

\*ศรินทร อริยะเครือ

**การให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ  
ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า  
Nursing Work Empowerment Head Nurse's Transformational Leadership  
and Organizational Commitment Among Staff Nurses in  
Phramongkutklao Hospital.**

### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับการให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 202 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ชุดที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ชุดที่ 3 แบบสอบถามการให้อำนาจในงานการพยาบาล ชุดที่ 4 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน และนำไปใช้ในกลุ่มตัวอย่าง 30 คน วิเคราะห์หาความเที่ยงโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามชุดที่ 2 – 4 มีค่า .84, .94 และ .97 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=4.96$ , S.D.=1.39)
2. ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พยาบาลประจำการ ร้อยละ 51 ได้รับความให้อำนาจในงานการพยาบาล ในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 48.5
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.=0.88)
4. การให้อำนาจในงานการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความผูกพันต่อองค์กร ( $r=0.438$ ) ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความผูกพันต่อองค์กร ( $r=0.301$ ) ของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** การให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย  
ความผูกพันต่อองค์กร พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

### **Abstract**

The purpose of this correlational research were to examine the level of nursing work empowerment head nurse's transformational leadership and organizational commitment among staff nurses in Phramongkutkiao Hospital and the relationship between nursing work empowerment head nurse's transformational leadership and organizational commitment among staff nurses in Phramongkutkiao Hospital.

The sample of 202 staff nurses in Phramongkutkiao Hospital was selected using proportional stratified random sampling. Research instruments included 4 of questionnaires; demographic data organizational commitment, nursing work empowerment, head nurse's transformational leadership. The content validity index of the organizational commitment, nursing work empowerment and head nurse's transformational leadership questionnaires were .82, .83 and .90 respectively. Their reliability using Cronbach' Alpha Coefficien were .84, .94 and .97 respectively. Statistics used for data analysis were mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation.

The research revealed:

(1) Organizational commitment of staff nurses in Phramongkutkiao hospital were at the moderate level ( $\bar{X}$  =4.96, S.D.=1.39).

(2) In Phramongkutkiao hospital, the majority of staff nurses (51%) gained nursing work empowerment were at the moderate level while almost half of the group (48.5%) were at high level.

(3) Head nurse's transformational leadership in Phramongkutkiao hospital were at the high level ( $\bar{X}$  =3.95, S.D.=0.88).

(4) Nursing work empowerment was positively related to the organizational commitment ( $r=0.438$ ) among staff nurses in Phramongkutkiao Hospital at statistically significant level .05.

(5) Head nurse's transformational leadership were positively related to the organizational commitment ( $r=0.301$ ) among staff nurses in Phramongkutkiao Hospital at statistically significant level .05.

**Keywords :** Nursing work empowerment, Head nurse's Transformational, Organizational commitment, Staff nurses, Phramongkutkiao Hospital

\*นักศึกษาลัทธิศาสตร์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

<sup>1</sup> เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียปีการศึกษา 2552

2.อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร. กรรณิการ์ สุวรรณโคต

## ความนำ

ในการบริหารงานขององค์กรซึ่งเป็นโรงพยาบาลนั้น พยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่มีบทบาทต่อคุณภาพบริการพยาบาลในโรงพยาบาล หากขาดแคลนพยาบาลจะส่งผลต่อคุณภาพบริการของโรงพยาบาล (Laschinger, 1996, p. 25) และโรงพยาบาล ต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานคนใหม่เพื่อทดแทนผู้ปฏิบัติงานที่ลาออก รวมทั้งสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานใหม่ (Kubar, 2004, pp. 10-18) นอกจากนี้ ยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่คงอยู่ในองค์กร รู้สึกสูญเสียขวัญ และสูญเสียกำลังใจ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550, หน้า 280) รัฐบาลเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจึงได้ให้สำนักงานการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ ปี พ.ศ. 2551-2555 และกำหนดในข้อ 7 ว่าเป้าหมายหลักของบุคลากรทางการพยาบาล คือ มีความสุขและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล (สำนักงานการพยาบาล, 2551, หน้า 19)

Mowday, Steers and Porter (1979, p. 224) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนๆเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร และไม่มีความคิดที่จะออกไปจากองค์กรถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่เป็นประโยชน์มากกว่าก็ตาม

ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาล จึงต้องใช้กลวิธี ที่ทำให้พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กร

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลกระทบต่อองค์กร ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ช่วยลดอัตราการลาออก เสริมสร้างความจงรักภักดีให้กับสมาชิกจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิลสัน และราซิงเจอร์ (Wilson and Laschinger, 1994, pp. 39-45)

ยูวดี เกตุสัมพันธ์ (2552, หน้า 5-7) กล่าวว่า ในภาวะปัจจุบันองค์กรพยาบาลหลายองค์กรกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และส่งผลกระทบต่อองค์กรพยาบาลโดยตรง เช่น การปฏิรูประบบสุขภาพ การเปลี่ยนแปลงมุมมองของการให้บริการด้านสุขภาพที่มุ่งเน้นคุณภาพและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีจัดข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการออกกฎหมายต่าง ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินการขององค์กรพยาบาล ดังนั้นการบริหารจัดการทางการพยาบาลจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

หอผู้ป่วยเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในโรงพยาบาลเพราะเป็นสถานที่ ที่ให้บริการโดยตรงแก่ผู้รับบริการต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง มีจำนวนพยาบาลมากที่สุด หัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นผู้บริหารในระดับหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้นำแนว ทางปฏิบัติลงไปใช้ในงานจริงและการบริหารงานในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสำคัญ ประคองชีวิตขององค์กรพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2538 หน้า 156) และเป็นตัวเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างพยาบาล ผู้ป่วย และคุณภาพการดูแล (Pedersen, 1993, p. 40)

พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานรวมทั้งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย เนื่องจาก หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ บริหารระดับต้นที่ทำงานใกล้ชิดกับพยาบาลมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง(บุญใจ ศรีสถิตย์ นรากร, 2550, หน้า 254) และผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์การเพิ่มสูงขึ้นถึงแม้ว่าสถานการณ์ขององค์การจะมีข้อจำกัดก็ตาม (วัลภา บุญรอด, 2552, หน้า118) สอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994, p. 3) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ติดตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ติดตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ การสร้างอิทธิพลสู่ความเป็นเลิศ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership: II หรือ CL) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) จากผลการวิจัยของ (จรัญศรี ไกรนที, 2539) พบว่าถ้าหัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

นอกจากนั้นการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยให้อำนาจในงานการพยาบาลโดยการสร้างสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ทำให้เข้าถึงอำนาจและโอกาสในการได้รับการพัฒนาและก้าวหน้าในวิชาชีพแก่พยาบาลประจำการ (Kanter, 1977) ซึ่งจะนำไปสู่

การเพิ่มขึ้นของสมรรถนะในการผลิตและในที่สุดคือ สามารถทำให้คุณภาพงานบริการขององค์การมีคุณภาพสูงขึ้น และเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ (Wilson and Laschinger, 1994, pp. 39-45)

โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เป็นโรงพยาบาลที่สังกัดกรมแพทยทหารบกที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในกองทัพบก สังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นหน่วยงานที่ให้บริการทางการแพทย์แก่กำลังพลและครอบครัวตลอดจนประชาชนทั่วไป เป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติงานแก่แพทย์เฉพาะทาง แพทย์ประจำบ้าน ตลอดจนนักเรียนแพทย์ทหาร นักเรียนพยาบาลกองทัพบก นักเรียนพยาบาล และนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลทั้งกองทัพบกและวิทยาลัยอื่น ๆ เป็นโรงพยาบาลที่ได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลตามแนวทาง (Hospital Accreditation: HA) และได้ผ่านการรับรองคุณภาพตั้งแต่ปี พ.ศ 2546 และได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงสาธารณสุข ให้พัฒนาศักยภาพเป็นศูนย์การแพทย์เฉพาะทาง ระดับตติยภูมิขั้นสูง (Center of excellence) จำนวน 3 ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์มะเร็ง ศูนย์อุบัติเหตุ ศูนย์โรคหัวใจ เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลทหารจึงมีภารกิจแตกต่างจากโรงพยาบาลอื่นอีกทั้งการถูกจำกัดด้วยกรอบอัตราในการบรรจุพยาบาลวิชาชีพ และความจำกัดของงบประมาณ ทำให้บุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ต้องรับการระหนักขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีแนวโน้มที่จะลาออก หรือโยกย้ายออกจากองค์การสูง

