

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
การพยาบาลระดับต้น บรรยายภาคองค์การกับความพึงพอใจในงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

นางสาวพัชรานีย์ วิชัยวงศ์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**The Relationships between Transformational Leadership Behaviors of
First Level Nursing Managers, Organizational Climates and Professional
Nurses' Job Satisfaction at Private Hospitals in Bangkok Metropolis**

Miss. Pacharanee Wichaiwong



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat Open University

2012

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาล
ระดับต้น บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ชื่อและนามสกุล นางสาวพัชรานีย์ วิชัยวงศ์

แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล

สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข
2. อาจารย์ นาวาเอกหญิง ดร. ธนพร แยมสุดา

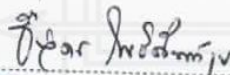
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2555

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อภาพร เฝ้าวัฒนา)



..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข)

น.อ. นว



..... กรรมการ

(อาจารย์ นาวาเอกหญิง ดร. ธนพร แยมสุดา)



..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิทวธีรานนท์)



ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาล ระดับต้น
 บรรยายการองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน
 เขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย นางสาวพัชรานีย์ วิชชวงค์ รหัสนักศึกษา 2515100036 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 (การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โทธิศัพท์สุข (2) นาวาเอกหญิง ดร. ธนพร
 เข้มสุดา **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยายการองค์การ และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยายการองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ (3) ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ อายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 360 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น 3) บรรยายการองค์การ และ 4) ความพึงพอใจในงาน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามส่วนที่ 2 -4 เท่ากับ .99 .95 และ .95 ตามลำดับ และตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคมีค่าเท่ากับ .97 .97 และ .97 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยายการองค์การของโรงพยาบาลเอกชน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง (2) พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยายการองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ (3) บรรยายการองค์การด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสี่ยง ด้านการสนับสนุน และด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 55 ($R^2 = .550$) ดังนั้นจึงควรพัฒนาบรรยายการองค์การ โดยเฉพาะด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี ด้านการสนับสนุน ด้านความเสี่ยง และด้านความรับผิดชอบต่อให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและเป็นผลในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

คำสำคัญ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยายการองค์การ ความพึงพอใจในงาน พยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลเอกชน

Thesis title: The Relationships between Transformational Leadership Behaviors of First Level Nursing Managers, Organizational Climates and Professional Nurses' Job Satisfaction at Private Hospitals in Bangkok Metropolis

Researcher: Miss. Pacharanee Wichaiwong; ID: 2515100036; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Chuenjit Potisupsak (2) Captain Dr. Thanaporn Yhamsuda ; **Academic year:** 2012

Abstract

The purposes of this descriptive research were: 1) to study transformational leadership behaviors of first level nursing managers, organizational climates and job satisfaction of professional nurses. 2) to explore the relationships between transformational leadership behaviors of first level nursing managers, organizational climates and professional nurses' job satisfaction. and 3) to analyze factors influencing professional nurses' job satisfaction at private hospitals in Bangkok Metropolis.

The sample included 360 professional nurses who had experienced in private hospitals for at least one year. They were selected by the multi - stages random sampling technique. Questionnaires were used as research tools and comprised 4 sections: 1) personal factors 2) transformational leadership behaviors of first level nursing manager 3) organizational climates and 4) professional nurses' job satisfaction. These questionnaires were tested for validity by five experts. The content validity of the second to the fourth sections were .99 .95 and .95 respectively. The Cronbach's alpha coefficients of the second to the fourth sections were the same, namely .97. Data were analyzed by descriptive statistics (percentage, mean, and standard deviation) Pearson product moment correlation coefficient and Stepwise multiple regression analysis.

The results of this study were as follows: 1) Transformational leadership behaviors of first level nursing managers, organizational climates and professional nurses rated their job satisfaction at the high level. 2) Transformational leadership behaviors of first level nursing managers and organizational climates were positively significantly related with nurses job satisfaction. 3) Factors of organizational climates such as responsibility, risk, support and organizational identity and loyalty could predict professional nurses' job satisfaction. These predictors accounted for 55%. ($R^2 = .550$) Therefore, organizational climates especially responsibility, risk, support and organizational identity and loyalty should be developed to increase professional nurses' job satisfaction and to achieve goals of organizations.

Keywords: Transformational Leadership Behaviors, Organizational Climates, Job satisfaction, Nurses, Private Hospitals

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โปธิศัพทสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ นาวาเอกหญิง ดร. ธนพร แยมสุดา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และติดตามการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิด รวมทั้งให้กำลังใจนับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รศ. ดร. อาภาพร เผ่าวัฒนา ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้ความรู้ตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษา ณ สถานศึกษาแห่งนี้ และขอขอบคุณ คุณ กาญจนา กันทะวงศ์ คุณ พรเพ็ญ หลักดี และคุณ วีรวรรณ สิงหสุริยะ ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ด้วยดีมาตลอด

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และทุกๆ ท่านที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

พัชรานีย์ วิชัยวงศ์
พฤศจิกายน 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
คำถามการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
กรอบแนวคิดการวิจัย	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	13
บริบทโรงพยาบาลเอกชน	14
ความพึงพอใจในงาน	18
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	27
บรรยายการองค์การ	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร	57
ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ	59
ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น	65
ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การ ในโรงพยาบาลเอกชน	69
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจ ในงานของพยาบาลวิชาชีพ	77
ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร	79
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	81
สรุปผลการวิจัย	83
อภิปรายผลการวิจัย	84
ข้อเสนอแนะ	91
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก	102
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	103
ข ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	114
ค หนังสือรับรองจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์	121
ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	123
จ Pearson Correlation Matrixของผู้นำการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงาน	136
ประวัติผู้วิจัย	137

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	57
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม.....	59
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ.....	60
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม.....	65
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ.....	66
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน.....	69
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ.....	70
ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร รายด้านและโดยรวม.....	77
ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิชาชีพ จากสมการถดถอยพหุคูณที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรแบบเพิ่มตัวแปรเป็น ขั้นตอน (n = 360)	79

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	12
ภาพที่ 2.1 โมเดลคุณลักษณะของงานของHackman and Oldham (1980).....	24
ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ.....	38
ภาพที่ 3.1 การสุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	48



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากทุกองค์การจะดำเนินงานได้ประสบผลสำเร็จต้องมีทรัพยากรซึ่งประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) การบริหารจัดการ (Management) และวัสดุอุปกรณ์ (Material) โดยเฉพาะคนเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเนื่องจากจะเป็นผู้ที่ดำเนินงานต่างๆตามเป้าหมายของแต่ละองค์การให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นในหลายองค์การจะพบว่าถ้าผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองถนัด ชอบ และมีความสนใจ รวมทั้งผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องเหล่านี้ และเป็นกำลังสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน อีกทั้งมีบรรยากาศองค์การที่ดี ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ทำให้ตั้งใจทำงาน มีความรับผิดชอบในงานเพิ่มขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผลให้การคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น และการลาออกจากงานลดลง (กานดา จันทร์เข้ม 2546: 77-78) อย่างเช่น โรงพยาบาลเป็นองค์การที่มีความสำคัญ เนื่องจากทำหน้าที่หลักในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน บุคลากรทางด้านการรักษาพยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล โดยเฉพาะพยาบาลที่ต้องปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ตลอด 24 ชั่วโมง ต้องเผชิญกับสภาวะเจ็บป่วยด้านร่างกาย และจิตใจของผู้ป่วยอยู่เป็นประจำ รวมทั้งต้องให้บริการญาติของผู้ป่วยด้วย ทำให้พยาบาลพบกับภาวะกดดัน เกิดความเครียดจากการปฏิบัติงานตามมา ซึ่งส่งผลให้ความพึงพอใจในงานของพยาบาลลดลง โดยพบว่า ในโรงพยาบาลใดที่พยาบาลมีความพึงพอใจในงานต่ำก็จะทำให้ความพึงพอใจในงานด้านบริการพยาบาลลดลงด้วย แต่ถ้าพยาบาลมีความพึงพอใจในงานสูงจะทำให้ความพึงพอใจด้านบริการพยาบาลสูงขึ้น (Strachota and others, 2003) นอกจากนี้ยังพบว่าเมื่อพยาบาลไม่พึงพอใจในงานทำให้มีแนวโน้มที่จะโอนย้ายและลาออกสูง ทำให้อัตราค่าจ้างพยาบาลลดลง พยาบาลที่คงเหลืออยู่ต้องมีภาระงานเพิ่มขึ้นอีกก่อให้เกิดความเครียดเพิ่มสูงยิ่งขึ้น ความพึงพอใจในงานจึงลดต่ำลงมาก มีการลาออกสูงขึ้น ในโรงพยาบาลเอกชนก็เช่นเดียวกัน จากสถานการณ์ปัจจุบันที่อัตราค่าจ้างของพยาบาลไม่เพียงพอ ทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่ผู้บริหารทางการพยาบาลก็ไม่ค่อยพุดชมเชยผู้ปฏิบัติงาน ในช่วงที่ภาระงานมากผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ช่วยเหลือผู้ร่วมงานโดยไม่คิดค่าล่วงเวลา แต่มักจะถูกตำหนิจากผู้บริหารอยู่เสมอเมื่อทำงานผิดพลาด การสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจ

ในการทำงานก็มีน้อย (ข้อมูลจากอัตราความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสอบถามจากฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลที่สุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง) ปัจจัยต่างๆเหล่านี้อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นผลทำให้การลาออกของพยาบาลเพิ่มขึ้น จากสถิติการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เช่นในปี 2554 พบว่าโรงพยาบาลพญาไท 1 มีอัตราการลาออก คิดเป็นร้อยละ 2.10 โรงพยาบาลพญาไท 2 อัตราการลาออก คิดเป็นร้อยละ 30.29 โรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียลมีอัตราการลาออก คิดเป็นร้อยละ 5.80 โรงพยาบาลวิภาวดีอัตราการลาออก คิดเป็นร้อยละ 2.76 โรงพยาบาลธนบุรีอัตราการลาออกคิดเป็นร้อยละ 3.50 และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค มีอัตราการลาออก คิดเป็นร้อยละ 12.50 (ข้อมูลจากการสอบถามจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละโรงพยาบาล) เมื่อพยาบาลลาออกมากเป็นผลทำให้โรงพยาบาลสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการปฐมนิเทศและอบรมพยาบาลที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ในแต่ละครั้ง รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเนื่องจากการลาป่วยของพยาบาล เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการสูญเสียผลผลิตในช่วงที่ขาดแคลนพยาบาลเมื่อพยาบาลไม่เพียงพอ ทำให้เปิดรับผู้ป่วยในน้อยลง มีการขยายแผนกในการรักษาพยาบาลน้อยลงซึ่งทำให้สูญเสียผลผลิตคิดเป็นเงินถึงร้อยละ 80 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดสูงขึ้น (Strachota and others, 2003)

เนื่องจากในปัจจุบันได้มีโรงพยาบาลเอกชนเปิดให้บริการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนเพิ่มมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ ซึ่งความอยู่รอดของโรงพยาบาล ต้องอาศัยปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโดยจะต้องมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ทั้งด้านพันธกิจ วิสัยทัศน์ และโครงสร้างการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลาเพื่อก่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิผลของงาน ฉะนั้นผู้บริหารการพยาบาลโดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งถือว่าเป็นผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นที่มีความสำคัญในองค์กร ซึ่งเป็นผู้มีความใกล้ชิดกับพยาบาลประจำการมากที่สุด และมีโอกาสรับรู้ความเป็นไปของปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานที่ปฏิบัติงาน (นิตยา ศรีญาณลักษณ์ 2545: 106) จึงมีบทบาทสำคัญที่จะเสริมสร้างกำลังใจ ทำให้พยาบาลประจำการมีค่านิยมและแนวคิดที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลและองค์กร อันจะก่อให้เกิดทัศนคติในการทำงานที่ดีและทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานที่สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ คือ การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) มีการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน

มีความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น (รัตติกรณ์ จงวิศาล 2551: 185) และจากการที่พยาบาลวิชาชีพจำนวนหนึ่งเลือกที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งนอกจากปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทนที่สูงแล้วน่าจะมียังปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องเช่น บรรยากาศขององค์กร ความเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีชื่อเสียง และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้โรงพยาบาลเอกชนหลายแห่งได้มีการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร นโยบาย แผนงาน โครงการต่างๆจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง ระบบบริการพยาบาลซึ่งเป็นระบบย่อยของโรงพยาบาลจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนตามไปด้วยเช่นกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ต้องรับภาระเป็นแกนนำในการเปลี่ยนแปลงและ-การพัฒนา ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเครียดในงานเพิ่มมากขึ้นซึ่งอาจเป็นผลให้ความพึงพอใจในงานลดลงได้ ถ้าผู้บริหารการพยาบาลสามารถควบคุมปัจจัยต่างๆที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และมีพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีบรรยากาศองค์กรที่ดี ก็จะส่งผลทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น (สมยศ นาวิการ 2540: 132,192) และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนที่มิต้องงาน การแสดงพฤติกรรมในการทำงานก็จะออกมาดีด้วย ส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเพิ่มมากขึ้นและทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (วิเชียร วิทยอุดม 2551: 77)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานมีหลายปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ระดับการศึกษา ความสามารถ เชาวน้ อารมณ์ บุคลิกภาพ ความเข้มแข็งอดทน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นอกจากนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้า ภาวะผู้นำและรูปแบบการบริหารงานของหัวหน้า เช่น ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์กร เช่น ความรับผิดชอบ การสนับสนุน ผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลของการพยาบาลก็มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน เช่นในงานวิจัยของธนิดา นิมวงษ์ (2539) กริชแก้ว แก้วนาค (2541) รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545:ค) ผ่องฉวี เพียรรู้จบ (2546) รัตติกรณ์ จงวิศาล (2547) และ Cecil, Pearson and Jeannette Chong (1991) ส่วนผลการวิจัยของอำพัน ไชยทองศรี (2530) วุฒินันท์ วัฒนศิลป์ (2533) ขนิษฐา กุลกฤษฎา (2539) พิศมัย โพธิพรรคและคณะ (2543) ชนเนษณ์ มีแสง (2547) เปรมฤดี ทิพย์ชิต (2551) และ Levy (1989) พบว่าบรรยากาศองค์กรก็มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานเช่นเดียวกัน

ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนและเห็นความสำคัญของความพึงพอใจในงาน จึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น และบรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนมีความแตกต่างจากโรงพยาบาลรัฐบาล เช่น ด้านการบริหารจัดการ ระบบงาน และลักษณะของการปฏิบัติงาน ซึ่งการบริหารงานของโรงพยาบาลเอกชนเป็นเชิงรุก เน้นให้บริการที่ผู้ใช้บริการพึงพอใจและมีคุณภาพ รวมทั้งสะดวกรวดเร็ว เพื่อดึงดูดให้ผู้รับบริการมาใช้บริการมากขึ้น และหวังผลกำไรเพื่อความอยู่รอดขององค์กรจึงต้องการพยาบาลที่มีความกระตือรือร้นและมีความพึงพอใจในการให้บริการ จึงต้องการที่จะศึกษาเรื่องนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของบริหารทางการพยาบาล และเป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ดี อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น เป็นผลให้ผลผลิตจากการปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การประสบความสำเร็จมากขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น และบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

2.3 เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

3. คำถามการวิจัย

3.1 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น และบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด

3.2 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น และบรรยาการสองศัการมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร หรือไม่ อย่างไร

3.3 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น และบรรยาการสองศัการ มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

4.2 บรรยาการสองศัการมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

4.3 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น และบรรยาการสองศัการมีอิทธิพลในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

5. ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา เป็นพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ขนาดตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 5,744 คน (ข้อมูลจากสำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ: กันยายน 2553 และฝ่ายการพยาบาลหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละโรงพยาบาล: ตุลาคม 2553) ซึ่งเก็บข้อมูลตั้งแต่ เมษายน 2554 – กันยายน 2555

6. นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

6.1 พยาบาลวิชาชีพ (Professional Nurses) หมายถึง พยาบาลประจำการระดับปฏิบัติซึ่งสำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

การพยาบาลและการผดุงครรภ์ขั้นหนึ่งโดยมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในการให้บริการทางการพยาบาลแก่ผู้รับบริการทั้งแผนกผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลเอกชน ขนาด 200 เตียงขึ้นไป เขตกรุงเทพมหานคร

6.2 ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น (First Level Nursing Manager) หมายถึง พยาบาลประจำการระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือเทียบเท่า ที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารทางการพยาบาล ทั้งแผนกผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในของโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

6.3 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึก ในทางบวกหรือลบที่พยาบาลวิชาชีพตอบสนองต่องานที่รับผิดชอบในด้านต่างๆ และ/หรือเป็นผล จากประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด ของ Hackman and Oldham (1980) แบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

6.3.1 ด้านคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) ประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้

1) **ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety)** หมายถึง ความคิดเห็นของ พยาบาลวิชาชีพที่มีต่องานที่รับผิดชอบ โดยเห็นว่าเป็นงานที่มีการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆหลายอย่าง ที่แตกต่างกัน และมีความจำเป็นต้องใช้ความสามารถหลายๆ ด้านประกอบกัน ซึ่ง เป็นการทำงานที่ ทำทายความรู้ความสามารถ

2) **ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน หรืองานที่มีลักษณะเฉพาะ (Task identity)** หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่องานที่ต้องรับผิดชอบว่าเป็นงาน ที่มองเห็นขั้นตอนของการทำงานโดยตลอดตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสมี ส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอนจนถึงสิ้นสุด มีผลงานปรากฏเป็นชิ้นเป็นอัน และมองเห็นได้เด่นชัด เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล

3) **ความสำคัญของงาน (Task significance)** หมายถึง ความคิดเห็นของ พยาบาลวิชาชีพที่มีต่องานที่รับผิดชอบ โดยเห็นว่าเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถ อย่างเต็มที่ ให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้ให้บริการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งช่วยให้ผู้ป่วย/ ผู้ให้บริการได้รับความปลอดภัยจากอาการ/โรคที่เป็นอยู่ อีกทั้งงานในหน้าที่มีส่วนทำให้ได้พัฒนา ตนเองในด้านต่างๆ เช่น การทำงานเป็นทีม การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น ทำให้มี ความรู้สึกว่างานในหน้าที่ มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ผู้ร่วมงาน ผู้ให้บริการ และสังคมโดย ส่วนรวม

4) **ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy)** หมายถึง ความคิดเห็น ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่องานที่รับผิดชอบว่าเป็นงานที่มีอิสระในการวางแผนจัดการตามขอบเขต รับผิดชอบของตนเอง มีโอกาสบริหารจัดการเวลาทำงานด้วยตนเอง รวมทั้งออกแบบกระบวนการ

ทำงานเพื่อให้ขั้นตอนในการทำงานง่ายขึ้น ไม่ยุ่งยาก/ซับซ้อน ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง ปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด ตลอดจนสามารถตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5) *ผลสะท้อนจากงาน (Task feedback)* หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อผลการปฏิบัติงานว่าตนเองทำงานที่ได้รับผิดชอบได้ดีเพียงใด โดยการพิจารณา และประเมินผลการทำงานของตนเอง ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้กระทำผลงานที่ดีต่อไป มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง และทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน และ หากพบข้อบกพร่องก็จะเกิดแรงจูงใจในการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

6.3.2 ภาวะทางจิตใจด้านประสบการณ์ในงาน (*Psychological states*)

ประกอบด้วย

1) *การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมายและสำคัญ (Experienced meaningfulness of the work)* หมายถึง พยาบาลวิชาชีพรับรู้โดยมีความตระหนัก และเห็นความสำคัญจากงานที่ต้องรับผิดชอบ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับในความรู้และความสามารถ

2) *ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility for outcomes of the work)* หมายถึง พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าต้องใช้ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับผิดชอบนั้น เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย อันจะทำให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เช่น การเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

3) *การรับรู้ผลที่ได้รับจากงาน (Knowledge of the actual results of the work activities)* หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่างานที่ได้รับผิดชอบ ทำให้ได้รับความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพในระดับที่สูงขึ้นไป อันเป็นผลดีต่อตนเองและส่วนรวม และทำให้ไม่คิดอยากจะย้ายงาน หรือเปลี่ยนงาน

6.4 *พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)* หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ว่าผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นมีพฤติกรรมในการพยายามที่จะปรับปรุงสภาพขององค์กรให้ดีขึ้น สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริง รวมทั้งสามารถใช้ความรู้ความสามารถกระตุ้นโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญของเป้าหมายและคุณค่าในผลลัพธ์ของงาน และนำไปสู่การปฏิบัติได้ หรือโดยการยกระดับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน หรือโดยชักจูงให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าการสนใจของ

ตนเอง (Self Interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังและปฏิบัติงานด้วยแรงจูงใจของตนเอง โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดของ Avolio, Bass and Jung (1999) ดังนี้

6.4.1 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ในการจูงใจให้ตนเองปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานดีเกินความคาดหมาย โดยการกระตุ้นให้มีความพยายามและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน และให้ตระหนักในความสำคัญของเป้าหมายและผลงาน อีกทั้งสนับสนุนให้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงานให้พยาบาลวิชาชีพทราบได้อย่างชัดเจน รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ และสนับสนุนให้มีความมุ่งมั่น และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดทั้งกล่าวยกย่องชมเชยทุกครั้งที่มีโอกาส

6.4.2 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นในการส่งเสริมให้ตนเอง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้ใช้วิธีการแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ โดยใช้ความคิดพิจารณาเชิงวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างดีมีคุณภาพ กระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพ มองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ ทบทวนค่านิยม/อุดมคติในการปฏิบัติงาน และได้วิเคราะห์ถึงจุดอ่อน จุดแข็ง และโอกาสในการพัฒนางาน รวมทั้งกระตุ้นให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือนวัตกรรมของหน่วยงาน ส่งเสริมให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และพาเยี่ยมชมกิจการของหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

6.4.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายและสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่อย่างยุติธรรม และมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาอบรมเพิ่มเติมหรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้มีการประเมินตนเอง และผู้ร่วมงาน ให้ความสำคัญกับการรับฟังข้อเสนอแนะ เป็นที่ปรึกษาที่ดี และแสดงความเอื้ออาทร ต่อความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพ มีการสนับสนุนและกระตุ้นให้กำลังใจอยู่เสมอ รวมทั้งช่วยเหลือหรือสนับสนุนในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล

6.5 บรรยากาศองค์การ (Organizational Climates) หมายถึง การรับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมของพยาบาลวิชาชีพต่อลักษณะต่างๆของสภาพแวดล้อมในการทำงานของหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดของ Lussier (2005) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

6.5.1 โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆอย่างชัดเจน มีมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาและการบริหารจัดการที่เหมาะสมไม่ซับซ้อน และการกำหนดขอบเขตภารกิจหรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความชัดเจน รวมทั้งให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน ตลอดจนมีการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบาย และข่าวสารต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.5.2 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการได้รับมอบหมายให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และส่วนรวม รวมทั้งมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ แม้ไม่มีใครควบคุม ทำให้ปัญหาต่างๆจากการทำงานเกิดขึ้นน้อยมาก

6.5.3 รางวัล (Rewards) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับระดับเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับผลงานที่ตนรับผิดชอบ มีการจูงใจด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม เช่น การได้รับสิทธิในการลาต่างๆ ค่ารักษาพยาบาล เงินพิเศษอื่นๆ เป็นต้น การได้รับการพูดคุยให้กำลังใจที่ดี และได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเมื่อกระทำผิดก็ได้รับการลงโทษอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

6.5.4 ความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้ร่วมงานมีความเป็นมิตร มีการชื่นชมกัน แสดงการให้เกียรติและความเคารพซึ่งกันและกัน บุคลากรในโรงพยาบาลรู้จักและคุ้นเคยกัน มีความไว้วางใจ รักใคร่ผูกพันและไม่มีการชิงดีชิงเด่นกัน รวมทั้งมีความเป็นกันเอง และเอื้ออาทรต่อกัน

6.5.5 การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการได้รับความร่วมมือ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้ร่วมงาน โดยมีความเอาใจใส่หรือสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ได้รับการปรับหรือเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม รับฟังความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานและการปรับปรุงองค์การ มีส่วนร่วม

ในการวางแผนพัฒนาหน่วยงานและองค์กร ตลอดจนเป็นผู้คอยให้คำปรึกษาที่ดี มีการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและยุติธรรม

6.5.6 เอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดี (Organizational identity and Loyalty) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับโรงพยาบาลของตนเองว่าเป็นโรงพยาบาล ที่มีเอกลักษณ์ด้านการบริการ แตกต่างจากโรงพยาบาลอื่น มีนวัตกรรมในการให้บริการที่ทันสมัย เป็นโรงพยาบาลที่บุคคลทั่วไปรู้จักดี มีชื่อเสียง สถานที่กว้างขวางน่าทำงาน ตลอดจนมีการ สนับสนุน เสริมสร้างชื่อเสียงของโรงพยาบาลให้กับลูกค้า และชุมชนได้รับทราบ ซึ่งผู้ปฏิบัติงาน ทราบว่าพฤติกรรมบริการของตนเองจะส่งผลกระทบต่อภาพพจน์ของหอผู้ป่วยและโรงพยาบาล มีความรู้สึกภาคภูมิใจ และทุ่มเทในการทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าการ คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว

6.5.7 ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการบริหาร ความเสี่ยงของโรงพยาบาล ทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานมีการคำนึงถึง ความเสี่ยงในงาน มีการป้องกันความเสี่ยงในเชิงรุก และสามารถจัดการกับความเสี่ยงได้อย่างทัน เหตุการณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้ปฏิบัติงานกล้าตัดสินใจที่จะรายงาน อุบัติการณ์ทุกเรื่องโดยไม่ถือว่าเป็นความผิด และเมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานหัวหน้า งานจะเป็นที่ปรึกษาที่ดี และสามารถแก้ไขอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่พบจากการปฏิบัติงาน และใช้เป็น แนวทางในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุซ้ำ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับต้นเพื่อสร้างความพึงพอใจในงานให้กับพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นผลในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

7.2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศในโรงพยาบาลที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานได้อย่างมีคุณภาพ

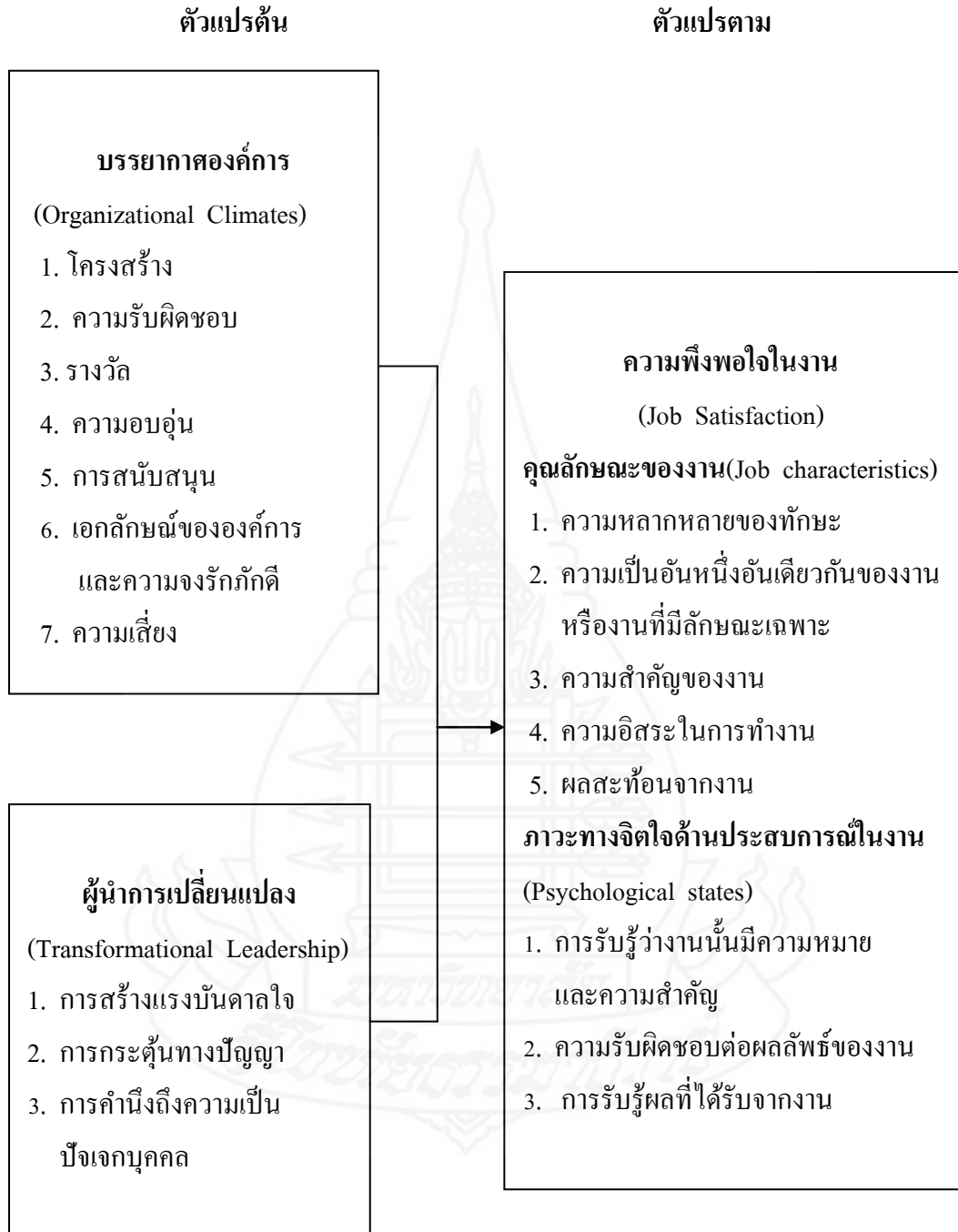
8. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น และบรรยากาศองค์กร กับความพึงพอใจ

ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดกรอบการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดด้านบรรยากาศองค์การ (Organizational Climates) ใช้การศึกษาตามแนวคิดของ Lussier (2005) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้ 1) โครงสร้าง 2) ความรับผิดชอบ 3) รางวัล 4) ความอบอุ่น 5) การสนับสนุน 6) เอกสิทธิ์ขององค์การและความจงรักภักดี และ 7) ความเสี่ยง ส่วนพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ใช้การศึกษาตามแนวคิดของ Avolio, Bass and Jung (1999) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การกระตุ้นทางปัญญา และ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ใช้การศึกษาตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะของงาน (Job characteristic) มี 5 มิติ ได้แก่ (1) ความหลากหลายของทักษะ 2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงานหรืองานที่มีลักษณะเฉพาะ 3) ความสำคัญของงาน 4) ความเป็นอิสระในการทำงาน 5) ผลสะท้อนจากงาน และ (2) ภาวะทางจิตใจด้านประสบการณ์ในงาน (Psychological states) มี 3 มิติ ได้แก่ 1) การรับรู้ว่างานนั้นความหมายและความสำคัญ 2) ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน และ 3) การรับรู้ผลที่ได้รับจากงาน ดังแสดงในภาพที่ 1.1





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยบทนี้จะกล่าวถึงรายละเอียดในแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. บริบทโรงพยาบาลเอกชน
 - 1.1 ลักษณะทั่วไปของโรงพยาบาลเอกชน
 - 1.2 ประเภทของโรงพยาบาลเอกชน
 - 1.3 ประเภทของบริการในโรงพยาบาลเอกชน
 - 1.4 องค์การพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลเอกชน
2. ความพึงพอใจในงาน
 - 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน
 - 2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน
 - 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
 - 2.4 แนวทางการประเมินความพึงพอใจในงาน
3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.1 ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.2 ความสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 3.4 แนวทางการประเมินผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. บรรยากาศองค์การ
 - 4.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
 - 4.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ
 - 4.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
 - 4.4 แนวทางการประเมินบรรยากาศองค์การ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

1. บริบทโรงพยาบาลเอกชน

ซึ่งสมาคมโรงพยาบาลเอกชน (2548) ได้สรุปถึงลักษณะของโรงพยาบาลเอกชน ดังนี้

1.1 ลักษณะทั่วไปของโรงพยาบาลเอกชน

ในระยะ 10 กว่าปีที่ผ่านมา มีโรงพยาบาลเอกชนเกิดขึ้นมากมายส่วนมากอยู่ในกรุงเทพมหานคร ดำเนินการบริหารแบบธุรกิจเชิงรุก มีผู้ถือหุ้น เป็นการลงทุนที่สูงทำให้เกิดการแข่งขันด้านการบริการเพื่อความอยู่รอดของกิจการ และหวังผลกำไร ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน ในปี พ.ศ. 2548 มีทิศทางที่ก้าวหน้าเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ปรับตัวสูงขึ้นและเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้กำลังซื้อของคนไทยปรับตัวสูงขึ้นจึงหันไปรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนที่มีความสะดวกสบายรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีผู้รับบริการชาวต่างชาติให้ความสนใจรักษาในประเทศไทย เนื่องจากมีปัจจัยส่งเสริมหลายประการ กลุ่มผู้รับบริการจะอยู่ในกลุ่มที่มีฐานะรายได้ปานกลางจนถึงรายได้ดี รวมทั้งกลุ่มที่มีประกันสุขภาพ (Third party) การก่อตั้งโรงพยาบาลเอกชนในระยะเริ่มแรกมีเป้าหมายสำคัญ คือ เพื่อต้องช่วยเหลือประชาชน ผู้เจ็บป่วยที่โรงพยาบาลรัฐบาลไม่สามารถให้การรักษาได้ทั่วถึง ในระยะแรกนั้นส่วนใหญ่ ดำเนินการในรูปแบบของมูลนิธิและไม่แสวงหาผลกำไร ต่อมาโรงพยาบาลเอกชนมีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของประชากร และความไม่เพียงพอของสถานบริการที่รัฐจัดให้ รวมทั้งมีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และการศึกษา เป็นปัจจัยสนับสนุนการเจริญเติบโตของโรงพยาบาลที่อยู่บนพื้นฐานของธุรกิจ เพื่อแสวงหาผลกำไร และในปี พ.ศ. 2515 รัฐบาลได้ส่งเสริมการลงทุนแก่โรงพยาบาลเอกชน โดยยกเว้นภาษีในระยะ 5 ปีแรกทำให้มี ผู้แสวงหาผลกำไร ลักษณะ การให้บริการเริ่มมีความแตกต่างจากโรงพยาบาลรัฐบาล โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการบริการที่เพิ่มความสะดวก รวดเร็ว รวมทั้งห้องพักรับบริการที่น่าพักอาศัยมากขึ้น

1.2 ประเภทของโรงพยาบาลเอกชน จำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ

1.2.1 แบ่งตามลักษณะการให้บริการ เป็น 2 ประเภท คือ

1) *สถานพยาบาลทั่วไป* (General Hospitals) เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยให้บริการรักษาพยาบาลในด้านต่าง ๆ เช่น อายุรกรรม ศัลยกรรม

ทั่วไป ศัลยกรรมตกแต่ง กุมารเวชกรรม วัสดุญี รังสีวิทยา จิตเวช สูติ-นรีเวชกรรม หู คอ จมูก จักษุ โรคผิวหนัง โรคมุมิแพ้ ทันตกรรม การให้บริการต่าง ๆ เช่น บริการตรวจเอกซเรย์ บริการขนส่ง ผู้รับบริการทั้งรับค่าและทั่วไป บริการตรวจสุขภาพ กายภาพบำบัด เป็นต้น

2) *สถานพยาบาลเฉพาะโรค (Specialize Hospitals)* ให้บริการรักษาเฉพาะโรคใดโรคหนึ่ง เช่น โรคหัวใจ ให้บริการรักษาเฉพาะสูติ-นรีเวชกรรม

1.2.2 *แบ่งตามลักษณะการเป็นเจ้าของ กรรมสิทธิ์ และกองทุนที่ได้รับการอุดหนุน* เป็น 2 ประเภท คือ

1) โรงพยาบาลเอกชนไม่มุ่งแสวงหากำไร หรือสถานพยาบาลที่ก่อตั้งขึ้นจากมูลนิธิหรือการกุศล (Voluntary Hospitals or Non Profit Private Hospital) เป็นสถานพยาบาลเพื่อให้บริการแก่ผู้รับบริการ โดยไม่คำนึงถึงผลกำไรเป็นสิ่งตอบแทน นโยบายด้านการบริหาร คือเพื่อสังคม มุ่งให้บริการแก่ประชาชน ในรูปแบบของโรงพยาบาล และคลินิก มีลักษณะการบริหารเหมือนโรงพยาบาลรัฐบาล

2) โรงพยาบาลเอกชนแสวงหากำไร (Private hospitals or Profit Private Hospital) เป็นสถานพยาบาลที่สร้างขึ้นโดยกลุ่มบุคคลร่วมลงทุน ซึ่งประกอบไปด้วยสถานพยาบาลทั่วไปและรับการรักษาเฉพาะโรค และคลินิก ลักษณะการดำเนินงานจะเป็นรูปบริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนจำกัด โดยดำเนินธุรกิจเพื่อแสวงหากำไร มีการเสียภาษีเงินได้และภาษีการค้าให้แก่รัฐ โรงพยาบาลเอกชนแสวงหากำไร

โครงสร้างของโรงพยาบาลเอกชนขนาดต่าง ๆ นั้นการกำหนดขอบเขตงาน และปริมาณงานจะแตกต่างกัน ซึ่งกองคลังข้อมูลและสนเทศสถิติสำนักสถิติแห่งชาติ (2544) สรุปไว้ดังนี้

1. โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก (มีจำนวนเตียงน้อยกว่า 100 เตียง) มีผู้บริหาร เป็นฝ่ายดำเนินงานด้านต่างๆทุกประเภท งานฝ่ายบริหาร มีการแบ่งงาน หรือขอบเขตงานเป็นทางการ แต่ทำงานในลักษณะครบครัน ช่วยเหลือกัน ทำให้บุคคลทำงานซ้ำซ้อน งานด้านบริหารงานบุคคลไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง จึงเป็นหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายหรือผู้อำนวยการในการตัดสินใจพิจารณาด้านบุคคล ไม่มีฝ่ายการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพขึ้นตรงต่อหัวหน้าฝ่ายบริหาร หรือผู้อำนวยการโรงพยาบาล พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่ใช่พยาบาลประจำการ เป็นพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลรัฐบาล พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ประจำการมีน้อย โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก มีข้อจำกัด คือ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างครบถ้วน สำหรับการบริการยังอยู่ในขอบเขตจำกัด ทั้งนี้เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านบุคลากร อาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ทางการแพทย์ เป็นต้น

2. โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลาง (มีจำนวนเตียงผู้รับบริการระหว่าง 101-199 เตียง) มีปริมาณงานด้านบริการมากกว่าโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก มีการจัดรูปแบบองค์กร และการแบ่งขอบเขตของงาน มีการทำงานโดยแบ่งงานเป็นแผนกตามลักษณะงานมากขึ้น ซึ่งมากกว่าโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก มีฝ่ายการพยาบาลแต่ยังขึ้นตรงต่อฝ่ายบุคคล พยาบาลวิชาชีพมีลักษณะเหมือนกับโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก คือ พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่ใช่พยาบาลอยู่ประจำการ เป็นพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลรัฐบาล หรือ โรงพยาบาลเอกชนแห่งอื่นที่มาทำงานพิเศษ และพยาบาลประจำการส่วนใหญ่ร้อยละ 80 มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในโรงพยาบาล 1-3 ปี แล้วมีอัตราการลาออกไปทำงานโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ที่มีความมั่นคงกว่า

3. โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ (มีจำนวนเตียงผู้รับบริการ 200 เตียงขึ้นไป) มีการจัดรูปแบบขององค์กร และแบ่งขอบเขตงานชัดเจน มีโครงสร้างการบริหาร 3 องค์ประกอบได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล และหน่วยปฏิบัติงานที่มีหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ดูแลกำกับการทำงาน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นผู้ทำหน้าที่ดูแลบริหารงานทั้งหมดตามนโยบายที่ได้รับจากผู้บริหาร หรือคณะกรรมการ ซึ่งกรรมการบอร์ด จะประกอบด้วย ผู้ลงทุนในโรงพยาบาลเอกชน คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลที่มีผู้อำนวยการเป็นประธาน ทำหน้าที่บริหารงานประจำโรงพยาบาลตามแนวทางนโยบายที่กำหนด ส่วนหน่วย หรือฝ่ายปฏิบัติงานนั้น ดำเนินงานการให้บริการตามความรับผิดชอบ และบทบาทที่มี เช่น ฝ่ายการพยาบาลมีอิสระในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ชัดเจนขึ้น เหมือนฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลซึ่งมีหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หรือหัวหน้าพยาบาลเหมือนโรงพยาบาลเอกชน แต่โรงพยาบาลเอกชนบางโรงพยาบาล เรียกตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หรือ หัวหน้าพยาบาล ว่า ผู้อำนวยการฝ่ายพยาบาล ซึ่งมีอิสระในการบริหารบุคคลของบุคลากรทางการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นพยาบาลประจำการทำงานเต็มเวลา อัตราพยาบาลมากกว่าโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางและขนาดเล็ก

1.3 ประเภทของบริการในโรงพยาบาลเอกชน

การให้บริการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน เปิดให้บริการที่มีความแตกต่างกันไปตามขนาด วัตถุประสงค์ กลุ่มลูกค้าเป้าหมายของโรงพยาบาลเอกชนนั้น ๆ ซึ่งประเภทของบริการในโรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ แผนกผู้ป่วยนอก (OPD : Out-Patient Department) ให้บริการตรวจรักษาโรคสาขาต่าง ๆ ตลอด 24 ชั่วโมง เช่น 1) แผนกอายุรกรรม ได้แก่ โรคภูมิแพ้ โรคหัวใจ โรคผิวหนัง เป็นต้น แผนกกุมารเวช ได้แก่ กุมารเวชกรรม โรคภูมิแพ้ในเด็ก โรคหัวใจในเด็ก เป็นต้น แผนกฉุกเฉิน ได้แก่ ศัลยกรรมอุบัติเหตุ รถพยาบาลฉุกเฉิน การเคลื่อนย้ายผู้รับบริการฉุกเฉินด้วย

เฮลิคอปเตอร์ เป็นต้น แผนกผู้ป่วยใน (IPD: In-Patient Department) มีห้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาลหลายประเภท เช่น ห้องเด็วธรรมดา ห้องเด็วพิเศษ ห้องวีไอพี เป็นต้น การบริการหลังการรักษาพยาบาล (After Treatment Service) เช่น แผนกการเงิน แผนกต้อนรับ เป็นต้น

ในปัจจุบันโรงพยาบาลเอกชนได้มีบทบาทเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในการให้บริการทางด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน จะเน้นให้บริการประชาชนผู้มีรายได้ระดับปานกลางขึ้นไป และในยุคที่มีการแข่งขันของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนเป็นอย่างมาก โรงพยาบาลเอกชนแต่ละแห่งพยายามค้นหา กลยุทธ์ วิธีการบริการที่มีความพิเศษแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อให้ประชาชนมาใช้บริการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องครบวงจร

1.4 องค์กรพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน

กองการพยาบาล (2539) กล่าวว่า องค์กรพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลที่มีความสำคัญในการให้บริการ ซึ่งประกอบไปด้วย กลุ่มบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับ ทั้งระดับผู้บริหาร ระดับปฏิบัติการ และบุคลากรอื่นๆ มาร่วมกันดำเนินการ และปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อผู้รับบริการ การบริหารงานขององค์กรพยาบาลมีลักษณะการบริหารที่เป็นกระบวนการโดยผู้บริหารจะทำหน้าที่วางแผน กำกับ การและเื้ออำนวยการบริหารด้านต่างๆ ที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ลักษณะงานขององค์กรพยาบาลแยกได้ 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบริการพยาบาล และด้านการบริหารงานวิชาการซึ่งในองค์กรเอกชนจะไม่แตกต่างกัน อาจมีเน้นหนักแตกต่างกัน ซึ่งการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ การจัดทำแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคลากร และการควบคุมงาน ส่วนการบริหารงานบริการพยาบาล เป็นการบริหารจัดการที่มีผลต่อผู้ใช้บริการตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และปัญหาของผู้ใช้บริการ มีการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ให้ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือ การป้องกัน การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสภาพ และการบริหารงานวิชาการ เป็นงานสนับสนุนการบริการพยาบาลให้มีคุณภาพ เพื่อให้พยาบาลมีความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งช่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถ เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพ เป็นต้น ซึ่งการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาล โดยทั่วไปมีผู้บริหาร 3 ระดับ คือ 1) ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลซึ่งต้องเป็นพยาบาล การศึกษาระดับปริญญาโทสาขาการพยาบาล มีประสบการณ์ทางการพยาบาล มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหาร แพทย์ พยาบาล และหน่วยงานอื่นๆ เพื่อการสร้างสรรค์ประสิทธิภาพของฝ่ายการพยาบาล 2) ผู้บริหารระดับกลาง มีหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล รองหรือผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย กับผู้บริหารระดับ

ต้น คือ หัวหน้าตึก ตำแหน่งผู้บริหารระดับนี้ เรียกว่า ผู้ตรวจการ ซึ่งจะทำหน้าที่เฉพาะด้านการจัดการนิเทศ ในฐานะผู้ประสานงาน และปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลนอกเวลาด้วย และ3) ผู้บังคับบัญชาระดับต้น มีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ดำเนินการควบคุม บังคับบัญชาและนิเทศงานไปพร้อมๆกับหน้าที่ต่างๆทางด้านการพยาบาลโดยตรงต่อผู้ป่วยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีอำนาจบังคับบัญชาอย่างชัดเจน และโดยตรงในแต่ละหอผู้ป่วยที่รับผิดชอบ (กฤษยา ดันติผลาชีวะ 2539: 21) ส่วนพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลจากสภาการพยาบาล (พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 2540) ในการพิจารณาความเป็นวิชาชีพนั้น จะมียกประกอบสำคัญ คือ เป็นลักษณะของการใช้ความรู้ และสติปัญญาในการปฏิบัติการ เป็นการบริการแก่สังคม มีความเป็นเอกสิทธิ์ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแนวทางการพิจารณาตัดสินใจ และการปฏิบัติ (วรรณวิไล จันทราภา 2551 :71-72)

2. ความพึงพอใจในงาน

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

อำนาจ แสงสว่าง (2545: 88) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การแสดงความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกในทางบวกที่มีต่อองค์กร บุคคลผู้ร่วมงานและงานที่ทำ ได้แก่ การแสดงความยินดี ชื่นชม การคิดสร้างสรรค์ การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ การมีความสุขในการทำงาน เป็นต้น

กานดา จันท์แย้ม (2546:79) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก

พิบูล ทีปะปาล (2550: 62) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติโดยทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำ บุคคลใดมีระดับความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำสูง ก็จะมีทัศนคติในทางบวกต่องาน ในทางตรงกันข้ามบุคคลใดไม่มีความพึงพอใจในงานที่ตนทำ ก็ย่อมมีทัศนคติในทางลบต่องานนั้น

สร้อยตระกูล ติวานนท์ อรรถมานะ (2550: 133) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบ โดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 98) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน

โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนผลประโยชน์ และผลตอบแทน ซึ่งความพอใจในงานจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายในบุคคลมากกว่าเป็นผลจากสภาพแวดล้อมภายนอก

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2551: 138) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลจากความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกต่อองค์กร ผู้บริหารและงานที่ทำ เป็นไปในทางชื่นชมยินดี มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ได้รับผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผลกำไรมีมากขึ้น ขจัดปัญหาอุปสรรคต่างๆในการทำงานให้ลดน้อยลง เช่น ลดการขาดงาน การลาออก การเกิดอุบัติเหตุ และการชุมนุมประท้วง เป็นต้น

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552: 46) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกโดยเป็นผลจากประสบการณ์ในการทำงาน

Hackman and Oldham (1980: 16-18) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในด้านบวกและด้านลบที่มีต่องานและ/หรือเป็นผลจากประสบการณ์การปฏิบัติงาน

Spector (2000: 197) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำรวมถึงปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน

Robbins and Judge (2007: 73) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกในด้านบวกและลบของบุคคลที่มีต่องาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน แต่ถ้ามีความรู้สึกที่ไม่ดีกับงานก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้

Hodson and Sullivan (2008: 55) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งด้านบวกและด้านลบเกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกในทางบวกหรือลบที่บุคคลจะตอบสนองต่องานที่รับผิดชอบในด้านต่างๆ และ/หรือเป็นผลจากประสบการณ์การทำงาน