จากการสำรวจข้อมูลกำลังพลพยาบาลของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ข้อมูลย้อนหลัง 5 ปี ในช่วงปี พ.ศ. 2547-2551 พบว่า พยาบาลมีการปรับย้ายและลาออกคิดเป็นร้อยละ 7.08, 10.17, 7.05, 9.44, 4.9 ตามลำดับของพยาบาลทั้งหมดที่มีอยู่ขณะนั้นในแต่ละปี (เอกสารข้อมูลกำลังพล

โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า, 2552) จากการขยาย  
หน่วยงานและปัญหาพยาบาลลาออกทำให้ขาด  
แคลนพยาบาลเพิ่มขึ้น

ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างความผูกพัน  
ต่อองค์กร ที่ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อลดอัตรา  
การย้ายและลาออก จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึง  
สนใจศึกษา การให้อำนาจในงนการพยาบาล  
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ  
ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ใน  
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อให้ผู้บริหารนำ  
ผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมให้พยาบาล  
ประจำการมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

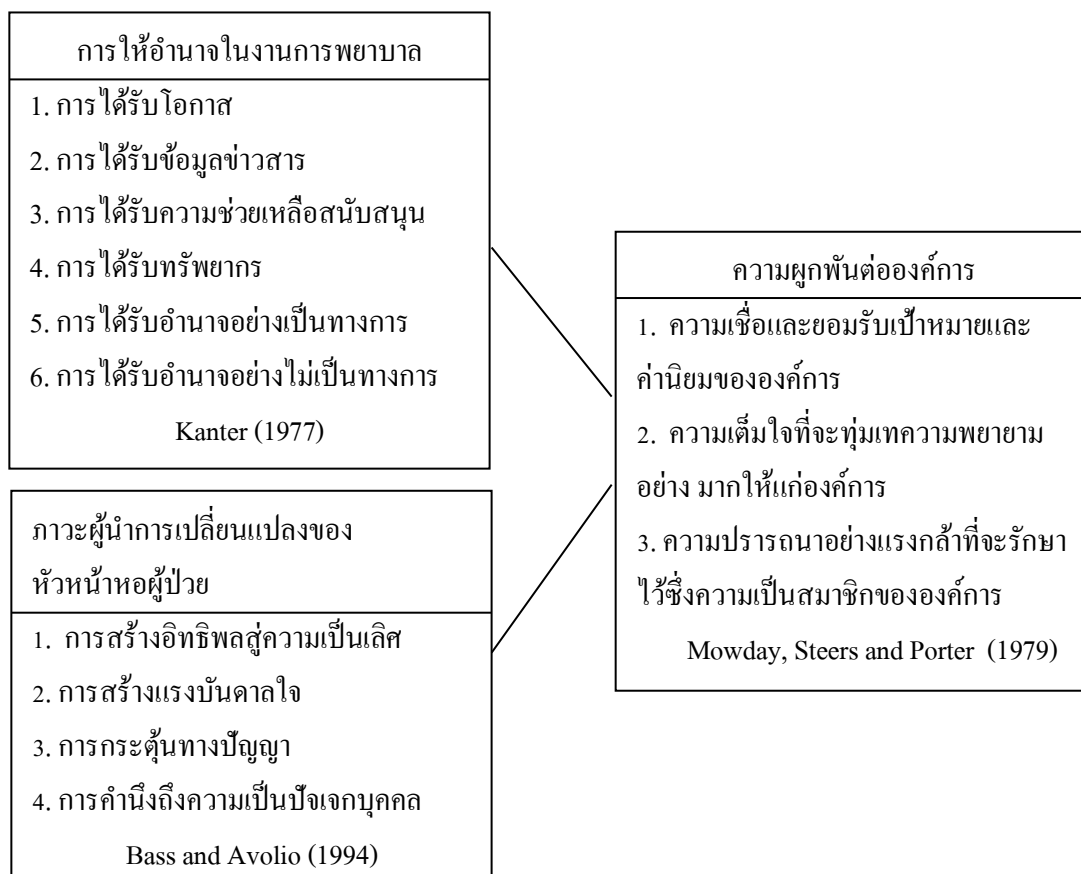
1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพยาบาลประจำการ การให้อำนาจใน  
งานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

หัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการให้อำนาจ  
ในงนการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระ  
มงกุฎเกล้า

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการให้อำนาจ  
ในงนการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระ  
มงกุฎเกล้า ครั้งนี้ ได้นำแนวคิดการให้อำนาจในงน  
ของ Kanter (1977) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ของ Bass and Avolio (1994) และ ความผูกพันต่อ  
องค์กรของ Mowday, Steers and Porter (1979)  
มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. การให้อำนาจในงานการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

### วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlational research) ประชากร คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยไม่น้อยกว่า 1 ปี ของแผนกพยาบาล 11 แผนกในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 410 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ของแผนกพยาบาล 11 แผนก ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 202 คน

ซึ่งได้จากการ คำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (บุญธรรม กิจปริดาภิวัตน์, 2545, หน้า 88)

แล้วนำมาสุ่มแบบแบ่งชั้น (proportional stratified random sampling) โดยคำนวณตามสัดส่วนประชากรแต่ละหอผู้ป่วยของแต่ละแผนก โดยการจัดทำบัญชีรายชื่อพยาบาลที่เป็นประชากร จำแนกตามแผนก แล้วใช้การสุ่มแบบง่าย โดยการจับสลากจากรายชื่อพยาบาลของแต่ละหอผู้ป่วย มาครั้งหนึ่ง (50%) ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ชุดครอบคลุมข้อมูลส่วนบุคคลความผูกพันต่อองค์การ การให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย เครื่องมือชุดนี้ได้ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน และทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่าง 30 คน วิเคราะห์หา

ความเที่ยงโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง .84, .94 และ .97 ตามลำดับ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลประจำ การในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 202 คน มีอายุอยู่ในช่วง 22-45 ปี ค่าเฉลี่ย อายุ 29.39 ปี ส่วนใหญ่ ร้อยละ 37.13 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี พยาบาล ร้อยละ 50 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 88.61 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 40.59 มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 30.69 ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรมมากที่สุดพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 4.96$ , S.D.=1.39) ส่วนในรายด้าน พบว่า มีด้านที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเชื่อและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ส่วนอีก 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากให้แก่องค์การและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ดังตาราง 1

พยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลพระ มงกุฎเกล้า จำนวน 202 คน ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลประจำการส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.00 ได้รับความให้อำนาจในงานการพยาบาลระดับปานกลาง รองลงมาคือ ร้อยละ 48.50 ได้รับความให้อำนาจในงานการพยาบาล ระดับสูง ดังตาราง 2

พยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลพระมณฑุกเกล้า จำนวน 202 คน ผลการวิจัย พบว่าได้รับการให้อำนาจในงานการพยาบาล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.64 และ 3.63 ตามลำดับ ดังตาราง 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลพระมณฑุกเกล้า อยู่ใน

ระดับสูง ( $\bar{X} = 3.95, S.D.=0.88$ ) และในรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างอิทธิพลสู่ความเป็นเลิศ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังตาราง 4

### ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันต่อองค์กรในรายด้านและโดยรวม ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระมณฑุกเกล้า ( $n=202$ )

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	5.61	1.33	สูง
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากให้แก่องค์กร	4.73	1.30	ปานกลาง
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.55	1.55	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>4.96</b>	<b>1.39</b>	<b>ปานกลาง</b>

### ตาราง 2

จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลพระมณฑุกเกล้าจำแนกตามระดับการให้อำนาจในงานการพยาบาล โดยรวมและรายด้าน ( $n=202$ )

การให้อำนาจในงานการพยาบาล					
ระดับต่ำ		ระดับปานกลาง		ระดับสูง	
คะแนนรวม	6-13	14-22		23-30	
จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	0.5	103	51	98	48.5

### ตาราง 3

ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการให้อำนาจในงานการพยาบาล  
ในภาพรวมของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ( $n=202$ )