2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานได้หลายประการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งผลในด้านบวกนั้นจะส่งผลให้บุคคลมีความตั้งใจและมีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน การมาทำงานสาย รวมทั้งผลที่จะเกิดแก่องค์กร ในการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ส่วนผล

ในทางลบนั้นเกิดขึ้นได้ในหลายระดับได้แก่ 1) ผลกระทบต่อบุคคล คือ มีผลกระทบทั้งร่างกาย และจิตใจ ทางกายแสดงออกในรูปของการเจ็บป่วย เช่น มีอาการทางระบบหายใจ ระบบความดันโลหิต ระบบย่อยอาหาร เป็นต้น ส่วนทางด้านจิตใจ หรือสุขภาพจิต มีอารมณ์ฉุนเฉียว ความจำเสื่อม หลงลืม เป็นต้น 2) ผลกระทบต่อองค์กร คือ คุณภาพของการผลิตจะเลวลง ปริมาณไม่ได้ตามความคาดหมาย สมาชิกเปลี่ยนงานบ่อย ลาออกมาก ขาดงาน และถ้ารุนแรงอาจถึงขั้นก่อวินาศกรรมได้ 3) ผลกระทบต่อสังคม และประเทศชาติ คนว่างงานจะเพิ่มขึ้น ภาวะทางเศรษฐกิจ การเมืองอาจกระทบกระเทือนได้ คุณภาพชีวิตก็ด้อยลง เป็นต้น นอกจากนี้ ถ้าบุคคลไม่พึงพอใจในการทำงาน อาจแสดงพฤติกรรมต่างๆ ได้หลายวิธี เช่น 1) ลาออกไปเลย และหางานใหม่ หรือเปลี่ยนจากหน่วยงานที่เคยทำ ไปทำหน้าที่อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกัน 2) ยื่นข้อเสนอให้องค์กรปรับปรุงเงื่อนไขต่างๆ หรือไม่ก็เริ่มเคลื่อนไหว เพื่อให้องค์กรเห็นว่าไม่พึงพอใจ 3) อาจอยู่เฉยๆ ไม่เคลื่อนไหวให้องค์กรเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะกลุ่มที่ภักดีต่อองค์กร แต่ลักษณะการทำงานจะเลื่อยซา 4) ขาดงานบ้าง มาสายบ้าง ทำงานเรื่อยๆ ไม่กระตือรือร้น งานไม่เสร็จ เกิดความผิดพลาดขึ้น (กานดา จันทรย์แย้ม 2546:77-78)

จากงานวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และผลผลิตมีความเกี่ยวพันกันโดยพนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะเป็นพนักงานที่มีผลผลิต นอกจากนี้ยังพบว่าองค์กรที่มีพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงานแล้ว จะทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพของการทำงานสูง และผลผลิตจะสูงกว่าองค์กรที่พนักงานมีความพึงพอใจในงานน้อย และพนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่จะหยุดงาน เปลี่ยนแปลงย้ายงาน อย่างไรก็ตามยังมีองค์ประกอบอื่นๆ เช่น สภาพของตลาดแรงงาน ความคาดหมายเกี่ยวกับทางเลือกของโอกาสในงานอื่นๆ อายุของการทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นข้อจำกัดในการตัดสินใจของพนักงานที่จะลาออกจากงานในปัจจุบัน (วิเชียร วิทยอุดม 2551: 88-89) นอกจากนี้ผลของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ เช่น องค์กรที่มีผู้ปฏิบัติงานโดยรวมมีความพึงพอใจสูงมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดผลผลิตสูงมากกว่าองค์กรที่มีความพึงพอใจโดยรวมน้อยกว่า (พิบูล ทีปะปาล 2550: 67) และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานมากกว่าการขาดงาน (สร้อยตระกูล ดิทยานนท์ ธรรมมานะ 2550: 143; Robbins and Judge, 2007: 83) ผู้บริหารสามารถที่จะสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานได้หลายวิธีจากผลการวิจัยว่ามีปัจจัย 4 อย่างที่จะช่วยยกระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้นซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ผู้บริหารสามารถควบคุมได้ หรือสร้างสรรค์ให้มีได้ ได้แก่ 1) งานที่ท้าทายสติปัญญา (Mentally Challenging Work) โดยทั่วไปแล้วผู้ปฏิบัติงานชอบงานที่ให้โอกาสที่จะได้ใช้ทักษะ และความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีงานให้เลือกทำได้หลากหลาย มีอิสรภาพในการ

ทำงาน และมีเครื่องมือวัดและประเมินผลงาน เพื่อแสดงว่ามีความสามารถทำงานได้แค่ไหน 2) การให้รางวัลผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable Rewards) ผู้ปฏิบัติงานต้องการให้มีระบบการจ่ายค่าจ้าง และมีนโยบายในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ยอมรับได้ว่ามีความยุติธรรม สอดคล้องตามที่เขาคาดหวัง 3) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน (Supportive Working Conditions) ผู้ปฏิบัติงานทุกคนสนใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งความสุขสบายส่วนตัว และความสะดวกในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี (Supportive Colleagues) และหัวหน้างานมีความใกล้ชิด มีความเข้าใจ และเป็นมิตร กล่าวชมเชยเมื่อทำงานเป็นผลสำเร็จ รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และแสดงความสนใจผู้ปฏิบัติงานเป็นการส่วนตัว เป็นต้น จะนำไปสู่การเพิ่มความพึงพอใจในงานให้สูงขึ้น ส่วนยุทธวิธีเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในงาน เริ่มต้นด้วยการพยายามวิเคราะห์ปัญหาซึ่งสร้างความไม่พึงพอใจงาน เมื่อใดที่ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม จะสามารถพบวิธีการต่างๆ ที่จะปรับปรุงความพึงพอใจในงานได้แก่ การแก้ไขสภาพการณ์ต่างๆ ที่ไม่ได้มาตรฐาน การโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานให้กับผู้ที่ไม่มี ความพึงพอใจ เพราะหากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ความถนัด และความสนใจจะทำให้มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น (พิบูล ทิปะปาล 2550: 66)

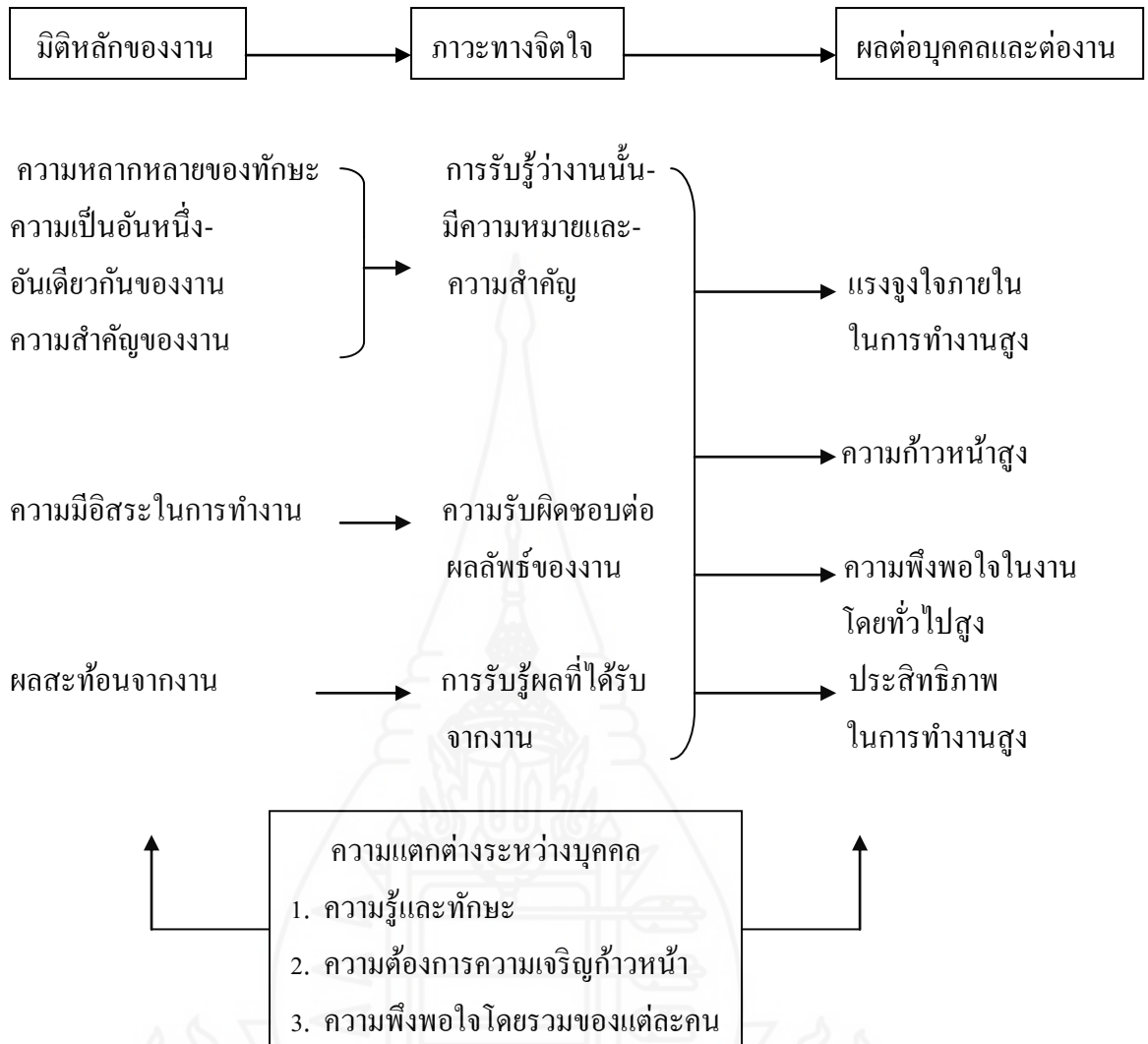
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีเชิงเนื้อหาของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) ซึ่งปัจจัยทั้งสอง คือ 1) ปัจจัยความพึงพอใจในงาน หรือปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบต่องาน และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้บังเกิดความพึงพอใจ 2) ปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Hygiene or Maintenance factors) เครื่องช่วยค้ำจุนป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ได้แก่ นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร เงื่อนไขการทำงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทน สภาพความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน สถานภาพทางสังคม และชีวิตส่วนตัว เมื่อสร้างแรงจูงใจ บุคลากรก็จะเกิดแรงจูงใจที่สูง เกิดความพึงพอใจ และนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่วนปัจจัยเพื่อการคงอยู่ เป็นปัจจัยที่ใช้กับระดับความต้องการที่ต่ำกว่า ส่วนทฤษฎีค่านิยมของ Locke (1976) ซึ่ง Locke's Value Theory มีแนวคิดหลัก คือ ความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับผลที่บุคลากรได้รับจากการทำงานว่าตรงกับที่ตนต้องการ

มากนักน้อยเพียงไร เช่น รางวัล ยิ่งผู้หนึ่งเห็นว่าสิ่งที่ตนได้รับมีค่ามากเพียงไรก็ยิ่งมีความพึงพอใจสูงตามไปด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าเห็นว่าสิ่งที่ตนได้รับมีค่าน้อย ก็จะมีความพึงพอใจลดน้อยลง และความพึงพอใจในงานอาจเกิดจากหลายปัจจัย ด้วยเหตุนี้วิธีที่ดีที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความรูสึกพึงพอใจในงานคือ จะต้องพยายามค้นหาว่าบุคลากรต้องการอะไร และถ้าอยู่ในวิสัยพอที่จะทำได้ก็ให้รับดำเนินการ นอกจากนี้ Gilmer and others (1966) ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้อต่อความพึงพอใจในงาน เช่น ค่าจ้าง ต้องมีความเสมอภาคสำหรับการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน และสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ทำหรือความสนใจในลักษณะงาน อาทิ งานที่มีความเป็นอิสระ งานที่ไม่จำเจน่าเบื่อ การควบคุมบังคับบัญชา มีความสำคัญที่จะทำให้งานรูสึกพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจต่องานได้ การควบคุมบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน เป็นต้น และทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Task characteristics theory) ซึ่งเสนอว่า ส่วนใหญ่สิ่งที่ควบคุมการจูงใจไม่ใช่ตัวบุคคล แต่เป็นสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน และสร้างสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สามารถส่งเสริมแรงจูงใจในบุคคลได้ ซึ่งสามารถแบ่งเป็นทฤษฎีย่อยที่สำคัญได้แก่ โมเดลลักษณะของงาน (Job characteristics model) Hackman and Oldham (1980) ได้ใช้แนวความคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นพื้นฐาน และพัฒนาเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์งาน เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการวิเคราะห์ปรับปรุงลักษณะงาน และการออกแบบงานใหม่ และต่อมาได้พัฒนาเป็นโมเดลคุณลักษณะของงาน (Job characteristics model) ซึ่งประกอบด้วยมิติของงาน 5 ลักษณะดังต่อไปนี้ (1) ความหลากหลายของทักษะ หรือความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย (Skill variety) หมายถึง ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย ช่วยให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ความชำนาญที่แตกต่างกันในการทำงานเหล่านั้น และสามารถจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง และทำให้การทำงานนั้นๆ มีคุณค่าและประสบความสำเร็จ (2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน หรืองานที่มีลักษณะเฉพาะ หรือการระบุงาน (Task identity) หมายถึง ต้องมีความเป็นเอกภาพ และมีระดับความยากง่าย การให้พนักงานทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ อาจจะทำคนเดียว หรือร่วมมือกันทำก็ได้ ซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นเสร็จสมบูรณ์ โดยมีผลผลิตที่ปรากฏชัดเจน (3) ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง พนักงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของงานว่างานที่ทำจะส่งผลต่อเนื่องกับงานของคนอื่นๆ ตลอดจนองค์กรและสังคม (4) ความมีอิสระในการทำงาน หรือความมีอิสรภาพ (Autonomy) หมายถึง การให้อิสระแก่พนักงานในการกำหนดวิธีการทำงาน การวางแผนการทำงาน การจัดการทำงาน การปฏิบัติเพื่อให้งานนั้นๆ สำเร็จ ตลอดจนการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน (5) ผลสะท้อนจากงาน หรือการป้อนกลับ (Task feedback) หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน

ทำให้พนักงานรับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และคุณภาพในการทำงานของตัวเอง ปัจจัย 3 ประการแรก คือ (1) ความหลากหลายของทักษะ (2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (3) ความสำคัญของงาน เมื่อนำมารวมกันแล้วจะทำให้งานต่างๆมีความสำคัญมากขึ้น การให้อิสระในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานของตนมากขึ้น และถ้าให้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงาน ก็จะทำให้พนักงานได้ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของตน รวมทั้งเมื่อได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ หรือรับผิดชอบในงานของตนเอง พนักงานจะมีแรงจูงใจเกิดขึ้นมาก และ ความพึงพอใจในงานจะเพิ่มขึ้น ทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี พนักงานมีการขาดงานน้อย โอกาสที่พนักงานจะลาออกจากงานจะน้อยลง ซึ่งโมเดลคุณลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1980) ที่แสดงถึงมิติของงาน 5 มิติ สามารถนำไปสู่ภาวะทางจิตใจที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ภาวะทางจิตใจ (Psychological states) มีอยู่ 3 ภาวะ คือ (1) การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย ซึ่งบุคคลรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล (2) ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่างๆจากความพยายามของตนเอง (3) การรู้ผลการกระทำ บุคคลสามารถที่จะตีความผลการปฏิบัติงานของตนว่า เป็นที่พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ เมื่อใดที่ภาวะจิตใจทั้งสามภาวะนี้ เกิดขึ้นกับบุคคลจะก่อให้เกิดผล 4 ลักษณะคือ บุคคลนั้นจะมีแรงจูงใจภายในในการทำงานสูง และความพึงพอใจในงานจะสูงด้วย ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการขาดงาน และอัตราการการลาออกจากงานจะต่ำลง แสดงดังภาพที่ 2.1





ภาพที่ 2.1 โมเดลคุณลักษณะของงาน

ที่มา Hackman and Oldham (1980: 90)

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพบว่ามีแนวทางในการศึกษา 3 แนวทาง Jewell (1998: 212-217) แนวทางแรกมุ่งศึกษาความพึงพอใจในงานโดยรวม (The Global Approach) โดยเห็นว่าความพึงพอใจในงาน เป็นมโนทัศน์ร่วม (A global concept) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความชอบหรือความไม่ชอบของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ทำ เป็นสภาวะภายในจิตใจ หรืออารมณ์ที่เป็นภาพรวมความพึงพอใจของบุคคล (Overall satisfaction) แนวทางที่สอง มุ่งศึกษาความพึงพอใจเฉพาะด้าน (The Facet Approach) โดยเห็นว่าความพึงพอใจในงาน เป็นมโนทัศน์ที่จำแนกออกเป็นด้านๆ (A Faceted concept) อย่างอิสระ ดังนั้นจึงต้องศึกษาแต่ละด้านแยก

นอกจากนี้ โดยนักวิจัยที่ยึดตามแนวคิดนี้เห็นว่า บุคคลมีความพึงพอใจในงานในด้านต่างๆที่สำคัญ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อภาระงาน ความมั่นคงในงาน การตอบแทนจากการทำงาน เจือใจในการทำงาน สถานภาพ และเกียรติภูมิของงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน นโยบาย หรือหลักการที่หน่วยงานใช้ในการประเมินผลในการปฏิบัติงาน การดำเนินการจัดการทั่วไป ความสัมพันธ์กันระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความอิสระและความรับผิดชอบในงานที่ทำ โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้และทักษะ และโอกาสในการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง อย่างไรก็ตามแม้จะพบว่าความพึงพอใจต่องานในด้านต่างๆข้างต้นนั้นจะมีความสำคัญ แต่ก็พบว่าในการที่จะวัดความพึงพอใจต่องานในด้านใดหนึ่งสิ่งสำคัญที่จะต้องพิจารณา คือความสอดคล้องเหมาะสมกับงานวิจัยที่สนใจศึกษา แนวทางที่สาม มุ่งศึกษาความพึงพอใจในงานโดยมองว่าความพึงพอใจในงาน เป็นการกระทำเพื่อสนองตอบความต้องการของบุคคล (A function of fulfilled need Approach) อย่างไรก็ตามพบว่าการศึกษาความพึงพอใจในงานที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือ การศึกษาความพึงพอใจในงานโดยรวม ซึ่งจากการศึกษาของ Arvey and others (1989) พบว่าความพึงพอใจในงานโดยรวม หรือความพึงพอใจในงานทั่วไป (General satisfaction) สามารถแยกออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจภายในงาน (Intrinsic satisfaction) และความพึงพอใจภายนอกงาน (Extrinsic satisfaction) สอดคล้องกับ Hackman and Oldham (1980:104-105) ที่เห็นว่าความพึงพอใจในงานจำแนกออกเป็น 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบแรก คือ ความพึงพอใจในงานด้านบริบท (Context satisfaction) ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อความมั่นคงในงาน (Job security) ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน องค์ประกอบที่สองคือ ความพึงพอใจในลักษณะงาน (Affective outcomes) ได้แก่ ความพึงพอใจเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในงาน (Internal work motivation) ความพึงพอใจในความก้าวหน้าของงาน (Growth satisfaction) และความพึงพอใจในงานต่างๆไป (General satisfaction)

จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยเลือกแนวทาง ศึกษาความพึงพอใจเฉพาะด้าน โดยใช้องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วยคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) 5 มิติ ได้แก่ 1) ความหลากหลายของทักษะ 2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความอิสระในการทำงาน 5) ผลสะท้อนจากงาน และภาวะทางจิตใจด้านประสบการณ์ของงานที่ทำ (Psychological states) 3 มิติ ได้แก่ 1) การรับรู้ว่างานนั้นมี ความหมายและความสำคัญ 2) ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน 3) การรับรู้ผลที่ได้รับจากงาน เพื่อนำมาใช้ศึกษาในบริบทของโรงพยาบาลเอกชน

2.4 แนวทางการประเมินความพึงพอใจในงาน

จากการสร้างและพัฒนาแบบวัดเจตคติแบบ Likert Scale ของ Likert (1967) พบว่า ค่ามัธยฐานของข้อมูลที่ได้จากการใช้ Normal Deviate กับ การกำหนดแบบให้ค่าคะแนนคำตอบของแบบวัดที่ให้ห่างเท่ากัน 0, 1, 2, 3, 4 ซึ่งข้อความวัดเจตคติเป็นบวก (Positive or Favorable) นั้นได้ผลไม่แตกต่างกัน และพบว่ามีค่าสหสัมพันธ์กันสูงถึง 0.99 แบบวัดเจตคติแบบ Likert Scale นี้ สามารถใช้วัดเจตคติได้อย่างกว้างขวางกว่าแบบอื่น และสามารถวัดเจตคติได้เกือบทุกเรื่อง รวมทั้งมีค่าความเที่ยงสูงกว่าแบบอื่นด้วย มาตรฐานวัดเจตคติแบบ Likert Scale ตามต้นฉบับใช้ 5 คำตอบ ซึ่งมีการนำมาศึกษาในประเทศไทยด้วยการปรับเป็น 3, 5 และ 7 คำตอบ โดยใช้ข้อความเดียวกัน ผลการหาความเที่ยง พบว่า 7 คำตอบมีค่าความเที่ยงมากกว่า 5 คำตอบ และมากกว่า 3 คำตอบ ตามลำดับ แต่ระหว่าง 5 คำตอบ กับ 7 คำตอบ แม้ 7 คำตอบจะมีค่าความเที่ยงมากกว่าแต่ไม่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ฉะนั้นจึงควรเลือกให้ 5 คำตอบ จะทำให้ได้ความเที่ยงมากขึ้น เพราะการหาค่าความเที่ยงตัวหารเป็นค่าความแปรปรวน เมื่อมี 5 คำตอบความแตกต่างของคะแนนต่ำกับสูง จะมีมากกว่าใช้น้อยกว่า 5 คำตอบ นอกจากนั้นข้อความที่ใช้ก็สามารถลดจำนวนให้น้อยลงได้ เนื่องจากความแปรปรวนของคะแนนขึ้นอยู่กับจำนวนข้อความกับจำนวนคำตอบ (บุญธรรม กิจปริดาภิวัตน์ 2551: 317-324)

เนื่องจากความพึงพอใจในงาน เป็นคุณลักษณะทางจิตของบุคคลที่ไม่อาจวัดได้โดยตรง การวัดความพึงพอใจในงานจึงเป็นการวัดทางอ้อม (Indirect measure) วิธีการวัดความพึงพอใจ ในงานที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในปัจจุบันมี 3 วิธีได้แก่ การสังเกต (Observation) การสัมภาษณ์ (Interview) และการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยที่วิธีการสังเกตและการสัมภาษณ์เป็นวิธีที่ใช้เวลามาก (Cherrington, 1994; Luthans, 1992; Greenberg and Baron, 1993) ดังนั้นนักวิชาการที่ศึกษาความพึงพอใจในงานส่วนใหญ่ จึงใช้วิธีการวัดโดยใช้แบบสอบถาม กระทำได้ 2 รูปแบบ คือ การวัดความพึงพอใจในงานโดยรวม เป็นการวัดถึงความรู้สึกโดยทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะงานในทุกๆด้าน หากวัดความพึงพอใจหลายๆด้าน และนำผลมารวมกันก็จะได้ความพึงพอใจในงานโดยรวมได้เหมือนกัน และการวัดความพึงพอใจในด้านใดด้านหนึ่งของงานนั้น จะเป็นการวัดทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อคุณสมบัติด้านใดด้านหนึ่งของงาน เช่น เรื่องเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำ เป็นต้น และมีผู้พัฒนาแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลในการวัดความพึงพอใจในงานเป็นจำนวนมาก มีหลายรูปแบบ Cherrington (1994) ; Greenberg and Baron (1993) ; Steers (1991) ได้สรุปว่า แบบสอบถามที่ใช้กันมาก ได้แก่ มาตรฐานค่า มาตรฐานใบหน้า (Face scale) มาตรฐานจำแนก (Semantic differential scale) มาตรฐานี้ เริ่มพัฒนามาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1930 เป็นต้นมา และได้รับการ

ปรับปรุงให้ดีขึ้น จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน นงนุช โรจนเลิศ และวรรณิ ต.ตระกูล (2542) ได้สรุปว่า มาตรฐานหรือแบบวัดความพึงพอใจในงานที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพดี มีความเชื่อมั่นและมีความตรงสูงมีหลายชนิด ได้แก่ แบบวัด Kumin Face Scale, TJSQ(Teacher Job Satisfaction Questionnaire), MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire), JDI(Job Description Index), Pay Satisfaction Questionnaire, และแบบวัดของ Hackman and Oldham (1980) ได้พัฒนาแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคคลมีลักษณะคล้ายกับแบบวัดของ Minnesota Satisfaction Questionnaire : MSQ) ประกอบด้วย มาตรฐานประเมินค่า 7 อันดับ จำนวน 25 ข้อ เป็นข้อคำถามวัดความพึงพอใจด้านบริบทของงาน หรือความพึงพอใจในงาน 15 ข้อ

สรุปแนวทางในการประเมินความพึงพอใจในงานในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์แบบสอบถามพึงพอใจในงานขึ้นโดยใช้ แนวคิด ทฤษฎี และแบบวัดของ Hackman and Oldham (1980) ซึ่งแต่ละข้อความมีให้เลือก 5 คำตอบ

3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.1 ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง/พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สมยศ นาวิการ (2544: 227) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลที่ได้จินตนาการอนาคตขององค์กร ถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนแก่สมาชิกขององค์กร บันดาลใจ และสนับสนุนแรงจูงใจที่สูงกว่าแรงจูงใจที่สามารถคิดว่าเป็นไปได้จะใช้ปรัชญาแบบสัมพัทธ์ ไม่ใช่การทำงานประจำวันของผู้ตาม แต่จะพัฒนาและกระตุ้นผู้ตามเป็นรายบุคคล

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2550: 106) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริง นำไปสู่การปฏิบัติได้ สามารถทำให้บุคคลสนใจและยินดีปฏิบัติตาม ผู้นำจะทำงานที่ท้าทาย และเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ที่นำไปสู่กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กรในสภาพแวดล้อมของการแข่งขันในโลกธุรกิจ

วิเชียร วิทยอุดม (2550:156) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความเป็นผู้นำที่ดลบันดาลความสำเร็จขององค์กรด้วยการปลุกฝังความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างลึกซึ้งต่อสิ่งที่องค์กรควรจะเป็น และการปลุกฝังค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์ สร้างความสำนึกทางหน้าที่ภายในองค์กร กระตุ้นวิถีทางใหม่ของการแก้ปัญหา และส่งเสริม การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร

โสกณ ภูเกล้าวัน (2551) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำจะมีการถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจที่สำคัญ และจัดซื้อจัดจ้างการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ดูแลสอนทักษะให้แก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องแก้ปัญหา ต้องการการริเริ่ม การกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ การกระตุ้นการแข่งขันความคิด การตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่างๆ ผู้นำจะทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และระบบการบริหาร เพื่อเน้นและสร้างค่านิยม และวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

Burn (1978) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนคติไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และมีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังใจ เป็นผู้มีคุณธรรม และกระตุ้นให้ผู้ตามมีความเป็นผู้นำ

Muchinsky (1997) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมติฐานของสมาชิกในองค์การ สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ และเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามซึ่งอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ

Bass (1999) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความคาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจของกลุ่ม และองค์การ มีการจูงใจผู้ตามให้มองเห็นถึงความสนใจประโยชน์ส่วนตนไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์การ และสังคม

Avolio, Bass and Jung (1999) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีส่วนในการทำให้ผู้ตามพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมในการพยายามที่จะปรับปรุงสภาพขององค์การให้ดีขึ้น สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริง รวมทั้งสามารถใช้ความรู้ความสามารถกระตุ้นโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของเป้าหมายและคุณค่าในผลลัพธ์ของงาน และนำไปสู่การปฏิบัติได้ หรือยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือชักจูงให้ผู้ตามเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (Self Interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังและปฏิบัติงานด้วยแรงจูงใจของตนเอง

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล จะมีคุณลักษณะ (Attributes) ซึ่ง Tichy and Devanna (1986) สรุปไว้ดังนี้ 1) ยอมรับว่าตนเองเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) เป็นผู้ที่ชอบ

ความเล็งที่มีความรอบคอบ 3) มีความศรัทธาในคนอื่น และไวในการรับรู้ความต้องการของคน
 เหล่านั้น 4) มีความสามารถในการสร้างค่านิยมที่ชัดเจนให้เป็นกรอบพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ
 ในองค์กรได้ดี 5) มีความยืดหยุ่น เปิดกว้างให้ทุกคนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ 6) มีทักษะด้าน
 ความคิด และมีความเชื่อในวิธีการคิดที่อิงวิชาการ และมีความละเอียดรอบคอบในการวิเคราะห์
 ปัญหา และ 7) มีความเป็นนักวิสัยทัศน์ที่มองปัญหาต่างๆทะลุปรุโปร่ง และมีมุมมองใหม่ได้
 หลากหลาย ส่วนแนวปฏิบัติสำหรับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง Yukl (1998) สรุปไว้ดังนี้

- 1) ทำวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจนในเชิงความหมาย
- 2) อธิบายวิธีการที่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์
- 3) ปฏิบัติการด้วยความมั่นใจ และมองโลกในแง่ดีงาม
- 4) แสดงความเชื่อมั่นในผู้ตาม
- 5) สร้างโอกาสให้พบความสำเร็จตั้งแต่ระยะเริ่มแรก
- 6) ร่วมยินดีและฉลองความสำเร็จ
- 7) ใช้กริยาท่าทาง การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อนำค่านิยมสำคัญ
- 8) นำด้วยการเป็นแบบอย่าง
- และ 9) มอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจแก่ผู้ตามเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

3.2 ความสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass (1974) ; Bass (1997) ; Bass, (1985) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพ
 ผลงานระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารงานที่มี
 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่สามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพ โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
 และจากการใช้แบบสอบถาม Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) ในการศึกษาวิจัย
 รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในสภาวะแวดล้อมที่หลากหลายพบว่า
 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่ยอมรับในหลายประเทศ หลายสถาบัน หลายองค์กร และยังพบว่า
 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรมากกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
 นอกจากนี้ ยังทำให้มีพลังในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อองค์กรไปในทางที่ดีขึ้น
 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้ การออกจากงานต่ำ มีความเที่ยงตรงและมีคุณธรรมสูง
 มีความกระตือรือร้นในการดูแลผู้ปวย ทำงานร่วมกันด้วยจิตวิญญาณ สมาชิกมีความเข้าใจใน
 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน แสดงออกซึ่งความเป็นเจ้าของ และยินดีในความสำเร็จ
 ร่วมกัน ผู้ปวยและครอบครัวมีความพึงพอใจ (Barker, 1992)

3.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดย Avolio, Bass and Jung (1999) ได้อธิบาย
 กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม
 เฉพาะ 4 ประการ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized Influence or Charisma Leaderships : II or CL) หมายถึง ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบ สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึง คุณสมบัตินี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม มีความสม่ำเสมอมากกว่า การเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ ถูกต้อง เป็นผู้ที่มึนศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่ จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ใน อุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม เสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะ ประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ ความหมายและท้าทายในเรื่องงาน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการ แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างและสื่อความ ความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัว หรือความผูกพันต่อเป้าหมายและ วิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะบรรลุเป้าหมาย ได้ ช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร และบ่อยครั้ง พบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทาง ปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้ พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการ กับอุปสรรคของตนเอง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมี การกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหา แนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิด และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) มีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่าแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนา ความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำ จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลโดยให้ความเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตาม

รู้ดีกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล

ต่อมา Avolio, Bass and Jung (1999) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอีกครั้งหนึ่ง โดยศึกษาในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีความแตกต่างกันจำนวน 14 กลุ่ม กลุ่มตัวอย่างละ 45-549 คน องค์กรที่ทำการศึกษาคือ บริษัทธุรกิจ ราชการ ทหาร สถาบันการศึกษาและโรงพยาบาล รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 3,786 คน โดยทำการสัมภาษณ์ถึงลักษณะผู้นำที่พวกเขาให้การยอมรับ และนำมาพัฒนาเครื่องมือการประเมินภาวะผู้นำตามการรับรู้ของผู้ตามขึ้นมาใหม่ร่วมกับการปรับข้อคำถามจากแบบสอบถาม Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) ที่ถูกพัฒนาขึ้นหลายชุดจากแนวคิดของ Bass, 1985 ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 3 องค์ประกอบ โดยรวมองค์ประกอบของการสร้างบารมีและการสร้างแรงบันดาลใจเป็นองค์ประกอบเดียวกัน เนื่องจากพบว่าทั้ง 2 องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กัน .80-.90 (Avolio, Bass and Jung, 1999) จากนั้นนำมาวิเคราะห์ห่องค์ประกอบใน 8 รูปแบบ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์สูงกับ 3 องค์ประกอบ สอดคล้องกับการศึกษาของ Barker (1992) และ McDaniel and Wolf (1992) ที่พบว่า องค์ประกอบพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะมีความสัมพันธ์กัน (Intercorrelated) ทำให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวัง โดยที่ผู้ตามมีความพึงพอใจด้วย ดังนั้น Avolio, Bass and Jung (1999) จึงสรุปว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) ภาวะผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ (Charismatic – Inspirational leadership) 2) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Avolio, Bass and Jung (1999) เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาในบริบทของโรงพยาบาลเอกชน ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.4 แนวทางการประเมินผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เครื่องมือที่ใช้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับความนิยมและถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายคือ แบบสอบถามภาวะผู้นำหลายปัจจัย (Multifactor Leadership Questionnaire: MLQ) ซึ่งพัฒนาครั้งแรกโดย Bass (1985) โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับอาวุโสขององค์กรขนาดใหญ่ในประเทศแอฟริกาใต้ จำนวน 70 คน โดยผู้ถูกสัมภาษณ์เหล่านี้จะถูกขอให้นึกถึงผู้นำที่ผู้ถูกสัมภาษณ์เคยทำงานร่วมกัน ผู้นำคนนั้นช่วยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตระหนักในความสำคัญของเป้าหมาย ช่วยเพิ่มระดับแรงจูงใจให้สูงขึ้น และช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้ตนได้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเองเพียงไร นอกจากนี้ผู้ถูกสัมภาษณ์จะเขียนบรรยายเกี่ยวกับผู้นำคนนั้นว่าเคยทำอะไรบ้างที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง Bass ได้ดำเนินการศึกษาเช่นเดียวกันนี้กับผู้นำระดับล่างด้วย แล้วนำข้อมูลทั้งหมดจากผู้บริหารระดับอาวุโสและผู้บริหารระดับล่างมาจัดทำแบบสอบถามที่เรียกว่า MLQ ขึ้น เพื่อศึกษาถึงความเชื่อ และความพึงพอใจต่อผู้นำของตน พบว่า ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามภาวะผู้นำหลายปัจจัยในส่วนของความเชื่อ และความพึงพอใจต่อผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำให้ทราบถึงระดับการยอมรับของผู้ตามได้ แสดงถึงความเชื่อมั่น การยอมรับในอำนาจ ความเสียสละ และพลังแฝงในการเอาชนะอุปสรรค มีการยึดถือจริยธรรม และคุณธรรมประกอบการตัดสินใจ และมีการพิจารณาไตร่ตรองมุมมองต่างๆ สำหรับอนาคต และให้เกียรติต่อผู้ตาม และช่วยเหลือผู้ตามเมื่อเผชิญกับปัญหา และแบบสอบถามดังกล่าวได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความตรง (Validity) และความเที่ยงตรง (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้วัด แบบสอบถาม MLQ นี้ ประกอบด้วยคำถามที่ใช้วัดการรับรู้ของผู้ตามที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำใน 7 องค์ประกอบของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้นำการแลกเปลี่ยน นอกจากนี้แบบสอบถามยังมีหัวข้อเพื่อวัดการใช้ความพยายามส่วนเกิน ความมีประสิทธิภาพและความพึงพอใจอีกด้วย Bass and Avolio, 1992 ได้จัดทำแบบสอบถาม MLQ ฉบับย่อเพื่อให้มีการประเมินตนเองว่าเป็นผู้นำประเภทใด เรียกว่าแบบสอบถาม MLQ-S มีทั้งหมด 21 ข้อ 7 องค์ประกอบต่อมา Avolio, Bass and Jung, 1999 ได้ทำการปรับปรุงแบบวัด MLQ ขึ้นใหม่อีก โดยพัฒนามาจากแบบวัด MLQ-5S ที่มี 6 องค์ประกอบ (Bass and Avolio, 1990)

สรุปแนวทางในการประเมินพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยประยุกต์แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงขึ้นโดยใช้ แนวคิด ทฤษฎี และแบบวัด MLQ ของ Avolio, Bass and Jung (1999) ซึ่งในแต่ละข้อความมีให้เลือก 5 คำตอบ

4. บรรยากาศองค์การ

4.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

สมยศ นาวิการ และสุสติ รุมาคม (2520: 596) บรรยากาศ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานผู้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้รับรู้ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาในการทำงาน

สมยศ นาวิการ และสุสติ รุมาคม (2520: 597) และสมยศ นาวิการ (2540: 192) บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของพนักงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น รวมทั้ง ค่านิยม ความต้องการ บุคลิกภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ และพฤติกรรมของพนักงาน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551: 303) บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

Lewin (1951) บรรยากาศองค์การ หมายถึง โครงสร้าง และกระบวนการทางสังคม ที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาสังคมของ Gestalt ในการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งพนักงานมีการรับรู้เกี่ยวกับองค์การที่แตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของพนักงานแต่ละคน

Tagiuri (1968) บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์การหนึ่ง ซึ่งรับรู้ได้โดยสมาชิก เป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์จริงของสมาชิกองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา สามารถอธิบายได้ในชุดของคุณลักษณะเฉพาะ หรือคุณลักษณะขององค์การ

Litwin and Stringer (1968) บรรยากาศองค์การ หมายถึง แนวคิดที่อธิบายธรรมชาติขององค์การ หรือคุณภาพของสิ่งแวดล้อมขององค์การ บรรยากาศองค์การสามารถรับรู้หรือมีประสบการณ์ได้ โดยสมาชิกขององค์การ และพวกเขาสามารถรายงานถึงบรรยากาศได้โดยการใช้แบบสอบถามที่เหมาะสม

Dessler (1980) บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อประเภทขององค์การที่เขากำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การในแง่ของมิติ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

Stringer (2002) บรรยายกาสองค์การ หมายถึง รูปแบบและการรวบรวมลักษณะชี้เฉพาะขององค์การ ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

Lussier (2005) บรรยายกาสองค์การ หมายถึง คุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สมาชิกขององค์การรับรู้ได้ หรือเป็นการรับรู้ของพนักงานต่อบรรยากาศของสภาพแวดล้อมในองค์การ

สรุปได้ว่า บรรยายกาสองค์การ หมายถึง การรับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมของพนักงานที่มีต่อลักษณะต่างๆของสภาพแวดล้อมในองค์การซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของพนักงาน

4.2 ความสำคัญของบรรยากาศสองค์การ

บรรยากาศสองค์การมีความสำคัญ โดยเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่างๆในองค์การซึ่งทำให้เกิดลักษณะต่างๆขององค์การขึ้นมา เมื่อองค์ประกอบของบรรยากาศเปลี่ยนแปลงไปจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่นของบรรยากาศสองค์การ นอกจากนี้บรรยากาศสองค์การยังมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลด้วย Huse and Bowditch (1977)พบว่าบรรยากาศสองค์การจะมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หากบุคคลากรรับรู้ถึงการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมในงานที่ดีจะทำให้บุคคลากรรู้สึกพึงพอใจในงานนั้น และทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญขององค์ประกอบของบรรยากาศสองค์การ Hellriegel and Slocum (1974: 430) เห็นว่า การศึกษาบรรยากาศสองค์การทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของการทำงาน และทำให้รู้จุดอ่อนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ ดังนั้นแนวความคิดเรื่องบรรยากาศสองค์การจะช่วยให้เข้าใจถึงผลกระทบขององค์การต่อคน ว่ามีผลกระทบต่อหน้าที่ต่างๆของคนในองค์การ รวมทั้งความสามารถขององค์การในการเพิ่มผลผลิต และนอกจากนี้บรรยากาศสองค์การจะช่วยให้ช่วยในการศึกษากระบวนการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่างๆของกาบริหารที่มีต่อคน ต่อพฤติกรรมขององค์การ และสุขภาพของคนในองค์การ รวมทั้งบรรยากาศสองค์การเป็นลักษณะเฉพาะที่ทำให้้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ และมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์การ การศึกษาบรรยากาศสองค์การเพื่อทราบความรู้สึกของบุคคลต่อองค์การในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุง หรือพัฒนาองค์การให้เหมาะสมกับบุคคลในองค์การ เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์การให้มีคุณภาพสูง

4.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศสองค์การ

ได้มีผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศสองค์การ และ/หรือองค์ประกอบของบรรยากาศสองค์การไว้มากมาย ได้แก่ McClellan-Atkinson (1961 cited in Litwin and Stringer, 1968; Hitt, Miller and Colella, 2006) ได้สร้างทฤษฎีบรรยากาศสองค์การโดยพัฒนา

จากรูปแบบการจูงใจ หรือทฤษฎีการแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ (McClellan's acquired-needs theory) หรือทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จ ที่เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์มี 3 ประการซึ่งสอดคล้องกับ (Moorhead&Giffin, 1968) ซึ่งกล่าวถึงรูปแบบการจูงใจโดยเน้นความต้องการทั้ง 3 ประการ ดังนี้ 1) ความต้องการเพื่อความสำเร้จ (Need for achievement) เป็นความต้องการมีผลงาน และบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา 2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (need for affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ต้องการความเข้าใจกับสมาชิกด้วยกัน และ 3) ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น พยายามใช้วิธีสร้างอิทธิพลให้เกิดการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ ส่วนForehand and Gilmer (1964) ได้จำแนกองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ไว้ เช่น 1) ขนาดขององค์การและโครงสร้างขององค์การ (Size and Structure) มีการบริหารองค์การแบบรูปนัย (Formal) จะไม่คำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งมีผลกระทบต่อจิตใจของบุคลากรในองค์การ 2) แบบของผู้นำ (Leadership patterns) มีหลายแบบซึ่งพฤติกรรมผู้นำจะมีผลโดยตรงต่อบุคลากรในการสร้างความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน 3) ความซับซ้อนของระบบ (System complexity) จำนวนลักษณะของความเกี่ยวข้องกันในระบบการบริหารจัดการต่างๆขององค์การ เป็นต้น ส่วนHalpin and Croft (1966) ได้ศึกษาถึงบรรยากาศขององค์การจากองค์ประกอบ ใ้ดังนี้ 1) พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน (Subordinate's behavior) เช่น มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) มิติอุปสรรค (Hindrane) มิติขวัญ (Esprit) เป็นต้น และ 2) พฤติกรรมของผู้นำ (Leader's behavior) เช่น มิติห่างเหิน (Aloofness) มิติมุ่งผลงาน (Production Emphasis) มิติผลักดัน เป็นต้น รวมทั้ง Litwin and Stringer (1968) กล่าวถึงองค์ประกอบบรรยากาศองค์การมีดังนี้ เช่น 1) ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับการปกครอง กฎระเบียบ ข้อบังคับ การบริหารงาน การควบคุมงาน การนิเทศงาน 2) ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล (Individual responsibility) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และมีการตัดสินใจ 3) ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ (Reward and punishment) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับรางวัลเนื่องจากการปฏิบัติงานดี การได้รับความยุติธรรมจากนโยบาย การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น นอกจากนี้ Flarey (1991) ได้ทำการวิจัยพบว่าบรรยากาศในองค์การทางการพยาบาลเกี่ยวข้องทั้งบวกและทางลบในเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล ทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์การ การประเมินตนเอง การพัฒนาบุคลากรของวิชาชีพ และการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมขององค์การ ซึ่งมีพื้นฐานที่ช่วยให้บรรยากาศภายในองค์การทางการพยาบาลเป็นไปได้ด้วยดีและเกิดความพึงพอใจในงานมีดังนี้ 1) เอกสิทธิ์ตามขอบเขตของแต่ละบุคคล หมายถึง พนักงานมีเอกสิทธิ์ และมีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตของตน 2)

โครงสร้างขององค์การ หมายถึง โครงสร้างขององค์การที่เอื้ออำนวยในการบริหาร และมุ่งความสำคัญระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงานด้วย 3) รางวัล หรือแรงจูงใจ ทั้งที่เป็นวัตถุ สวัสดิการ การชมเชย และการให้ความยอมรับ เป็นต้น อีกทั้ง Litwin and Burmeister (1992) ได้พัฒนาบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer, 1968 โดยแบ่งมิติบรรยากาศองค์การไว้ เช่น 1) ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย (Clarity) หมายถึง องค์การมีเป้าหมาย และนโยบายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การ มีความกระชับ ง่ายต่อความเข้าใจ สามารถนำมาเป็นแนวทางการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมมีความสอดคล้องกับพันธกิจ 2) ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ (Commitment) หมายถึง องค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยที่อุทิศตนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง องค์การได้กำหนดขั้นตอนและแนวทางในการปฏิบัติสำหรับให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ และนำผลจากการตรวจสอบประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนางาน เป็นต้น ส่วนStringer (2002) พบว่ามีมิติของบรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่น 1) โครงสร้าง (Structure) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกว่าผู้ปฏิบัติงานได้ถูกจัดระบบไว้ มีความชัดเจนของบทบาทและความรับผิดชอบ 2) มาตรฐาน (Standard) เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกเพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และระดับความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีจากการทำงาน 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นความรู้สึกรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในการเป็นเจ้าของตนเอง และไม่ต้องมีการตรวจสอบซ้ำจากการตัดสินใจของผู้อื่น ได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหาด้วยตนเอง เป็นต้น และ Lussier (2005) ได้อธิบายมิติของบรรยากาศองค์การซึ่งประกอบด้วย 1) โครงสร้าง (Structure) เป็นระดับของการควบคุมพนักงาน จำนวนของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติขององค์การ มีการกำหนดสายการบังคับบัญชา และการบริหารจัดการ รวมทั้งพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน ตลอดจนมีการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบาย และข่าวสารต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นระดับของการควบคุมในงาน และการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นเพื่อปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ 3) รางวัล (Reward) เป็นระดับของการได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ รวมถึงการได้รับการลงโทษอย่างเหมาะสม และยุติธรรม 4) ความอบอุ่น (Warmth) ระดับความพึงพอใจต่อมนุษย์สัมพันธ์ เช่น การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน มีความเป็นมิตร มีการให้เกียรติ เคารพซึ่งกันและกัน พนักงานในองค์การรู้จักและคุ้นเคยกัน มีความไว้วางใจ และรักใคร่ผูกพัน รวมทั้งเป็นองค์การที่มีความเป็นกันเองสูง และพนักงานมีความเอื้ออาทรกัน 5) การสนับสนุน (Support) เป็นระดับของการได้รับความร่วมมือ

และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน หรือผู้ร่วมงาน เช่น มีการสร้างขวัญกำลังใจ การรับฟังความคิดเห็น เป็นที่ปรึกษาที่ดี สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน มีการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ และยุติธรรม ตลอดจนส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต 6) เอกลักษณ์ขององค์กร และความจงรักภักดี (Organizational Identity and Loyalty) เป็นระดับที่พนักงานรับรู้เกี่ยวกับองค์การของตนเองว่ามีความแตกต่าง และโดดเด่นกว่าองค์การอื่น ความมีชื่อเสียง การมีนวัตกรรมใหม่ๆ ขององค์กร และ ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร เช่น ความภาคภูมิใจในองค์กร โดยการเสริมสร้างภาพพจน์ และชื่อเสียงให้กับองค์กร มีการเสียสละเพื่อองค์กร เช่น ทูมเทในการทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง และ 7) ความเสี่ยง (Risk) เป็นระดับของความเสี่ยงในงาน โดยองค์กรมีระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม มีการคำนึงถึงความเสี่ยงในงาน และมีแนวทางป้องกันความเสี่ยงในเชิงรุกและแนวทางในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุร้ายซ้ำ ซึ่งจะกระทำด้วยความระมัดระวัง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด



องค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ	Forehand and Gilmer (1964)	Halpin and Croft (1966)	Litwin and Stringer (1968)	Flarey (1991)	Litwin and Burmeister (1992)	Stringer (2002)	Lussier (2005)
1. โครงสร้างองค์การ	*		*	*	*	*	*
2. ความรับผิดชอบ			*		*	*	*
3. การให้รางวัล			*	*	*		*
4. การสนับสนุน			*		*	*	*
5. ความอบอุ่น			*		*		*
6. มาตรฐาน			*		*	*	
7. ความจงรักภักดี			*		*		*
8. ความเสี่ยง			*				*
9. ความผูกพัน					*	*	
10. แบบของผู้นำ	*	*					
11. เป้าหมายองค์การ	*				*		

ภาพที่ 2.2 แสดงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

ที่มา Lussier (2005: 55)

จากการทบทวนองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การพบว่าจะเกี่ยวข้องกับขนาดขององค์การและ/หรือโครงสร้างขององค์การ ความรับผิดชอบ การให้รางวัล การสนับสนุน ความอบอุ่น มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของ Lussier (2005) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 7 ด้าน คือ 1) โครงสร้าง 2) ความรับผิดชอบ 3) รางวัล 4) ความอบอุ่น 5) การสนับสนุน 6) เอกลักษณ์ขององค์การ และความจงรักภักดี และ 7) ความเสี่ยง ซึ่งมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกับที่มีผู้ศึกษาไว้เป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากต้องการศึกษาว่า องค์ประกอบของบรรยากาศต่างๆเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนหรือไม่ อย่างไร

4.4 แนวทางการประเมินบรรยากาศองค์กร

รูปแบบบรรยากาศขององค์กร (A Model of Organization Climate) เป็นแนวทางอย่างหนึ่งที่จะนำไปใช้วัดบรรยากาศองค์กร คือการประเมินบรรยากาศขององค์กรโดยตรง โดยผ่านทาง การรับรู้ของพนักงานที่อยู่ภายในองค์กรนั้น แบบสอบถามต่าง ๆ ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้วัดความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านบรรยากาศของพนักงาน แบบสอบถามที่ใช้ในการวัดบรรยากาศได้ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย Litwin and Stringer (1968) ระเบียบวิธีปฏิบัติที่ใช้โดยนักวิชาการเหล่านี้จะแสดงให้เห็นถึงความซับซ้อนที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการวัดบรรยากาศ ด้วยการชี้พื้นฐานทางการรับรู้ในการตอบสนองต่อคำถามเหล่านี้ แบบสอบถามดังกล่าวจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศ ที่ฝ่ายบริหารรับรู้หรือรู้สึกภายในองค์กรของพวกเขา

การวัดบรรยากาศองค์กร มีความสำคัญในการบริหารงาน โดยการประเมินเพื่อให้ทราบสภาพบรรยากาศที่เกิดขึ้นจริง และให้เกิดความเข้าใจเพื่อการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน บุคลากรมีเจตคติที่ดี ทำให้สามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เกิดคุณภาพงานที่ดีตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งวิธีการวัดหรือการประเมินบรรยากาศองค์กร มี 2 วิธี ดังนี้ 1) การสังเกตอย่างใกล้ชิด เป็นการประเมินบรรยากาศองค์กร ที่ผู้ประเมินจะต้องมีความรู้สึกไวต่อบรรยากาศองค์กร มีคุณสมบัติเป็นผู้สังเกตที่ดี และเข้าใจรูปแบบการสื่อสารขององค์กรในการประเมินบรรยากาศองค์กร โดยการสังเกตนี้ จะศึกษาโดยการเปรียบเทียบจากการตรวจสอบพฤติกรรมในองค์กรที่แตกต่างกัน หรือโดยการศึกษาผลกระทบของสภาพการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเดียว วิธีนี้มีข้อจำกัด คือ ค่าใช้จ่ายสูง ผู้ประเมินจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะและขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมาก 2) การสอบถามการรับรู้ของบุคลากรในองค์กร เป็นการประเมินบรรยากาศองค์กรจากบุคลากรภายในองค์กร โดยการสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ และให้บุคลากรในองค์กรรายงานตนเอง (Self-report) เป็นที่นิยมใช้ เนื่องจากมีความครอบคลุมและเหมาะสมกว่าวิธีแรก (สมยศ นาวิการ 2540: 198-199)

สรุปแนวทางในการประเมินบรรยากาศองค์กรในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยประยุกต์แบบสอบถามขึ้นโดยใช้ แนวคิดทฤษฎี ของ Lussier (2005) 7 องค์ประกอบ คือ โครงสร้าง ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่น การสนับสนุน เอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดี และความเสีย ซึ่งในแต่ละข้อความมีให้เลือก 5 คำตอบ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย

5.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ตำลี คิมนาร์กซ์ (2545) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างาน 24 คน และพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการจำนวน 127 คน ผลการศึกษา พบว่าพยาบาลวิชาชีพ มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูง

เมตตา จันทรไชยศรี (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเข้มแข็งอดทน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยในหอผู้ป่วย ผลการศึกษา พบว่าความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก

วารีวรรณ คงชุ่ม และคณะ (2548) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

5.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในงาน

ธนิดา นิมวงษ์ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดของ Bass (1985) ในกลุ่มที่เป็นพยาบาลจำนวน 931 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = 0.37$)

กริชแก้ว แก้วนาค (2541) ศึกษารูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 84 คน และพยาบาลประจำการ จำนวน 248 คน ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.001

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ได้นำแนวคิดทฤษฎีและรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบของ Avolio และ Bass ไปสร้างและพัฒนาเป็นหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้มนานิสิตในมหาวิทยาลัย และศึกษาผลของการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผู้มนานิสิตในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัย พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของผู้เข้าร่วมงานหลังสิ้นสุดการทดลอง ไม่พัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีแนวโน้มว่าความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานหลังสิ้นสุดการทดลองในกลุ่มผู้มนานิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีมากกว่าในกลุ่มผู้มนานิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545ค) ศึกษาปัจจัยด้านเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชา และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในองค์การธุรกิจ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานระดับกลางในองค์การค้าปลีกประเภทสะดวกซื้อ 1 องค์การจำนวน 154 คน และองค์การประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ 1 องค์การจำนวน 149 คนรวมทั้งหมดจำนวน 303 คน ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ผ่องฉวี เพียรรัฐจบ (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 6 กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชุมชนเขต 6 จำนวน 26 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 190 คน ผลการศึกษา พบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยผู้นำเชิงปฏิรูปอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 6

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2547) ศึกษาโครงสร้างระหว่างภาวะผู้นำ เชาวน์อารมณ์ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในโรงเรียนเอกชนจำนวน 2 แห่งในจังหวัดเชียงใหม่ ใช้การวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโปรแกรม LISREL for Windows ผลการวิจัยพบว่าในโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน

สงวนศรี พันธุ์พานิช (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 172 คน ผลการศึกษา พบว่าพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นปัญญา และบรรยากาศองค์การอยู่ใน

ระดับสูง โดยด้านความภักดีต่อองค์กรมีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านโครงสร้าง องค์กรและทิศทางการบริหาร ส่วนด้านประสิทธิผลในการเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด บรรยายการองค์การพยาบาล 6 ด้าน(ยกเว้นด้านประสิทธิผลในการเป็นผู้นำ)มีความสัมพันธ์ ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการ พยาบาล คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยายการองค์การพยาบาลด้านความอบอุ่น/สัมพันธ์ภาพ ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านระบบและกระบวนการให้บริการ ด้านความภักดีต่อองค์กร และความ ฉลาดทางอารมณ์ด้านความดี โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 63.2

5.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึง พอใจในงาน

อำพัน ไชยทองศรี (2530) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความ พึงพอใจในงานของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย กลุ่ม ตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 477 คน และพยาบาลเทคนิค จำนวน 292 คน ที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน 74 โรงพยาบาล ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงานด้าน ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง($X = 3.52$ $SD = 0.69$) แบบบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลชุมชนกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001

วุฒินนท์ วิมลศิลป์ (2533) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพอใจในงาน ของครูโรงเรียนมัธยม เพื่อพัฒนาชนบท กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยม เพื่อพัฒนา ชนบทในเขตการศึกษา 10 ประกอบด้วย จังหวัดมหาสารคาม ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ มุกดาหาร ยโสธร อุบลราชธานี และนครพนม จำนวน 338 คน ผลการศึกษา พบว่าข้าราชการครู โดยทั่วไป มีความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง โดยมีมิติด้านลักษณะงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และ มิติด้านค่าตอบแทนมีค่าต่ำสุด ข้าราชการครูมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ ดี โดยคะแนนเฉลี่ยด้านการกำหนดมาตรฐานงานมีค่าสูงสุด มิติด้านความขัดแย้งมีคะแนนเฉลี่ย ต่ำสุด และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ

ขนิษฐา กุลกฤษฎา (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข กลุ่ม ตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 230 คน ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยองค์ประกอบบรรยากาศองค์การด้าน

โครงสร้างองค์การ ด้านกระบวนการที่ใช้ในองค์การอยู่ในระดับดี ส่วนด้านพฤติกรรมของผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

พิศมัย โปธิพรรค และคณะ (2543) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสระบุรี พบว่าด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน และสัมพันธภาพในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลอย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01

ชนเนษฎ์ มีแสง (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะและบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงแรมในเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานีจำนวน 400 คน ผลการศึกษา พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

พรทิพย์ พิมพ์สมาน (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลของการพยาบาลในหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช กรมสุขภาพจิต กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลประจำการ จำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

นุชนาถ สุวรรณ (2549) ศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเซ็นทรัล เมโมเรียล 2 สาขา จำนวน 165 คน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมของโรงพยาบาลเซ็นทรัลเมโมเรียลอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี คือด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านความเสี่ยงในงาน ด้านความอบอุ่น ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความรับผิดชอบของบุคลากร เมื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การจำแนกตามลักษณะประชากร พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน และตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

เปรมฤดี ทิพย์จิต (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจทางการพยาบาล กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลศูนย์มะเร็ง ส่วนภูมิภาค ประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาล จำนวน 218 คน ที่ปฏิบัติงานในศูนย์มะเร็ง

ส่วนภูมิภาค ผลการศึกษา พบว่าบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เช่น บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง กฎระเบียบ ข้อบังคับ ความรับผิดชอบของบุคลากร ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ และความเครียดและการจัดการ ส่วนความพึงพอใจในงานของพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง เช่น ด้านความรับผิดชอบในงาน บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจทางการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สมการทำนายความพึงพอใจในงาน คือ $Y = .0817 + .529$ (การเสริมสร้างพลังอำนาจ) + .239 (บรรยากาศองค์การ)

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของต่างประเทศ

Levy (1989) ศึกษาวิจัยเพื่อตรวจสอบบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษา พบว่าการติดต่อสื่อสาร โครงสร้างองค์การ โอกาสได้รับการพัฒนาความเอาใจใส่บุคลากร และบรรยากาศการปกครองเป็นปัจจัยที่สนับสนุนความพึงพอใจในงาน

Cecil, Pearson and Jeannette Chong (1990) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน และข้อมูลข่าวสารที่มาจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่พยาบาลในประเทศมาเลเซีย ผลการศึกษา พบว่าข้อมูลข่าวสารที่มาจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน ส่วนคุณลักษณะงานพบว่า ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน ยกเว้นการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากคนอื่น

Victor and Cullen (1988) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงาน จำนวน 872 คน คัดเลือกจากองค์กรต่างๆ 4 องค์กร ผลการศึกษา พบว่าองค์ประกอบของบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 41 ($R^2 = .41$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Scott, Swortzel and Taylor (2005) ศึกษาการรับรู้คุณลักษณะของงานและระดับความพึงพอใจในงานของตัวแทนสาขา กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทน จำนวน 195 สาขา ผลการศึกษา พบว่าตัวแทนรับรู้ทักษะการทำงานที่หลากหลาย และงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด และรับรู้ต่อการป้อนกลับของงานอยู่ในระดับต่ำสุด และตัวแทนมีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความพึงพอใจในงานด้านความพึงพอใจทั่วไป และค่าจ้างอยู่ในระดับต่ำสุด

Piccolo and Colquitt (2006) ได้ศึกษาการใช้ทฤษฎีคุณลักษณะของงานในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่องานของบุคคล พบว่านอกจากงานจะสำคัญและมีความท้าทายแล้วผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ผู้ตาม

เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานตาม มิติหลัก 5 ประการในทฤษฎีคุณลักษณะงานด้วย เนื่องจากคุณลักษณะงานของงานมีผลเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล และ ทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นได้

Awamleh (2007) ศึกษาผลกระทบของมิตินงานหลักด้านความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน: การทดสอบในบรรยากาศนานาชาติ กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานระดับต่างๆ ของสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่ามีคิของงานหลักที่มีผลต่อความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงาน คือ งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย ลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ในการทำงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการทำงาน

AL-Hussami (2008) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในองค์กร การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพจากสถานพยาบาล 53 แห่ง ในเขต Miami-Dade County ผลการศึกษา พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุดต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบของพยาบาล และผลสำเร็จของงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานมีหลายปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ระดับการศึกษา ความสามารถ เชาว์น้อารมณ์ บุคลิกภาพ ความเข้มแข็งอดทน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้า ภาวะผู้นำและรูปแบบการบริหารงานของหัวหน้า เช่น ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์กร เช่น ความรับผิดชอบ การสนับสนุน ผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลของการพยาบาล

สรุปว่าตัวแปรต้นที่ทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและผู้วิจัยเลือกมาศึกษาในครั้งนี้มีตัวแปร ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดเตียงตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไป จำนวน 26 โรงพยาบาล ประชากรจำนวน 5,744 คน (ข้อมูลจากสำนักสถานพยาบาล และการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ: กันยายน 2553 และฝ่ายการพยาบาล หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละโรงพยาบาล: ตุลาคม 2553)

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Yamane, 1973

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

n คือ ขนาดตัวอย่าง

ประชากร เท่ากับ 5,744 คน ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ระดับ

ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มร้อยละ 5

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{5,744}{1 + (5,744)(0.0025)} \\ n &= 360.41 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 360 คน

1.2 สุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลเอกชนในแต่ละกลุ่มที่มีขนาดเตียงตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไป ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดเตียงของโรงพยาบาล (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่มดังนี้ ขนาด 200-299 เตียง จำนวน 2,831 คน , 300 - 399 เตียง จำนวน 1,049 คน, 400 – 499 เตียง จำนวน 914 คน และตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป จำนวน 950 คน

1.3 สุ่มพยาบาลจากแต่ละแผนกตามสัดส่วนให้ได้จำนวนครบตามที่คำนวณซึ่ง จากการคำนวณสัดส่วนของตัวอย่างตามจำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 49.29, 18.26, 15.91 และ 16.54 ตามลำดับ โดยเทียบสัดส่วนตามสูตร

$$n_i = n \times \frac{N_i}{N}$$

n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

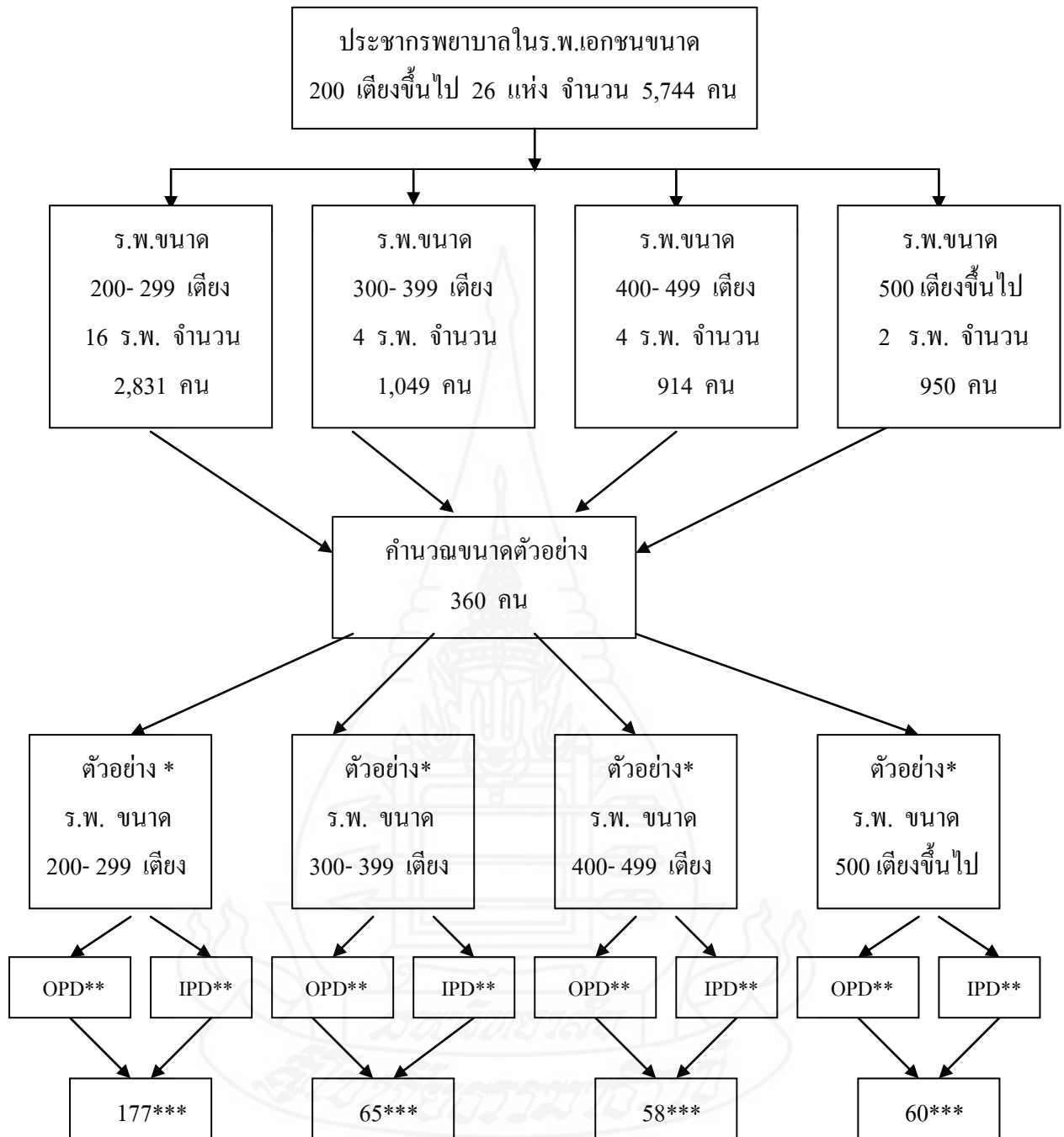
N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

N_i = ประชากรหน่วยที่ต้องการศึกษาทั้งหมด

n_i = กลุ่มตัวอย่างในหน่วยที่ต้องการ

1.4 สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดย

วิธีการจับฉลากแบบไม่แทนที่เลือกโรงพยาบาลที่เป็นตัวแทนในแต่ละกลุ่มแล้วสุ่มพยาบาลให้กระจายทั้งแผนกผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในที่มีอยู่ในโรงพยาบาลที่เป็นตัวแทน โดยนำรายชื่อของพยาบาลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดในแต่ละแผนกแล้วสุ่มพยาบาลในแต่ละแผนกให้ได้ครบตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ในแต่ละแผนก ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 แสดงการสุ่มตัวอย่างในการวิจัย

* สุ่มโรงพยาบาลจากแต่ละกลุ่มขนาด

** สุ่มตัวอย่างแยกแผนก

*** สุ่มตัวอย่างพยาบาลจากแต่ละแผนกในโรงพยาบาลทั้ง OPD และ IPD

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยประยุกต์ขึ้น โดยใช้ข้อมูลจากการศึกษา ตำรา วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรณาธิการ องค์กร กับความพึงพอใจในงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทที่ศึกษาวิจัย และผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงและความเที่ยง

รายละเอียดของแบบสอบถาม มี 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check list) และคำถามปลายเปิด มี 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ขึ้น โดยศึกษาจากเอกสาร งานวิจัย และใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีของ Avolio, Bass and Jung (1999) เป็นแบบสอบถามปลายปิด ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3 ด้าน มี 26 ข้อ ดังนี้ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 9 ข้อ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 8 ข้อ 3) การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล 9 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นข้อความเชิงบวก ทั้งหมด

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยข้อคำถาม ที่ให้เลือกตอบเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (สุชีรา ภัทรายุทธวรรณ 2551: 151)

- | | |
|-----------|--|
| 5 หมายถึง | รับรู้ว่ามีการกระทำอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 80 ขึ้นไป) |
| 4 หมายถึง | รับรู้ว่ามีการกระทำบ่อยครั้ง (ร้อยละ 60 - 79) |
| 3 หมายถึง | รับรู้ว่ามีการกระทำเป็นบางครั้ง (ร้อยละ 40 - 59) |
| 2 หมายถึง | รับรู้ว่ามีการกระทำน้อยครั้ง (ร้อยละ 20 - 39) |
| 1 หมายถึง | รับรู้ว่ามีการกระทำน้อยมากหรือไม่ได้ปฏิบัติเลย (ร้อยละ 0 - 19) |

สำหรับเกณฑ์การแปลผลของพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ 2550: 77)

- | | |
|-----------------------|---|
| ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 | พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงที่สุด/มากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 | พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง/มาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 | พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 | พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำ/น้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 | พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำมาก/น้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์ขึ้น โดยศึกษาจากเอกสาร งานวิจัย และใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีของ Lussier (2005) เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศองค์การ 7 ด้าน มี 46 ข้อ ดังนี้) บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง 7 ข้อ 2) ด้านความรับผิดชอบ 4 ข้อ 3) ด้านรางวัล 4 ข้อ 4) ด้านความอบอุ่น 8 ข้อ 5) ด้านการสนับสนุน 7 ข้อ 6) ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี 8 ข้อ 7) ด้านความเสี่ยง 8 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ เป็นข้อความเชิงบวก 45 ข้อ และ เชิงลบ 1 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายเปิด ประกอบด้วยข้อคำถามที่ให้เลือกตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้(สุชีรา ภัทรายุตวรรตน์ 2551: 151)

ข้อความเชิงบวก

- 5 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดหรือเป็นจริงทุกครั้ง (ร้อยละ 80ขึ้นไป)
- 4 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากหรือเป็นจริงเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60 - 79)
- 3 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลางหรือเป็นจริงเป็นครั้งคราว (ร้อยละ 40 - 59)
- 2 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยหรือเป็นจริงนานๆ ครั้ง (ร้อยละ 20 - 39)
- 1 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุดหรือไม่เคยเป็นจริงเลย (ร้อยละ 0 - 19)

ข้อความเชิงลบ

- 5 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุดหรือไม่เคยเป็นจริงเลย (ร้อยละ 0 - 19)
- 4 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยหรือเป็นจริงนานๆครั้ง (ร้อยละ 20 - 39)
- 3 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลางหรือเป็นจริงเป็นครั้งคราว (ร้อยละ 40 - 59)
- 2 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากหรือเป็นจริงเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60 - 79)

1 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดหรือ
เป็นจริงทุกครั้ง (ร้อยละ 80ขึ้นไป)

สำหรับเกณฑ์การแปลผลของบรรยากาสองค่าการ แบ่งเป็น 5 ระดับดังต่อไปนี้

(ชานินทร์ ศิลป์จารุ 2550: 77)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 บรรยากาสองค่าการอยู่ในระดับสูงที่สุด/มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50- 4.49 บรรยากาสองค่าการอยู่ในระดับสูง/มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 บรรยากาสองค่าการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 บรรยากาสองค่าการอยู่ในระดับต่ำ/น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 บรรยากาสองค่าการอยู่ในระดับต่ำมาก/น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ขึ้น โดยศึกษาจากเอกสาร งานวิจัย และใช้กรอบแนวคิดและ

ทฤษฎีของ Hackman and Oldham (1980) เป็นแบบสอบถามปลายปิด

ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจ ในงาน 2 ด้าน มี 32 ข้อ ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะของงาน มี 5 มิติ ได้แก่ 1) ด้านความหลากหลายของทักษะ 3 ข้อ 2) ด้านงานที่มีลักษณะเฉพาะ 5 ข้อ 3) ด้าน ความสำคัญของงาน 5 ข้อ 4) ด้านความอิสระในการทำงาน 5 ข้อ 5) ด้านผลสะท้อนจากงาน 6 ข้อ

2. ภาวะทางจิตใจด้านประสบการณ์ในงาน มี 3 มิติ ได้แก่ 1) ประสบการณ์การทำงานที่มีความหมายและมีความสำคัญ 2 ข้อ 2) การมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน 2 ข้อ 3) การรับรู้ถึงผลที่ได้รับจากงาน 4 ข้อ