การให้อำนาจในงานการพยาบาล	Min	Max	$\bar{X}$	S.D.
1. โดยภาพรวมปัจจุบันในที่ทำงานของฉันมีการ ให้อำนาจในงานซึ่งทำให้เกิดวิธีทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ	1	5	3.64	0.73
2. โดยภาพรวมฉันคิดว่าในที่ทำงานของฉันมีการ ให้อำนาจในงาน	1	5	3.63	0.79

### ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า  
หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำแนกตามรายด้าน และ โดยรวม ( $n=202$ )

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการสร้างอิทธิพลสู่ความเป็นเลิศ	4.07	0.86	สูง
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.98	0.88	สูง
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.86	0.89	สูง
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.90	0.89	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.88</b>	<b>สูง</b>

ความสัมพันธ์ระหว่างการให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า  
หอผู้ป่วย และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

### ตาราง 5

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( $r$ ) ระหว่าง การให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการ  
เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านของพยาบาล  
ประจำการ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ( $n=202$ )



ตัวแปร	การให้อำนาจในงานการ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
	พยาบาท	ของหัวหน้าหอผู้ป่วย
	r	r
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.438*	0.301*
1. ด้านความเชื่อและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.402*	0.258*
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากให้แก่องค์กร	0.344*	0.257*
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.336*	0.234*

\* P<.05

### การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษานี้พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาทประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter (1979) อภิปรายได้ว่าการที่พยาบาทมีความเชื่อและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้สำเร็จลุล่วง แต่อาจมีปัจจัยอื่นๆที่ทำให้พยาบาทไม่พอใจ ทำให้ไม่ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และอาจหาโอกาสเปลี่ยนงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริสรา กั้วพรหม (2550)

2. พยาบาทประจำการรับรู้การได้รับการให้อำนาจในงานการพยาบาท ร้อยละ 51 ได้รับการให้อำนาจในงานการพยาบาทระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 48.5 ได้รับการให้อำนาจในงานการพยาบาท ในระดับสูงสอดคล้องกับแนวคิดของ Kanter(1977) อภิปรายได้ว่า พยาบาทประจำการได้รับโอกาส การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับทรัพยากร การได้รับอำนาจอย่างเป็นทางการ การได้รับอำนาจ

อย่างไม่เป็นทางการจากหัวหน้าหอผู้ป่วย ทำให้ปฏิบัติงาน และใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่ได้อย่างอิสระ แต่พยาบาทประจำการ ร้อยละ 50 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ซึ่งถือว่ายังมีประสบการณ์น้อย การทำงานยังต้องมีการกำกับดูแลอยู่จึงไม่ค่อยจะได้รับการมอบอำนาจเท่าที่ควร ในการร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงพยาบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของพิสมัย กันทอนินทร์ (2549)

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า อยู่ในระดับสูงทุกด้านสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) อภิปรายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมในด้านการสร้างอิทธิพลสู่ความเป็นเลิศ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่แสดงออกในการกระตุ้นให้พยาบาทได้มองเห็นงานในมิติใหม่ สร้างความตระหนักถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร พัฒนาความสามารถและศักยภาพให้สูงขึ้น จูงใจผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเองเมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อพบว่า ในข้อร่วมมีส่วนในภาวะเสี่ยงกับ ผู้ได้บังคับบัญชาและ ข้อต้องการเลียนแบบอย่างที่ดี ของผู้บังคับบัญชา ข้อ 6 ไม้วิพากษ์วิจารณ์ความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาที่แตกต่างจากความคิดของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า หัวหน้า หอผู้ป่วยไม่ได้ร่วมมีส่วนในภาวะเสี่ยงกับผู้ได้ บังคับบัญชาเท่าที่ควร และอาจมีการวิพากษ์วิจารณ์ ความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาที่แตกต่างจาก ความคิดของตนเอง ทำให้พยาบาลไม่ต้องการ เลียนแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัสศรี ไกรนที (2539)