ซึ่งแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน เป็นข้อความเชิงบวก 31 ข้อและเชิงลบ 1 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยข้อคำถามที่ให้เลือกตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (สุชีรา ภัทรายุตวรรตน์ 2551: 151)

ข้อความเชิงบวก

5 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกมากที่สุดหรือ
เป็นจริงทุกครั้ง (ร้อยละ 80ขึ้นไป)

4 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกมากหรือเป็นจริง
เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60 - 79)

3 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกปานกลางหรือ
เป็นจริงเป็นครั้งคราว (ร้อยละ 40 - 59)

- 2 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกน้อยหรือเป็นจริง
นานๆครั้ง (ร้อยละ 20 - 39)
- 1 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกน้อยที่สุดหรือ
ไม่เคยเป็นจริงเลย (ร้อยละ 0 - 19)

ข้อความเชิงลบ

- 5 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกน้อยที่สุดหรือ
ไม่เคยเป็นจริงเลย (ร้อยละ 0 - 19)
- 4 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกน้อยหรือเป็นจริง
นานๆครั้ง (ร้อยละ 20 - 39)
- 3 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกปานกลางหรือ
เป็นจริง เป็นครั้งคราว (ร้อยละ 40 - 59)
- 2 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกมากหรือเป็นจริง
เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60 - 79)
- 1 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็น/ความรู้สึกมากที่สุดหรือ
เป็นจริงทุกครั้ง (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)

สำหรับเกณฑ์การแปลผลของความพึงพอใจในงาน แบ่งเป็น 5 ระดับดังต่อไปนี้
(ธานินทร์ ศิลป์จารุ 2550: 77)

- | | | |
|-----------------------|------------------|--------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 | ความพึงพอใจในงาน | อยู่ในระดับสูงที่สุด/มากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 | ความพึงพอใจในงาน | อยู่ในระดับสูง/มาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 | ความพึงพอใจในงาน | อยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 | ความพึงพอใจในงาน | อยู่ในระดับต่ำ/น้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 | ความพึงพอใจในงาน | อยู่ในระดับต่ำมาก/น้อยที่สุด |

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ประยุกต์ขึ้นและผ่านการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์แล้ว พร้อมทั้งโครงการวิทยานิพนธ์ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน
(ดังแสดงรายนามในภาคผนวก) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI)
ซึ่งจะพิจารณาความตรงตามโครงสร้าง ความครอบคลุมของเนื้อหา ความครบถ้วน ความถูกต้อง

ทางด้านภาษา การตีความหมายของข้อความ รวมทั้งข้อแนะนำและข้อเสนอแนะ โดยพิจารณาความเห็นที่สอดคล้องกัน ด้วยการให้คะแนนมาตรฐานค่า 4 ระดับ (คะแนน4-1) คือ

- 4 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
- 3 หมายถึง ข้อคำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อยจึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
- 2 หมายถึง ข้อคำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมากจึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงรายข้อและทั้งฉบับ โดยยึดหลักเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องและการยอมรับ โดยพิจารณาจากค่า CVI รายข้อจากสูตร $CVI \text{ รายข้อ} = \frac{\text{จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้คะแนน 3-4 ในข้อนั้น}}{\text{จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด}}$

ถ้าข้อคำถามต่ำกว่า .80 นำข้อคำถามมาปรับปรุงแก้ไขหรือพิจารณาตัดออกตามความเหมาะสม รวมทั้งขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และเกณฑ์ที่ตัดสินความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือทั้งฉบับใช้เกณฑ์ CVI เท่ากับ .80 ขึ้นไป โดยใช้สูตร (Davis,1992 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร 2550: 224) $CVI \text{ ทั้งฉบับ} = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ได้คะแนน 3-4 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$

ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.99 0.95 และ0.95 ตามลำดับ

3.2 การตรวจสอบความเที่ยง(Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเที่ยงรายข้อและทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค(Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งคำนวณจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.97 ทั้งสามส่วน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลส่งไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของโรงพยาบาลแต่ละแห่งด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือ ในการแจกแบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล มีการพิทักษ์สิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วให้ใส่ซองและปิดผนึกซองด้วยตนเอง ก่อนส่งไปยังผู้ประสานงานของกลุ่มการพยาบาล และผู้วิจัยติดต่อขอรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองภายใน 1 สัปดาห์ มีโรงพยาบาลที่ได้รับการสุ่มให้เป็นกลุ่มตัวอย่างบางแห่ง ปฏิเสธการอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงต้องสุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลเพิ่มเติมอีก 3 แห่ง

4.3 แบบสอบถามที่ได้คืนมาในรอบแรกจำนวน 216 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 60 จึงได้ติดตามกับผู้ประสานงานของกลุ่มการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาลด้วยตนเองจนได้แบบสอบถามครบถ้วนตามที่สุ่มตัวอย่าง นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ 360 ฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังต่อไปนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายชื่อ รายด้านและโดยรวม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
การพยาบาลระดับต้น บรรยายการสองค่าการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
 (Pearson product moment correlation coefficient) แปลความหมายค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้
 (Munro, 2001)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 หรือสูงกว่า หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61 ถึง 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41 ถึง 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21 ถึง 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.20 หรือต่ำกว่า หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

5.4 วิเคราะห์หาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลเอกชน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้นตอน
 (Stepwise Multiple Regression Analysis) กำหนดการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง และป้องกันผลกระทบด้าน
 จริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้บริหารโรงพยาบาล โดยทำหนังสือชี้แจง
 วัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างรับทราบ และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะ
 กลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะหยุด หรือปฏิเสธการเข้า
 ร่วมโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยการปฏิเสธนี้ไม่มีผลใดๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น กลุ่มตัวอย่าง
 ไม่ต้องระบุชื่อ-นามสกุล และสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามได้ตามความ
 เป็นจริง การรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอเป็นภาพรวม ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัว
 บุคคลใดบุคคลหนึ่ง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 360 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

- ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน
เขตกรุงเทพมหานคร
- ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน
เขตกรุงเทพมหานคร
- ส่วนที่ 3 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น
ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
- ส่วนที่ 4 บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
- ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการ
พยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
- ส่วนที่ 6 อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาล
ระดับต้น บรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดเตียงตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไป จำนวน 26 แห่ง จำนวน 360 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืน 360 ฉบับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย/แผนก รายรับที่ได้จากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่อเดือน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=360 คน)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	8	2.2
หญิง	352	97.8
อายุ (ปี) $\bar{x} = 33$ SD = 7.33 Min = 22 Max = 58		
≤ 25	46	12.8
26 - 30	117	32.5
31 - 35	81	22.5
36 - 40	56	15.6
>40	60	16.6
สถานภาพการสมรส		
โสด	240	66.7
คู่	112	31.1
หม้าย หย่า แยก	8	2.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	341	94.7
ปริญญาโท	18	5.0
ปริญญาเอก	1	0.3
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย/แผนก (ปี) Median = 5 SD = 5.21 Min = 1 Max = 29		
≤ 3	139	38.6
4 - 6	115	31.9
7 - 9	42	11.7
> 9	64	17.8
รายรับที่ได้จากการปฏิบัติงาน (บาท/เดือน) Median = 25,000 SD = 7,624.27 Min = 14,900 Max = 52,000		
≤ 25,000	197	54.7
25,001 - 30,000	81	22.5
30,001 - 35,000	41	11.4
> 35,000	41	11.4

จากตารางที่ 4.1 พยาบาลวิชาชีพเป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 97.8 โดยมีอายุ ช่วง 26 - 30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.5 และส่วนใหญ่เป็น โสด คิดเป็นร้อยละ 66.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 94.7 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย/แผนกปัจจุบัน ≤ 3 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.6 และรายรับที่ได้จากการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ≤ 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.7

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน

เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

ความพึงพอใจในงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
1. คุณลักษณะของงาน			
1.1 ด้านความสำคัญของงาน	3.98	0.51	สูง
1.2 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน /หรืองานที่มีลักษณะเฉพาะ	3.92	0.49	สูง
1.3 ด้านผลสะท้อนจากงาน	3.83	0.48	สูง
1.4 ด้านความหลากหลายของทักษะ	3.79	0.54	สูง
1.5 ด้านความอิสระในการทำงาน	3.74	0.51	สูง
2. ภาวะทางจิตใจด้านประสบการณ์ในงาน			
2.1 ด้านการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมายและสำคัญ	3.94	0.50	สูง
2.2 ด้านความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน	3.82	0.52	สูง
2.3 ด้านการรับรู้ผลที่ได้รับจากงาน	3.50	0.42	สูง
รวม	3.82	0.39	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.82, SD = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในงานทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงโดยความพึงพอใจในงานในส่วนที่เป็น คุณลักษณะของงาน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำคัญของงาน ($\bar{x} = 3.98, SD = 0.51$) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความอิสระในการทำงาน ($\bar{x} = 3.74, SD = 0.51$) ส่วนความพึงพอใจในงานในส่วนที่เป็นภาวะทางจิตใจด้านประสบการณ์ในงาน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมายและสำคัญ ($\bar{x} = 3.94, SD = 0.50$) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การรับรู้ผลที่ได้รับจากงาน ($\bar{x} = 3.50, SD = 0.42$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
1. คุณลักษณะของงาน			
1.1 ด้านความสำคัญของงาน			
1. ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานในหน้าที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ผู้ร่วมงาน ผู้ใช้บริการ และสังคมโดยรวม	4.04	0.60	สูง
2. ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานในหน้าที่ช่วยให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการได้รับความปลอดภัยจากอาการ/โรคที่เป็นอยู่	4.01	0.60	สูง
3. งานในหน้าที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่	3.94	0.54	สูง
4. ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานในหน้าที่มีส่วนทำให้ได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ	3.93	0.64	สูง
1.2 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน/หรืองานที่มีลักษณะเฉพาะ			
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานเป็นที่ปรากฏ	3.93	0.56	สูง
2. งานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบต้องใช้ความรู้และความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล	3.93	0.58	สูง
3. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบดี ทราบขั้นตอนการทำงานโดยตลอดตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์	3.91	0.55	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
4. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นการทำงาน ที่มีแนวทาง หรือขั้นตอนที่กำหนดไว้แล้ว	3.91	0.54	สูง
5. ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสมีส่วนร่วม ในการทำงานทุกขั้นตอนจนถึงสิ้นสุด	3.91	0.56	สูง
1.3 ด้านผลสะท้อนจากงาน			
1. ผลการประเมินที่มาจากผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน/หน่วยงาน นำมาพิจารณาเพื่อแก้ไข และปรับปรุง การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	3.93	0.60	สูง
2. ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจ ในผลงานของตนเอง	3.89	0.51	สูง
3. ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ในความสำเร็จของหน่วยงาน	3.88	0.51	สูง
4. การประเมินผลงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ทราบข้อบกพร่องของตนเอง	3.80	0.59	สูง
5. การประเมินผลงานทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ทราบว่าตนเองทำงานได้ดีเพียงใด	3.74	0.62	สูง
6. การประเมินผลงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจในการกระทำผลงานที่ดีต่อไป หรือปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	3.74	0.65	สูง
1.4 ด้านความหลากหลายของทักษะ			
1. งานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ต้องใช้ความสามารถหลายๆด้าน ประกอบกัน	3.89	0.59	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
2. งานที่รับผิดชอบเป็นงาน ที่ทำทายความรู้ความสามารถ	3.86	0.62	สูง
3. งานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทำกิจกรรม ต่างๆหลายอย่างที่แตกต่างกัน	3.62	0.66	สูง
1.5 ด้านความอิสระในการทำงาน			
1. ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องอาศัยหัวหน้างานคอยดูแลอย่างใกล้ชิด	3.84	0.60	สูง
2. ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ตามขอบเขตความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	3.78	0.60	สูง
3. ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการวางแผน จัดการตามขอบเขตรับผิดชอบของตนเอง อย่างอิสระ	3.75	0.64	สูง
4. ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสบริหารจัดการ เวลาทำงานด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	3.69	0.68	สูง
5. ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการออกแบบ กระบวนการทำงานเพื่อให้ขั้นตอน ในการทำงานง่ายขึ้น ไม่ยุ่งยาก/ซับซ้อน	3.65	0.63	สูง
2. ภาวะทางจิตใจด้านประสพการณ์ในงาน			
2.1 ด้านการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมายและสำคัญ			
1. ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความสำคัญของงาน ที่อยู่ในความรับผิดชอบ	3.98	0.53	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
2. ผู้ร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถจากประสิทธิผลการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงาน	3.91	0.52	สูง
2.2 ด้านความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน			
1. ผู้ปฏิบัติงาน ใ้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.99	0.54	สูง
2. ความรับผิดชอบต่อการทำงานทำให้ ผู้ปฏิบัติงานได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	3.66	0.71	สูง
2.3 ด้านการรับรู้ผลที่ได้รับจากงาน			
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลดีต่อส่วนรวม	3.90	0.57	สูง
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลดีต่อตนเอง	3.89	0.61	สูง
3. ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบ	3.81	0.65	สูง
4. ผลประเมินการปฏิบัติงานเป็นเหตุผลหนึ่ง ในการที่ท่านคิดที่จะย้ายงาน หรือเปลี่ยนงาน	2.39	0.89	ต่ำ
รวม	3.82	0.39	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าความพึงพอใจในงานในส่วนที่เป็น คุณลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานในหน้าที่ มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ผู้ร่วมงาน ผู้ใช้บริการ และสังคม โดยส่วนรวม ($\bar{x} = 4.04, SD = 0.60$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานในหน้าที่มีส่วนทำให้ได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ($\bar{x} = 3.93, SD = 0.64$) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน /หรืองานที่มีลักษณะเฉพาะเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานเป็นที่ปรากฏ ($\bar{x} = 3.93, SD=0.56$) และงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบต้องใช้ความรู้และความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล ($\bar{x} = 3.93, SD=0.58$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงาน ที่รับผิดชอบดี ทราบขั้นตอนการทำงาน โดยตลอดตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ($\bar{x} = 3.91, SD=0.55$) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นการทำงานที่มีแนวทาง หรือขั้นตอนที่กำหนดไว้แล้ว ($\bar{x} = 3.91, SD=0.54$) ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอนจนถึงขั้นสุด ($\bar{x} = 3.91, SD = 0.56$) ด้านผลสะท้อนจากงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ผลการประเมินที่มาจากผู้ปวย/ผู้ใช้บริการ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน/หน่วยงาน นำมาพิจารณาเพื่อแก้ไขและปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.93, SD=0.60$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การประเมินผลงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าตนเองทำงานได้ดีเพียงใด ($\bar{x} = 3.74, SD=0.62$) การประเมินผลงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจในการกระทำผลงานที่ดีต่อไปหรือปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{x} = 3.74, SD=0.65$) ด้านความหลากหลายของทักษะเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันต้องใช้ความสามารถหลายๆด้าน ประกอบกัน ($\bar{x} = 3.89, SD=0.59$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทำกิจกรรม ต่างๆหลายอย่างที่แตกต่างกัน ($\bar{x} = 3.62, SD=0.66$) และ ด้านความอิสระในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ด้วยตนเองไม่ต้องอาศัยหัวหน้างานคอยดูแลอย่างใกล้ชิด ($\bar{x} = 3.84, SD=0.60$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้ปฏิบัติได้รับโอกาสในการออกแบบกระบวนการทำงานเพื่อให้ขั้นตอนในการทำงานง่ายขึ้น ไม่ยุ่งยาก/ซับซ้อน ($\bar{x} = 3.65, SD=0.63$) และพบว่าความพึงพอใจในงานในส่วนของภาวะทางจิตใจด้านประสบการณ์ในงาน ด้านการรับรู้ว่าจะงานนั้นมีความหมายและสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความสำคัญของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.98, SD=0.53$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้ร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถจากประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.91, SD=0.52$) ด้านความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ปฏิบัติงาน ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.99, SD=0.54$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความรับผิดชอบต่อการทำงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 3.66, SD=0.71$) และ ด้านการรับรู้ผลที่ได้รับจากงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนน

เฉลี่ยสูงสุด คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลดีต่อส่วนรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.90, SD=0.57$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลประเมินการปฏิบัติงานเป็นเหตุผลหนึ่ง ในการที่ท่านคิดที่จะย้ายงาน หรือเปลี่ยนงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 2.39, SD=0.89$)

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น

ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	SD	ระดับ
1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.83	0.57	สูง
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.65	0.66	สูง
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.64	0.59	สูง
รวม	3.71	0.56	สูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.71, SD=0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 3.83, SD=0.57$) ส่วน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 3.64, SD=0.59$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
จำแนกเป็นรายชื่อ

พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ			
1. หัวหน้างานสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ	3.97	0.66	สูง
2. หัวหน้างานกระตุ้นผู้ปฏิบัติงาน ให้ตระหนักในความสำคัญของเป้าหมาย และผลงาน	3.93	0.65	สูง
3. หัวหน้างานสนับสนุนผู้ปฏิบัติ ให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	3.89	0.68	สูง
4. หัวหน้างานกระตุ้นและส่งเสริม ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.87	0.70	สูง
5. หัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงาน	3.86	0.79	สูง
6. หัวหน้างานสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน ได้อย่างชัดเจน	3.86	0.61	สูง
7. หัวหน้างานสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน ให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ	3.81	0.68	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	SD	ระดับ
8. หัวหน้างานจงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพื่อให้ได้ผลงานดีเกินความคาดหมาย	3.77	0.69	สูง
9. หัวหน้างานกล่าวยกย่องชมเชยการกระทำดีของผู้ปฏิบัติงานทุกครั้งที่มีโอกาส	3.54	0.81	สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล			
1. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามขอบเขตหน้าที่อย่างยุติธรรม	3.72	0.68	สูง
2. หัวหน้างานมอบหมายงานที่ทำทนายโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	3.71	0.65	สูง
3. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีการประเมินตนเอง และ/หรือผู้ร่วมงาน	3.70	0.73	สูง
4. หัวหน้างานให้ความสำคัญและรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงานทุกคน	3.69	0.76	สูง
5. หัวหน้างานเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.69	0.83	สูง
6. หัวหน้างานให้การช่วยเหลือ/สนับสนุน สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน	3.67	0.73	สูง
7. หัวหน้างานแสดงความเอื้ออาทรต่อผู้ปฏิบัติงาน	3.62	0.86	สูง
8. หัวหน้างานให้การสนับสนุน และให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน	3.61	0.81	สูง
9. หัวหน้างานให้โอกาสในการศึกษาอบรมเพิ่มเติม หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.40	0.91	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา			
1. หัวหน้างานส่งเสริมผู้ปฏิบัติงาน ให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่	3.83	0.67	สูง
2. หัวหน้างานกระตุ้นผู้ปฏิบัติงาน ให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ของหน่วยงาน	3.78	0.65	สูง
3. หัวหน้างานกระตุ้นผู้ปฏิบัติงาน ให้ยึดมั่นในค่านิยม/อุดมคติในการปฏิบัติงาน	3.76	0.64	สูง
4. หัวหน้างานส่งเสริมผู้ปฏิบัติงาน ให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่างๆ ในการทำงานอย่างหลากหลาย	3.72	0.70	สูง
5. หัวหน้างานกระตุ้นผู้ปฏิบัติงาน ให้มองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ	3.72	0.69	สูง
6. หัวหน้างานสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน ให้คิดวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้การคิด พิจารณาเชิงวิเคราะห์	3.69	0.68	สูง
7. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้วิเคราะห์ถึงจุดอ่อน จุดแข็ง และโอกาส ในการพัฒนางาน	3.67	0.70	สูง
8. หัวหน้างานพาผู้ปฏิบัติงาน เยี่ยมชมกิจการ ของหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำสิ่งที่ดีมาพัฒนางาน	2.98	1.10	ปานกลาง
รวม	3.71	0.56	สูง

จากตารางที่ 4.5 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านพบว่า ด้านการ สร้างแรงบันดาลใจ ทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างาน สนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 3.97, SD = 0.66$) ข้อที่มี คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้างานกล่าวยกย่องชมเชยการกระทำดีของผู้ปฏิบัติงานทุกครั้งที่มี โอกาส ($\bar{x} = 3.54, SD = 0.81$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามขอบเขตหน้าที่อย่าง ยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.72, SD = 0.68$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้างานให้โอกาสในการศึกษา อบรมเพิ่มเติม หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีคะแนน เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40, SD = 0.91$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างานส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานให้แสดงความสามารถ อย่างเต็มมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.83, SD = 0.67$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้า งานพาผู้ปฏิบัติงานเยี่ยมชมกิจกรรมของหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อนำสิ่งที่ ดีมาพัฒนางาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.98, SD = 1.10$)

ส่วนที่ 4 บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	SD	ระดับ
1. ด้านความรับผิดชอบ	3.81	0.51	สูง
2. ด้านความอบอุ่น	3.78	0.58	สูง
3. ด้านโครงสร้าง	3.72	0.53	สูง
4. ด้านความเสีย	3.71	0.50	สูง
5. ด้านการสนับสนุน	3.59	0.57	สูง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	SD	ระดับ
6. ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและ ด้านความจงรักภักดี	3.56	0.48	สูง
7. ด้านรางวัล	3.29	0.59	ปานกลาง
รวม	3.64	0.41	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.64, SD=0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านรางวัล มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29, SD=0.59$) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.81, SD=0.51$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายชื่อ

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	SD	ระดับ
1. ด้านความรับผิดชอบ			
1.1 ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ให้ประสบผลสำเร็จ	3.86	0.61	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	SD	ระดับ
1.2 ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานจนสำเร็จ แม้ไม่มีใครควบคุม	3.85	0.65	สูง
1.3 ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการรับ ผิดชอบงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และส่วนรวม	3.84	0.58	สูง
1.4 ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานทำให้ปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นน้อยมาก	3.68	0.68	สูง
2. ด้านความอบอุ่น			
2.1 ผู้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยรู้จัก และ คำนึงกันดี	3.96	0.61	สูง
2.2 หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นหน่วยงานที่มีความเป็นกันเองสูง	3.89	0.66	สูง
2.3 ผู้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.79	0.65	สูง
2.4 หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นหน่วยงานที่ผู้ปฏิบัติงาน แสดงการให้เกียรติ และ ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน	3.74	0.69	สูง
2.5 หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นหน่วยงานที่ผู้ปฏิบัติงาน มีความเอื้ออาทรกัน	3.73	0.70	สูง
2.6 เมื่อมีปัญหาในเรื่องงาน ผู้ปฏิบัติงานมักได้รับความช่วยเหลือ จากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี	3.71	0.63	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	SD	ระดับ
2.7 ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นมิตร และมีการชื่นชมซึ่งกันและกัน	3.71	0.73	สูง
2.8 ผู้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย มีความรักใคร่ผูกพัน และ ไม่มีการชิงดีชิงเด่นกัน	3.68	0.75	สูง
3. ด้านโครงสร้าง			
3.1 โรงพยาบาลมีนโยบาย กฎ ระเบียบและ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นลายลักษณ์อักษร	3.96	0.63	สูง
3.2 โรงพยาบาลมีการกำหนด สายการบังคับบัญชา ที่ชัดเจน	3.82	0.66	สูง
3.3 หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการกำหนด ขอบเขตภารกิจ/หน้าที่ความรับผิดชอบ ที่มีความชัดเจน	3.75	0.69	สูง
3.4 หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ มีการสื่อสาร เกี่ยวกับนโยบาย และข่าวสารต่างๆของ โรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ	3.66	0.62	สูง
3.5 โรงพยาบาลมีมาตรฐานการทำงาน ที่เหมาะสม ทำให้ปฏิบัติงานได้คล่องตัว	3.63	0.70	สูง
3.6 หอผู้ป่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน	3.63	0.70	สูง
3.7 หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการบริหาร จัดการที่เหมาะสมไม่ซับซ้อน	3.60	0.70	สูง
4. ด้านความเสี่ยง			
4.1 เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานปรึกษากับหัวหน้างานทุกครั้ง	3.83	0.60	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	SD	ระดับ
4.2 หัวหน้างานสามารถช่วยแก้ไขอุบัติเหตุต่างๆ ที่พบจากการปฏิบัติงาน และใช้เป็นแนวทาง ในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุซ้ำ	3.78	0.62	สูง
4.3 การดำเนินงานในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ จะคำนึงถึงความเสี่ยงในงานอยู่เสมอ	3.76	0.62	สูง
4.4 ผู้ปฏิบัติงานกล้ารายงานอุบัติเหตุทุกเรื่อง โดยไม่ถือว่าเป็นความผิด	3.70	0.63	สูง
4.5 หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการดำเนินงาน เพื่อป้องกันความเสี่ยงในเชิงรุก	3.69	0.62	สูง
4.6 หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด	3.69	0.61	สูง
4.7 การดำเนินงานในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ มีการจัดการกับความเสี่ยงได้อย่างทันเหตุการณ์	3.66	0.60	สูง
4.8 โรงพยาบาลมีระบบการบริหารความเสี่ยง ที่เหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจ ในการทำงาน	3.61	0.66	สูง
5. ด้านการสนับสนุน			
5.1 หัวหน้างานมีการติดตาม และประเมินผลการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.67	0.67	สูง
5.2 ผู้ปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือ และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และผู้ร่วมงาน	3.66	0.59	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	SD	ระดับ
5.3 เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีปัญหา ในการทำงานหัวหน้างาน และผู้ร่วมงานคอยให้คำปรึกษาที่ดี	3.66	0.68	สูง
5.4 หัวหน้างานให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม ในการวางแผนในการพัฒนาหน่วยงาน และองค์การ	3.63	0.63	สูง
5.5 หัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการทำงาน และการปรับปรุงองค์การ	3.59	0.68	สูง
5.6 หัวหน้างานเอาใจใส่ /สร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงาน	3.53	0.73	สูง
5.7 หัวหน้างานสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน ในการปรับหรือเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่ง ที่สูงกว่าเดิม	3.41	0.71	ปานกลาง
6. ด้านเอกลักษณ์ขององค์การ และด้านความจงรักภักดี			
6.1 ผู้ปฏิบัติงาน ทราบว่าพฤติกรรม การบริการของตนเองจะส่งผลต่อ ภาพพจน์ของหอผู้ป่วยและโรงพยาบาล	4.00	0.64	สูง
6.2 ผู้ปฏิบัติงานภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่า เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลนี้	3.73	0.62	สูง
6.3 ผู้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง	3.73	0.60	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	SD	ระดับ
6.4 โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่เป็น โรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงบุคคลทั่วไป รู้จักดี และมีการกล่าวถึงคุณภาพบริการที่ดี	3.69	0.68	สูง
6.5 ผู้ปฏิบัติงานจะมีการประชาสัมพันธ์ การสร้างชื่อเสียงของโรงพยาบาล ให้กับลูกค้า และชุมชนได้รับทราบ	3.48	0.65	ปานกลาง
6.6 ผู้ปฏิบัติงานพูดถึงโรงพยาบาลที่ ปฏิบัติงานอยู่ว่า เป็นโรงพยาบาลที่ ยิ่งใหญ่ น่าทำงาน	3.45	0.73	ปานกลาง
6.7 โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นโรงพยาบาลที่มีเอกลักษณ์ด้าน การบริการซึ่งแตกต่างจากโรงพยาบาลอื่น	3.42	0.75	ปานกลาง
6.8 ในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ ผู้ปฏิบัติงานไม่เคยพูดถึงเรื่องการขอย้าย หรือลาออก	2.93	0.91	ปานกลาง
7. ด้านรางวัล			
7.1 ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ จากหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน เนื่องจากปฏิบัติงานดี	3.66	0.64	สูง
7.2 ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพูดคุย ให้กำลังใจ ที่ดีจากหัวหน้างาน และผู้ร่วมงาน	3.43	0.74	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	SD	ระดับ
7.3 ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทน จากการทำงาน อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม	3.03	0.80	ปานกลาง
7.4 ผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม	3.03	0.81	ปานกลาง
รวม	3.64	0.41	สูง

จากตารางที่ 4.7 บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ในหน้าที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{x}=3.86,SD=0.61$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทำให้เกิดปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นน้อยมาก ($\bar{x}=3.68,SD=0.68$) ด้านความอบอุ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยรู้จัก และ คำนึงกันดี ($\bar{x}=3.96,SD=0.61$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยมีความรักใคร่ ผูกพัน และไม่มีการชิงดีชิงเด่นกัน ($\bar{x}=3.68,SD=0.75$) ด้านโครงสร้าง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงพยาบาลมีนโยบาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{x}=3.96,SD=0.63$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการบริหารจัดการที่เหมาะสมไม่ซับซ้อน ($\bar{x}=3.60,SD=0.70$) ด้านความเสี่ยง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานผู้ปฏิบัติงานปรึกษากับหัวหน้างานทุกครั้ง ($\bar{x}=3.83,SD=0.60$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงพยาบาลมีระบบการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจ

($\bar{x}=3.61,SD=0.66$) ด้านการสนับสนุน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างานมีการติดตามและประเมินผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.67,SD=0.67$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้างานสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการปรับหรือเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{x}=3.41,SD=0.71$) ด้านเอกลักษณ์ขององค์กรและ ด้านความจงรักภักดี ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าพฤติกรรมบริการของตนเองจะส่งผลกระทบต่อภาพพจน์ของหอผู้ป่วยและโรงพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=4.00,SD=0.64$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ผู้ปฏิบัติงานไม่เคยพูดถึงเรื่องการขอย้ายหรือลาออก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.93,SD=0.91$) และด้านรางวัล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและผู้ร่วมงานเนื่องจากปฏิบัติงานดีมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.66,SD=0.64$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.03,SD=0.81$)

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์กร กับความพึงพอใจในงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
การพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์กร กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร รายด้านและโดยรวม

(n =360)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
--------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง .498*

2. การสร้างแรงบันดาลใจ .461* 1.000

3. การกระตุ้นทางปัญญา .459* .804 1.000

4. การคำนึงถึงความเป็น .466* .749 .822 1.000

ปัจเจกบุคคล

ตารางที่ 4.8

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
บรรยากาศองค์การ	.694*										
5. โครงสร้าง	.474*	.376	.443	.438	1.000						
6. ความรับผิดชอบ	.625*	.396	.432	.429	.485	1.000					
7. รางวัล	.445*	.380	.464	.542	.476	.433	1.000				
8. ความอบอุ่น	.523*	.455	.454	.489	.441	.502	.451	1.000			
9. การสนับสนุน	.545*	.653	.684	.808	.484	.418	.564	.603	1.000		
10. เอกอัครราชทูตขององค์การ	.522*	.463	.478	.411	.537	.382	.478	.420	.497	1.000	
และความจงรักภักดี											
11. ความเสี่ยง	.592*	.502	.461	.439	.66	.457	.455	.536	.54	.681	1.000
12. ความพึงพอใจในงาน	1.000	.461	.459	.466	.474	.625	.445	.523	.545	.522	.529

* $p < .001$

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ($r = .498$) เมื่อพิจารณาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรายด้านพบว่าด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ($r = .466, .461$ และ $.459$) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าตัวแปรย่อยของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในระดับสูง ($r = .804, .749$)ตามลำดับ ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในระดับสูงมาก ($r = .822$) ส่วนบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับสูง ($r = .694$) เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึง

พอใจในงานในระดับสูง ($r = .625$) ส่วนด้านความเลื่อง ด้านการสนับสนุน ด้านความอบอุ่น ด้านเอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดี ด้านโครงสร้างและด้านรางวัล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ($r = .592, .545, .523, .522, .474$ และ $.445$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

ส่วนที่ 6 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จากสมการถดถอยพหุคูณที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ($n = 360$)

ตัวแปร	R ² change	b	SEb	Beta	F change	t	p-value
บรรยากาศองค์กร							
ด้านความรับผิดชอบ	.391	2.444**	.255	.395	229.98	9.577	.000
ด้านความเลื่อง	.118	.690**	.165	.220	86.163	4.183	.000
ด้านการสนับสนุน	.033	.629**	.139	.200	25.429	4.522	.000
ด้านเอกลักษณ์- ขององค์กรและ- ความจงรักภักดี	.008	.395*	.161	.122	6.013	2.452	.015

constant Over all F = 108.403 p-value < .001

R = .742 R² = .550

* p < .05

** p < .001

จากตารางที่ 4.9 เมื่อนำตัวแปรรายด้านของพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงและตัวแปรรายด้านของบรรยากาศองค์กรทุกตัวเข้าสมการ พบว่าตัวแปรย่อยที่เข้าสู่สมการ คือตัวแปรบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ ด้านความเลื่อง ด้านการสนับสนุน และด้านเอกลักษณ์

ขององค์การและความจงรักภักดี โดยตัวแปรแรกที่เข้าสู่สมการคือ ตัวแปรด้านความรับผิดชอบซึ่ง มีอิทธิพลในการทำนายร้อยละ 39.1 ($R^2\text{change} = .391$) เมื่อตัวแปรด้านความเสี่ยงเข้าสู่สมการทำให้มีอิทธิพลในการทำนายเพิ่มขึ้นร้อยละ 11.8 ($R^2\text{change} = .118$) ส่วนตัวแปรด้านการสนับสนุน เมื่อเข้าสู่สมการทำให้มีอิทธิพลในการทำนายเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.3 ($R^2\text{change} = .033$)และด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีเมื่อเข้าสู่สมการมีอิทธิพลในการทำนายเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.8 ($R^2\text{change} = .008$) ดังนั้นเมื่อรวมอิทธิพลรายด้านของบรรยากาศองค์การได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสี่ยง ด้านการสนับสนุน และด้านเอกลักษณ์ขององค์การภักดีและความจงรักภักดีเข้าด้วยกันทำให้บรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 55 ($R^2 = .550$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่าเมื่อตัวแปรบรรยากาศด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 คะแนนทำให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 2.444 คะแนน ($b = 2.444$) โดยควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ เมื่อบรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงเพิ่มขึ้น 1 คะแนนทำให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 0.690 คะแนน ($b = .690$) โดยควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ ส่วนบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนเพิ่มขึ้น 1 คะแนนทำให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 0.629 คะแนน ($b = .629$) โดยควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ และบรรยากาศองค์การด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีเพิ่มขึ้น 1 คะแนนทำให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 0.395 ($b = .395$) คะแนนโดยควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ (Correlation study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร และศึกษาตัวแปรพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การที่ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
2. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
3. พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นและบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ขนาด 200 เตียงขึ้นไปทั้งหมด 26 แห่ง จำนวน 5,744 คนและจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายรับเป็นลักษณะคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และคำถามปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์ขึ้น จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยประยุกต์ขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีของ Avolio, Bass and Jung (1999) เป็นแบบสอบถามปลายปิดและข้อคำถามทางบวก ทั้งหมด 3 ด้านรวม 26 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยประยุกต์ขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีของ Lussier (2005) เป็นแบบสอบถามปลายปิดและเป็นข้อคำถามทางบวก 45 ข้อและลบ 1 ข้อ ทั้งหมด 7 ด้านรวม 46 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยประยุกต์ขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีของ Hackman and Oldham (1980) เป็นแบบสอบถามปลายปิดและเป็นข้อคำถามทางบวก 31 ข้อและลบ 1 ข้อ ทั้งหมด 8 ด้านรวม 32 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของ แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.99 0.95 และ 0.95 ตามลำดับ แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่ไม่ได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน หลังจากนั้นข้อมูลมาวิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในงาน เท่ากับ 0.97 ทั้งสามส่วน

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามด้วยตนเองให้ฝ่ายการพยาบาลช่วยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างตามที่สุ่มไว้และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนให้ผู้วิจัย นำแบบสอบถามที่ได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ 360 ฉบับ นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปคำนวณหาค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.1 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.82, SD = 0.39$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจในงานทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจในงานด้านคุณลักษณะของงานในหัวข้อ ความสำคัญของงาน ($\bar{x} = 3.98, SD = 0.51$) รองลงมา เป็นความพึงพอใจในงานด้านภาวะทางจิตใจด้านประสบการณ์ในงานในหัวข้อ การรับรู้ว่างานนั้น มีความหมายและสำคัญ ($\bar{x} = 3.94, SD = 0.50$) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจในงานด้านภาวะทางจิตใจด้านประสบการณ์ในงานในหัวข้อ การรับรู้ผลที่ได้รับจากงาน ($\bar{x} = 3.50, SD = 0.42$)

1.2 พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.71, SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 3.83, SD = 0.57$) รองลงมาเป็นด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x} = 3.65, SD = 0.66$) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 3.64, SD = 0.59$)

1.3 บรรยากาศองค์การโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.64, SD = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านรางวัล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29, SD = 0.59$) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.81, SD = 0.51$)

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ได้ผลวิเคราะห์ดังนี้ พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การพยาบาลระดับต้นและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร โดยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .498$) เมื่อพิจารณาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรายด้านพบว่าด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ($r = .466, .461$ และ $.459$) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าตัวแปรย่อยของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาในระดับสูงมาก ($r = .804$) และ

มีความสัมพันธ์กับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในระดับสูง ($r = .749$) ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่มีความสัมพันธ์กับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในระดับสูงมาก ($r = .822$) ส่วนบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับสูง ($r = .694$) เมื่อพิจารณาบรรยากาศขององค์การเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับสูง ($r = .625$) ส่วนด้านความเสี่ยง ด้านการสนับสนุน ด้านความอบอุ่น ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี ด้านโครงสร้างและด้านรางวัล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ($r = .592, .545, .523, .522, .474$ และ $.445$) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

1.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่าตัวแปร

บรรยากาศขององค์การที่เข้าสู่สมการ คือตัวแปรด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสี่ยง ด้านการสนับสนุน และด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี โดยตัวแปรตัวแรกที่เข้าสู่สมการคือตัวแปรด้านความรับผิดชอบซึ่งมีอิทธิพลในการทำนายร้อยละ 39.1 เมื่อตัวแปรด้านความเสี่ยงเข้าสู่สมการทำให้มีอิทธิพลในการทำนายเพิ่มขึ้นร้อยละ 11.8 ส่วนตัวแปรด้านการสนับสนุนเมื่อเข้าสู่สมการทำให้มีอิทธิพลในการทำนายเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.3 และด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีเมื่อเข้าสู่สมการทำให้มีอิทธิพลในการทำนายเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.8 ดังนั้นเมื่อรวมอิทธิพลรายด้านของบรรยากาศขององค์การได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสี่ยง ด้านการสนับสนุน และด้านเอกลักษณ์ขององค์การภักดีและความจงรักภักดีเข้าด้วยกันทำให้สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 55 ($R^2 = .550$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ นอกจากนี้ยังพบว่าเมื่อตัวแปรด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 คะแนนทำให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 2.444 คะแนนโดยควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ เมื่อตัวแปรด้านความเสี่ยงเพิ่มขึ้น 1 คะแนนทำให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 0.690 คะแนนโดยควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ ส่วนเมื่อตัวแปรด้านการสนับสนุนเพิ่มขึ้น 1 คะแนนทำให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 0.629 คะแนนโดยควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ และเมื่อตัวแปรด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีเพิ่มขึ้น 1 คะแนนทำให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 0.395 คะแนนโดยควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 การศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พหุติกรรมผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น และบรรยากาศขององค์การในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

2.1.1 การศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน

กรุงเทพมหานคร

พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจด้านคุณลักษณะของงานมีมิติที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำคัญของงาน ซึ่งสอดคล้องกับความพึงพอใจในส่วนของภาวะจิตใจด้านประสบการณ์ในงานมิติด้านการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมายและสำคัญก็มีความเฉลี่ยสูงสุด ส่วนมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรับรู้ผลที่ได้รับจากงาน ซึ่งอธิบายได้ว่าการที่พยาบาลวิชาชีพประเมินความพึงพอใจมิติด้านความสำคัญของงานสูงสุด เนื่องจากงานในวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดูแลผู้รับบริการให้ครอบคลุมทั้งกาย จิต อารมณ์ วิญญาณ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างผสมผสาน ไม่ดูแลแยกเป็นส่วนๆ รวมทั้งเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลายซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าของงานก่อให้เกิดแรงจูงใจทำให้เกิดความพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จและทำให้รู้สึกพึงพอใจในงาน ซึ่งการเพิ่มคุณค่าของงานจะมีความสัมพันธ์กับสภาวะทางจิตใจด้านบวกของผู้ปฏิบัติงานและเป็นผลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น(กุลยา ต้นดิผลาชีวะ 2539: 106-109) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เมตดา จันทร์ไชยศรี (2545); สำลี กิมนารักษ์ (2545); วาริวรรณ คงชุ่มและคณะ (2548) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง รวมทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Scott, Swortzel and Taylor (2005) ซึ่งศึกษาการรับรู้คุณลักษณะของงานและระดับความพึงพอใจในงานของตัวแทนสาขา ผลการศึกษา พบว่าตัวแทนรับรู้ว่างานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะการทำงานที่หลากหลาย และงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด และการที่พยาบาลวิชาชีพประเมินความพึงพอใจในส่วนของภาวะจิตใจด้านประสบการณ์ในงานในมิติของการรับรู้ผลที่ได้รับจากงานต่ำสุด และข้อที่มีคะแนนต่ำสุด คือ ผลประเมินการปฏิบัติงานเป็นเหตุผลหนึ่งในการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานคิดที่จะย้ายงานหรือเปลี่ยนงาน อธิบายได้ว่าเนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน จะประเมินโดยหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละปีจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์กรว่าจะเน้นพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในด้านใด ถ้าหัวหน้างานไม่เข้าใจในหลักการของการประเมิน อาจส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ถ้าหัวหน้าไม่ยุติธรรมก็อาจทำให้เกิดความลำเอียงหรือมีอคติในการประเมินทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจได้ ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานแต่ถ้าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำอาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงานซึ่งส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานคิดที่จะลาออกจากรางานได้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2548: 101,117) จึงทำให้คะแนนด้านนี้ออกมามีค่าต่ำกว่าด้านอื่นๆ

2.1.2 การศึกษาพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น

พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของการศึกษาพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งอธิบายได้ว่า เป็นเพราะโรงพยาบาลเอกชนมีการพัฒนาผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นอย่างสม่ำเสมอตามเกณฑ์การรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลตามมาตรฐาน Hospitals Accreditation โดยมีการจัดประชุม อบรม สัมมนา ทุกปี เช่น มีโปรแกรมพัฒนาทักษะด้านการบริหาร ด้าน Effective Supervisory Skills, Performance Appraisal Techniques เป็นต้น เพื่อให้ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้พยาบาลวิชาชีพประเมินพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นอยู่ในระดับสูง (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล 2549: 17-18) สอดคล้องกับงานวิจัยของธนิศา นิมวงษ์ (2539) และผ่องฉวี เพียรรัฐจับ (2546) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านพบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยพยาบาลวิชาชีพประเมินว่า ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น มีการสนับสนุนการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีการกระตุ้นให้ตระหนักใน ความสำคัญของเป้าหมายและผลงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่ง อธิบายได้ว่าเนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมในการพยายามที่จะปรับปรุงสภาพ ขององค์กรให้ดีขึ้น สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริง รวมทั้งสามารถใช้ความรู้ ความสามารถกระตุ้นโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญของ เป้าหมายและคุณค่าในผลลัพธ์ของงาน และนำไปสู่การปฏิบัติได้ โดยการยกระดับความต้องการ ของผู้ปฏิบัติงาน หรือโดยชักจูงให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าการสนใจตนเอง (Self Interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ เป็นผลทำให้ คะแนนเฉลี่ยด้านการสร้างแรงบันดาลใจสูงที่สุด เมื่อพิจารณาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคลซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้างานให้โอกาสในการศึกษา อบรมเพิ่มเติมหรือ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญามีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และข้อที่มี คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้างานพาผู้ปฏิบัติงานเยี่ยมชมกิจการของหน่วยงานอื่นทั้งภายในและ ภายนอกองค์กรเพื่อนำสิ่งที่ดีมาพัฒนางาน ซึ่งอธิบายได้ว่าเนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนมีนโยบาย ให้ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นเป็นตัวแทนของแผนกเข้ารับการประชุม สัมมนา อบรม รวมทั้ง การศึกษาดูงาน แล้วจึงนำมาถ่ายทอดโดยที่พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติงานไม่ได้มีส่วนร่วมในการ ประชุม สัมมนา อบรม รวมทั้งการศึกษาดูงาน ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงประเมินด้านนี้ต่ำกว่าด้าน อื่น เนื่องจากการประชุม สัมมนา อบรม รวมทั้งการศึกษาดูงาน เป็นต้น ทำให้เกิดความสามารถ

เข้าใจในความรู้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน ก่อให้เกิดคุณค่าแก่องค์กร และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น (วรวรรณ วาณิชย์เจริญชัย 2550: 4 - 13)

2.1.3 การศึกษาบรรยากาศขององค์กร โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยบรรยากาศขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาพบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ รู้จักคุ้นเคยกันดี และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ให้ประสบความสำเร็จ โรงพยาบาลเอกชนมีนโยบาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ และมีสายการบังคับบัญชา ที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนเชิงนโยบาย การสนับสนุนสิ่งแวดล้อม ทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงบรรยากาศที่ดีในการทำงานจึงประเมินว่า บรรยากาศขององค์กรอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลศึกษาของ พรทิพย์ พิมพ์สมาน (2548) ที่พบว่า บรรยากาศขององค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช กรมสุขภาพจิต อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของนุชนาถ สุวรรณ (2549) พบว่า บรรยากาศขององค์กรโดยรวมของโรงพยาบาลเช่นทรัลเมโมเรียล 2 สาขา อยู่ในระดับสูง ส่วนดวงนศรี พันธุ์พานิช (2551) พบว่าบรรยากาศขององค์กรของโรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาบรรยากาศขององค์กรเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ โดยจากผลการศึกษาพยาบาลวิชาชีพให้ความเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จและมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง หน่วยงาน และส่วนรวมในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของนุชนาถ สุวรรณ (2549) พบว่า บรรยากาศขององค์กรรายด้านที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเสี่ยงในงาน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม ด้านการสนับสนุน และด้านความรับผิดชอบของบุคลากร ส่วนด้านการสนับสนุน จากการศึกษาพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้างานสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการปรับหรือเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม และด้านเอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดีมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ผู้ปฏิบัติงานไม่เคยพูดถึงเรื่องการขอย้ายหรือลาออก อีกทั้งด้านรางวัลมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครเมื่อปฏิบัติงานย่อมต้องการผลสำเร็จในการทำงาน และมี

ความต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ แต่จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลพบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ≤ 3 ปี และมีรายรับที่ได้จากการปฏิบัติงาน $\leq 25,000$ บาทต่อเดือน ทำให้พยาบาลประเมินว่าการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนจากการทำงานรวมทั้งสวัสดิการต่างๆยังไม่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมจะทำให้เกิดความพึงพอใจสูงตามไปด้วย แต่ถ้าค่าตอบแทนยังไม่สอดคล้องกับภาระงานย่อมทำให้เกิดความไม่พึงพอใจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานคิดที่จะลาออกจากราชการได้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2548: 100-101)

2.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

2.2.1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

พบว่าพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นทั้งรายด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพราะผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้จากการโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและความรู้สึกพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานตามวิสัยทัศน์ของผู้นำรวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนและให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความต้องการของแต่ละบุคคลทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น (Bass,1999) สอดคล้องกับผลการศึกษาของธนิศา นิมวงษ์ (2539) กริชแก้ว แก้วนาค (2541) รัตติกรณ์ (2545:ค) ผ่องฉวี เพ็ชรรัฐจบ (2546) รัตติกรณ์ จงวิศาล (2547) และ Cecil, Pearson and Jeannette Chong (1990) และจากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากตัวแปรย่อยของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในระดับสูง ($r = .749, .804$ ตามลำดับ) ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในระดับสูงมาก ($r = .822$) ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อตกลงของการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ จึงทำให้ตัวแปรนี้ไม่ถูกเลือกเข้าสู่สมการ และจากการศึกษาของ Avolio, Bass and Jung (1999) พบว่าการกระตุ้นทางปัญญา(Intellectual Stimulation)