4. การให้อำนาจในงานการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ใน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการรับรู้การ ให้อำนาจในงานการพยาบาลตามแนวคิดของ Kanter(1977) มาก มีแนวโน้มที่จะเกิดความผูกพัน ต่อองค์กรสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณญา วงศ์ประสิทธิ์ (2540, หน้า 112) ; พิสมัย กันท อินทร์(2549,หน้า 76 ) ; Wilson and

Laschinger(1994, pp. 39-47) ; Mcdermott, Laschinger and Shamian(1996, pp. 44-47)

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ใน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 อภิปรายได้ว่า การที่ หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎี ของ Bass and Avolio (1994)มาก ทำให้พยาบาล ประจำการเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงสอดคล้อง กับงานวิจัยของ จรัสศรี ไกรนที (2539, หน้า 122)

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จาก ผลการวิจัย พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง จึงควรได้มีการสนับสนุนให้ การพัฒนาองค์กร เพื่อให้พยาบาลมีความผูกพันต่อ องค์กรสูงขึ้น

2. การให้อำนาจในงานการพยาบาลโดยรวม ยัง อยู่ในระดับปานกลาง จึงควรส่งเสริมให้มีการให้ อำนาจในงานการพยาบาล เพิ่มมากขึ้น

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอ ผู้ป่วย โดยรวม อยู่ในระดับสูง แต่ยังไม่ถึงระดับสูง มาก สามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย ให้สูงขึ้น

4. การให้อำนาจในงานการพยาบาล ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความ สัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นการพัฒนาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และเพิ่ม การให้อำนาจในงานการพยาบาลจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่น่าจะมีความ สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะ องค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร รูปแบบการบังคับบัญชา ลักษณะประสบการณ์ที่ได้ จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะหน้าที่ที่มีต่อผู้ร่วมงานใน องค์กร การพึงพาผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมี ความสำคัญ

2. อาจทำการศึกษาซ้ำในเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน กลุ่มต่างๆ และในโรงพยาบาลอื่นๆด้วย

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข, กรมการแพทย์, สำนักการพยาบาล. (2551). *ยุทธศาสตร์การบริการระดับประเทศ พ.ศ 2551-2555*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: สามเจริญพาณิชย์.
- จรัสศรี ไกรนที. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรย์. (2538). *การประกันคุณภาพการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วังใหม่บุลูพรินท์.
- พิสมัย กันทอินทร์. (2549). *เสริมสร้างอำนาจบรรยากาศองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ยุวดี เกตสัมพันธ์. (2552). *การบริหารจัดการทางการพยาบาลอย่างไรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน*. *วารสารพยาบาลกองทัพบก 10 (ฉบับพิเศษ)*, 5 -7.
- วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์. (2540). *การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความเครียดในบทบาทกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล .
- วัลลภา บุญรอด. (2552). *การเปลี่ยนแปลงสู่การพัฒนาภาวะผู้นำ*. *วารสารพยาบาลกองทัพบก, 10(ฉบับพิเศษ)*, หน้า 18-25.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). *แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสหประชาชาติ*. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2552, จาก <http://suthep.ricr.ac.th>.
- อริสรา ก้าวพรหมและคณะ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า*. *วารสารพยาบาลทหารบก, 8(2)*, หน้า 109-120.
- Barker, A. M. (1992). *Transformational nursing leadership, A vision for the future*. New York: National League for Nursing Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effective through transformational leadership*. California: Sage Publication.
- Daft, R. T. (2000). *Management*. (6 th ed.). U.S.A.: Harcourt College Publishers.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the cooperation*. New York: Basic Books.
- Laschinger, H. K. S. (1996). *A Theoretical approach to studying work empowerment*. In *nursing: A review of studies testing Kanter's theory of structural power in organization*. *Nursing Administration Quarterly*, 20(2), pp. 25-41.

- Medermott, K., Laschinger, H.K., & Shamian, J. (1996). Work empowerment and organizational commitment. *Nursing Management*, 27 (May) pp. 44-47.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, pp. 224-247.
- Pedersen, A. (1993). Qualities of the excellent head nurse. *Nursing Administration Quarterly* 18 (Fall). pp. 40-50.
- Wilson, B. & Laschinger, H. K. S. (1994). Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment. A test of Kanter's theory of structural power in organization. *Journal of Nursing Administration*, 24, pp. 39-47.