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ทั้งสามองค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Barker (1992) และ McDaniel and Wolf (1992) และเนื่องจากบริบทของโรงพยาบาลเอกชน ผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นจะเป็นผู้ถ่ายทอดนโยบายต่างๆของโรงพยาบาลไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมทั้งวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งต้องให้สอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารโรงพยาบาลกำหนดออกมา ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงรับรู้ว่าคุณสมบัติของพยาบาลระดับต้นไม่ได้มีบทบาทโดยตรงในการที่จะกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติต่างๆ ส่วนใหญ่เป็นเพียงผู้ทำการถ่ายทอดให้ปฏิบัติตาม ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นเพียงปัจจัยย่อยหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยซึ่งไม่ใช่ปัจจัยหลักที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จึงทำให้ตัวแปรพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับผลการศึกษารัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ซึ่งศึกษาผลของการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของผู้เข้าร่วมงานหลังสิ้นสุดการทดลองไม่พัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551:199)

2.2.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 เนื่องจากบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล หากบุคคลรับรู้ถึงสิ่งแวดล้อมในงานที่ดีก็จะทำให้บุคคลารู้สึกพึงพอใจในงานนั้นและทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น (Huse and Bowditch, 1977) ดังนั้นเมื่อองค์การได้ปรับปรุงแก้ไขมิติต่างๆบรรยากาศองค์การให้มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น (สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ 2550:378-379) สอดคล้องกับผลการศึกษาของอำพัน ไชยทองศรี (2530), วุฒินนท์ วิมลศิลป์ (2533), ขนิษฐา กุลกฤษฎา (2539), พิศมัย โพธิพรรค และคณะ (2543), ชนเนษฎ์ มีแสง (2547), เปรมฤดี ทิพย์ชิต (2551) และ Levy (1989) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต้นในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพคือ บรรยากาศองค์การ โดยบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ ด้านความเลื่อมใส ด้านการสนับสนุน และด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขต

กรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 55 ($R^2 = .550$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญ โดยเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่างๆในองค์การและทำให้เกิดลักษณะต่างๆขององค์การขึ้นมา เมื่อองค์ประกอบของบรรยากาศเปลี่ยนแปลงไป จะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบอื่นขององค์การ นอกจากนี้บรรยากาศองค์การยังมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล และทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น Hellriegel and Slocum (1974: 430) ให้ความเห็นว่าการศึกษابรรยากาศองค์การทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของการทำงาน และทำให้รู้จุดอ่อนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ ดังนั้นแนวความคิดเรื่องบรรยากาศองค์การจะช่วยให้เข้าใจถึงผลกระทบขององค์การที่มีต่อคน บรรยากาศองค์การมีผลกระทบต่อหน้าที่ต่างๆของคนในองค์การรวมทั้งความสามารถขององค์การในการเพิ่มผลผลิต และนอกจากนี้บรรยากาศองค์การจะช่วยให้ในการศึกษากระบวนการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่ง รูปแบบต่างๆของการบริหารที่มีต่อคน ต่อพฤติกรรมขององค์การ และสุขภาพของคนในองค์การ รวมทั้งบรรยากาศองค์การเป็นลักษณะเฉพาะที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ และมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์การ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Victor and Cullen (1988) ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 41 ($R^2 = .41$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ AL-Hussami (2008) พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนจากองค์การเป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุดต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบของพยาบาล และผลสำเร็จของงาน

จากการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 55 ส่วนที่เหลือร้อยละ 45 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาครั้งนี้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผลการศึกษา พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลควรพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ควรบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดตัดสินใจทำให้ทีมการพยาบาลเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน มีโครงการเสริมสร้างความรักใคร่ผูกพันในองค์การ เป็นต้น เพื่อทำให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดีเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

3.1.2 บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน พบว่า ผู้บริหารระดับต้นสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการปรับหรือเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม และด้านการรับรู้ผลที่ได้รับจากงาน มีการประเมินต่ำสุด เนื่องจากการประเมินยังไม่โปร่งใส ไม่มีการชี้แจงผลการประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ ดังนั้นหัวหน้าควรมีการประเมินอย่างโปร่งใส และชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบผลงานและข้อบกพร่อง

3.1.3 บรรยากาศองค์การด้านรางวัล พบว่าผู้ปฏิบัติงานประเมินต่ำสุดดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลควรปรับปรุงด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ จากการทำงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งสอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

3.1.4 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น แม้จะไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ก็มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลจึงควรพัฒนาผู้บริหารระดับต้นโดยจัดโครงการฝึกอบรมให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการกระตุ้นทางปัญญา และควรสนับสนุนด้านวิชาการ โดยส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้มีโอกาสไปศึกษาอบรม สัมมนาในงานนอกสถานที่บ้างเพื่อเป็นการกระตุ้นให้มีการพัฒนาการทำงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

จากการศึกษานี้ตัวแปรที่เลือกมาอธิบายความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 55 เหลืออีกร้อยละ 45 ที่เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่น ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีปัจจัยอื่นๆที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานเช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ พฤติกรรมการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ประสิทธิผลของการพยาบาล เป็นต้น ดังนั้นจึงควรนำปัจจัยเหล่านี้มาศึกษาเพิ่มเติม

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กองการพยาบาล, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2539) “บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล” กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กองคลังข้อมูลและสนเทศสถิติ, สำนักสถิติแห่งชาติ (2544) “รายงานการสำรวจ
โรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชน” ค้นคืนวันที่ 5 กรกฎาคม 2554 จาก
<http://www.nso.go.th>
- กริชแก้ว แก้วนาค (2541) “ศึกษารูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจ
ในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ”
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- กานดา จันทร์แย้ม (2546) *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น* กรุงเทพมหานคร โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์
- กุลยา ตันติผลาชีวะ (2539) *การบริหารหอผู้ป่วย* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ปิ่นเกล้าการพิมพ์
- ขนิษฐา กุลกฤษฎา (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชนเนษฎ์ มีแสง (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะและบรรยากาศองค์การ
กับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงแรมในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร วี.พรีน (1991)
- ธนิดา ฉิมวงษ์ (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจ
ในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภาค
ตะวันออกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2550) *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS พิมพ์ครั้งที่ 7*
วี.อินเตอร์ พรีนซ์

- นงนุช สุขพันธ์ (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอก การบริหารสุขภาพ
มหาวิทยาลัยมหิดล
- นงนุช โรจนเลิศ และวรรณิ ต. ตระกูล (2542) “ความพึงพอใจในงาน: แนวทางการศึกษา
วิจัยสองมิติ” คั่นคืนวันที่ 5 กรกฎาคม 2552
จาก <http://www.lanna-net.info/thaiscience/journals/Abstract/6>
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545) การบริหารการพยาบาล กรุงเทพมหานคร ประชุมช่าง
นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2551) จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ
- นุชนาถ สุวรรณ (2549) “บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ เมโมเรียล” วิทยานิพนธ์
ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารโรงพยาบาล)
สาขาวิชาสาธารณสุขสุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550) ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์ พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร
เซนต์หลุยส์เอ็กซ์เพรส
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2551) ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 10
กรุงเทพมหานคร จามจุรีโปรดักท์
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร (2550) ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 4
กรุงเทพมหานคร ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย
- เปรมฤดี ทิพย์จิต (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การการเสริมสร้าง
พลังอำนาจทางการพยาบาลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลศูนย์มะเร็ง
ส่วนภูมิภาค ประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พรทิพย์ พิมพ์สमान (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และบรรยากาศ
องค์การ กับประสิทธิผลของการพยาบาลในหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช กรมสุขภาพจิต” วิทยานิพนธ์ปริญญา
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชา
วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- ผ่องฉวี เพ็ชรอุ๊จบ (2546) “ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 6” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- พิบูล ทีปะपाल (2550) *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่* กรุงเทพมหานคร อมรการพิมพ์
- พิศมัย โปธิพรรคและคณะ (2543) “บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสระบุรี” สารสังเขปออนไลน์
ค้นคืนวันที่ 15 มกราคม 2553 จาก
<http://www.srbr.in.th/Dept/Nursing/asmosphere.html>
- ภาวิณี เพชรสว่าง (2552) *พฤติกรรมองค์การ* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
ซีวีแอลการพิมพ์
- เมตตา จันทร์ไชยศรี (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเข้มแข็ง
อดทนกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
นครราชสีมา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) *พฤติกรรมองค์การ : แบบทดสอบ&การประยุกต์ใช้ทฤษฎี
พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร ชรรมสาร
- รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) “ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- _____ . (2545 ค) “รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพ และ
ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา และผลการ
ปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในองค์การธุรกิจ” ภาควิชาจิตวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- _____ . (2547) “โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ เชาวน์อารมณ์ และพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ” รายงานการวิจัย ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- _____ . (2551) *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วรรณวิไล จันทราภา (2551) *แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติทางการพยาบาล ตามจรรยาบรรณ
วิชาชีพ* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร จุฑาทอง

- วรวรรณ วาณิชย์เจริญชัย. (2550) “การจัดการความรู้ทางการพยาบาล” วารสารพยาบาลศาสตร์ 25,1: 4 - 13
- วาริวรรณ คงชุ่มและคณะ (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิเชียร วิทญูคุณ (2550) *ภาวะผู้นำ* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ _____ . (2551) *พฤติกรรมองค์การ* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร ธนรัชการพิมพ์
- วุฒินนท์ วิมลศิลป์ (2533) “ศึกษาระบบการส่งต่อการกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท” สารสนเทศออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 7 กรกฎาคม 2552 จาก http://www.tkc.go.th/thesis/abstract.asp?item_id=2863
- สงวนศรี พันธุ์พานิช (2551) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (2549) “มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี” มปท.
- สภาการพยาบาล (2540) *พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2540)* กรุงเทพมหานคร เดอะเบส กราฟฟิค แอนด์ ปริ้นท์
- สมยศ นาวิการ สุสดี รุมาคม (2520) *องค์การ: ทฤษฎีและพฤติกรรม* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ดวงกมล
- สมยศ นาวิการ (2540) *ทฤษฎีองค์การ* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ดอกหญ้า _____ . (2544) *การบริหาร และพฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์บรรณกิจ
- สมาคมโรงพยาบาลเอกชน (2548) “ลักษณะและประเภทของโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชน” ค้นคืนวันที่ 7 กรกฎาคม 2552 จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/survey/hosp44.pdf>
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2550) *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

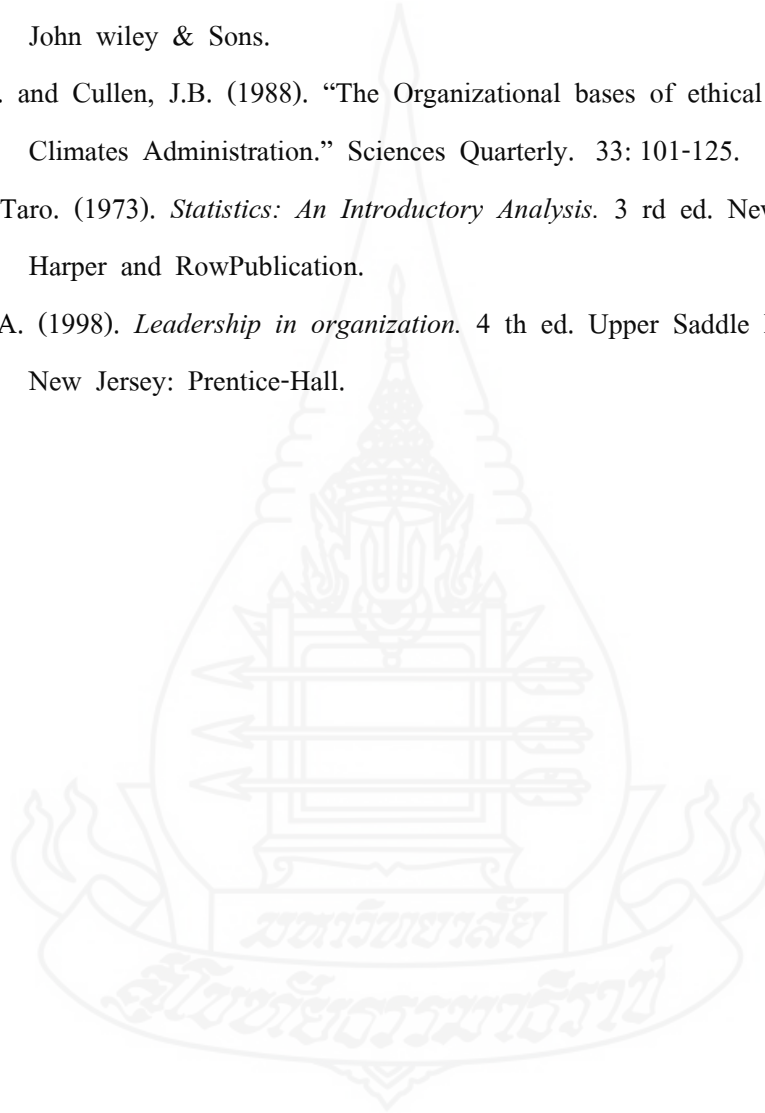
- สุชีรา ภัทรายุทธวรรตน์ (2551) *คู่มือการวัดทางจิตวิทยา* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ เมดิคัล มีเดีย
- สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ, กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (2553) “รายชื่อสถานพยาบาลประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน: โรงพยาบาล และสถานพยาบาล” สารระสังเขปออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 5 กรกฎาคม 2554 จาก <http://th.wikipedia.org/wiki>
- ลำลี คิมนารักษ์ (2545) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล นครปฐม” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา สาธาณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- โสภณ ภูเกล้าวัน (2551) *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง* สารระสังเขปออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 6 กันยายน 2552 จาก <http://gotoknow.org/blog/sopone1/108887>
- อำนาจ แสงสว่าง (2545) *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* กรุงเทพมหานคร ทิพยวิสุทธี
- อำพัน ไชยทองศรี (2530) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจ ในงานของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธาณสุขศาสตร์) สาขาพยาบาลสาธาณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล
- AL-Hussami, M. (2008). “A Study of Nurses’ Job Satisfaction: The relationship to Organizational Commitment, Perceive, Rd Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Educational. ” *European Journal of Scientific Research*. 22, 2: 286-295. Retrieved September 5, 2009, from <http://www.eurojournals.com/ejsr.htm>.
- Angle, H.L. and Perry, J.L. (1981). “An empirical assessment of organization commitment and organizational effectiveness.” *Administration Science Quarterly* 26,3: 1-14.
- Arvey., Richard, D. and others. (1 989). “Job Satisfaction: Environmental and Genetic Components.” *Journal of Applied Psychology*. 72,2 (March) : 187-192.
- Avolio, B.J., Bass, B.M., and Jung, D.I. (1999). “Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire.” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 72,4 (December): 441-462.

- Awamleh, R. (2007). "The Impact of Core Job Dimensions On Satisfaction And Performance: A Test In An International Environment" *An International Business & Economics Research Journal*. 6,1 (January): 69-74.
- Barker, A.M. (1992). *Transformational nursing leadership: A vision for the future*. New York: National league of Nursing Press.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). "Developing transformation leadership: 1922 and beyond." *Journal of European Industrial Training*. 14 (May):21-27.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). *Transformational leadership development: manual for the Leadership Questionnaire*. Palo Alto: California Consulting Psychologist Press.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1992). *Multifactor leadership questionnaire: Sheet forms 6s*. Binghamton, NY: Center of Leadership Studies.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: The Free press. Bass.
- Bass, B.M. (1999). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: The free press.
- Burn, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row, Publishers.
- Cecil, A.L., Pearson and Jeanntte chong. (1991). "Contributions of job content and social information on organizational commitment and job satisfaction An exploration in a Malaysian nursing context." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 70: 357-374.
- Cherrington, D.J. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organization Performance*. 2 nd ed. U.S.A.: Allyn and Bacon.
- Flarey, D.A. (1991). "The Social Climate Scale: a Tool for Organizational Change and Development." *Journal of Nursing Administration*. 21,4: 37-43.
- Forehand, G.A. and Glimer, B. (1964). "Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior." *Psychological Bulletin*. 62, 6(December): 361-381
- Dessler, G. (1980). *Organization Theory: Integrating Structure and behavior*. Prentice-Hall Inc.

- Gilmer, Von Haller B., and others. (1966). *Industrial Psychology*. New York: McGraw – Hill.
- Greenberg, J. and Baron, A.B. (1993). *A division of behavior in organization*. New York: Simon & Schuster Inc.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Philippines: Addison- Wesley.
- Halpin, A.W. and Croft, D.B. (1966). *The organizational climate of school*. Chicago: University of Chicago.
- Hellriegel, D. and Slocum. (1974). “Organizational climate. *Academy of Management Journal* 17,2: 225-280.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B.(1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Hill, M.A., Miller, C.C. and Colella. (2006) *Organizational Behavior: A Strategic Approach*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Hodson, R. and Sullivan, T.A. (2008). *The Social Organization of work*. 4 th ed. Belmont:United States of America.
- Huse, E.F. and Bowditch,J.L. (1977). *Behavior in Organization: A system approach to managing*. 2 nd ed. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Jewell, L.N. (1998). *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*. 3 rd ed. Pacific Grove: Brooks/Cole.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior* 7 th ed. Houghton Boston, New York: Mifflin Company.
- Levy, S.G. (1989). “Organization climate and job satisfaction as reported by Pennsylvania college middle level administration.” Doctor dissertation, university of Pennsylvania. *Dissertation Abstract international*. 50, 6:79-85.
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*. New York: Harper and Brothers.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G.H. and Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Division of reach Harvard Business school.

- Litwin, G.H. and Burmeister, M.G. (1992). *Climate performance*. The Purrinton Foundation.
- Locke, E.A. (1976). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Edited by Marvin.
- Luthans, F. (2002). *Organizational behavior*. 9 th ed. New York: McGraw-Hill.
- Lussier, R.N. (2005). *Human Relation in Organization: Applications: and Skill Building*. 6 th ed. New York: McGraw-Hill.
- McDanial, C. and Wolf, G.L. (1992). "Transformational leadership in nursing services: A test of Theory." *Journal of nursing Administrations*. 22: 60-65.
- Moorhead, G. and Giffin, W.R. (1968). *Management people and organizational climate: Organization behavior*. New York: Houghton Mifflin.
- Muchinsky, P.M. (1997). "Psychology Applied to Work An Introductions to Industrial and Organizational Psychology." 5 th ed. California: Brooks/Cole:355-384.
- Munro, B.H. (2001). *Statistical methods for health care research*. 4 th ed. Philadelphia: Lippicott.
- Piccolo, R. F. and Colquitt, J.A. (2006). "Transformational Leadership and Job Behaviors: The Mediating Role of Core Job Characteristics." Retrieved December 21, 2009, from http://www.profjayrfigueiredo.com.br/LID_AC_06.pdf.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2007). *Organizational Behavior*. 12 th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Scott, M., Swartzel, K. A. and Taylor, W.N. (2005). "Extension Agents' perceptions of Fundamental Job Characteristics and their Level of Job Satisfaction." Retrieved December 21, 2009, From <http://pubs.aged.tamu.edu/jsaer/pdf/Vol155/55-01-088.pdf>.
- Spector, P.E. (2000). *Industrial and organizational psychology*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Steers, R.M. (1991). *Introduction to organizati onal behavior*. New York: McGraw- hill.
- Strachota, E., Normandin, P. and others (2003). "Reasons registered nurses leave or change employment status." *Journal of nursing Administrations*. 33,2: 111-117.

- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Tagiuri, R. and Litwin, G. (1968). *Organization climate: Exploration of concept*. Boston: Harvard University Press.
- Tichy, N.M. and Devanna, M.A. (1986). *The transformation leader*. New York: John Wiley & Sons.
- Victor, B. and Cullen, J.B. (1988). "The Organizational bases of ethical work Climates Administration." *Sciences Quarterly*. 33: 101-125.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row Publication.
- Yukl, G.A. (1998). *Leadership in organization*. 4th ed. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice-Hall.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

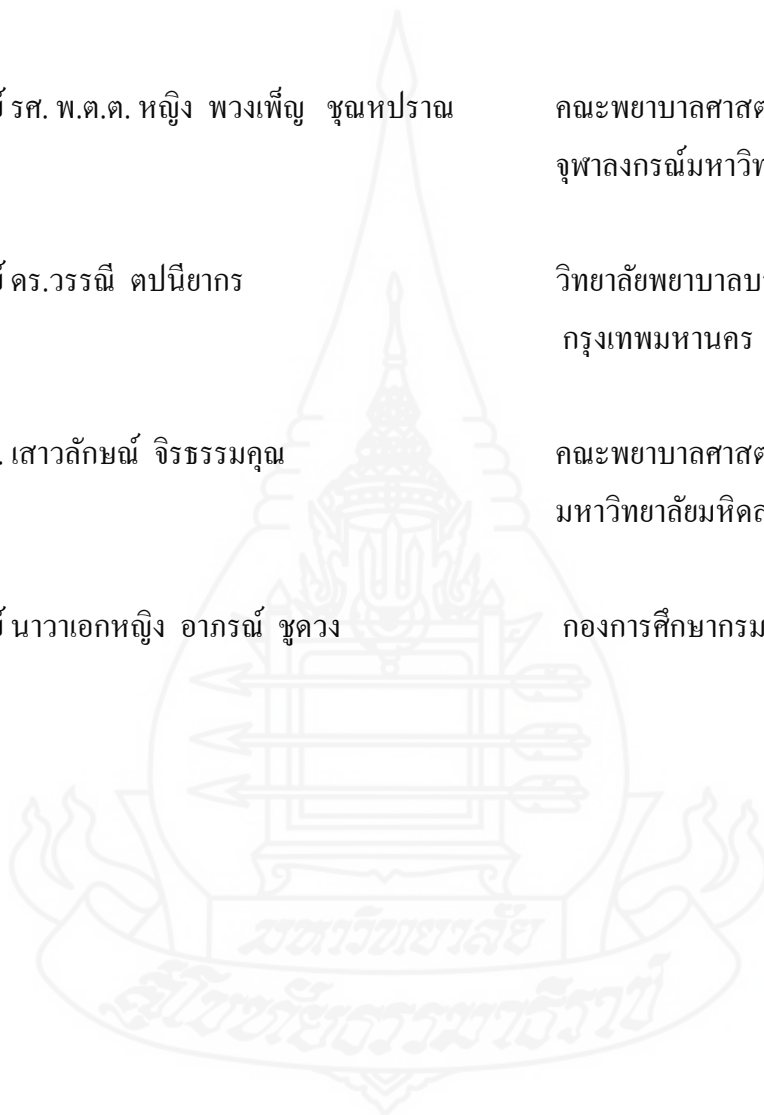
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

- | | |
|---|---|
| 1. อาจารย์ ผศ. นงนาฏ จงธรรมานุรักษ์ | วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ |
| 2. อาจารย์ รศ. พ.ต.ต. หญิง พวงเพ็ญ ชุณหปราณ | คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. อาจารย์ ดร.วรรณิ ตปนียากร | วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
กรุงเทพมหานคร |
| 4. ผศ. ดร. เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ | คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 5. อาจารย์ นาวาเอกหญิง อภรณ์ ชูดวง | กองการศึกษากรมแพทย์ทหารเรือ |





ที่ ศธ 0522.26/ว 1053

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๖ กันยายน 2553

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพมหานคร

ด้วยนางสาวพัชรานีย์ วิชัยวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์กร กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร” โดยมีอาจารย์ ดร.ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์ ดร.วรรณิ ดปนิยากร เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิจัยดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรดังกล่าวข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรินวล สติติวิทยานันท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-25032620

โทร. 086-3999380 (นางสาวพัชรานีย์ วิชัยวงศ์)



ที่ ศธ 0522.26/ว 10๕๓

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 กันยายน 2553

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.วรรณิ คปนิยากร

ด้วยนางพัชรานีย์ วิชัยวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร" โดยมีอาจารย์ ดร.ชื่นจิตร์ โพธิศัพทสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิจัยดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนवल สติติวิทยานันท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 086-399-9380 (นางสาวพัชรานีย์ วิชัยวงศ์)



ที่ ศธ 0522.26/ว ๖ 10๕๖

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

๖ กันยายน 2553

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ

ด้วยนางพัชรานีย์ วิชยวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร” โดยมีอาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิจัยดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศรีนวล สติดีวิทยานันท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 086-399-9380 (นางสาวพัชรานีย์ วิชยวงศ์)



ที่ ศษ 0522.26/ว 10๕๗

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ กันยายน 2553

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้วยนางสาวพัชรานีย์ วิชัชวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยายภาคองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร” โดยมีอาจารย์ ดร. ชื่นจิตร์ โทธิศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิจัยดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรดังกล่าวข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-25032620

สำเนาเรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ

โทร. 086-3999380 (นางสาวพัชรานีย์ วิชัชวงศ์)



ที่ ศธ 0522.26/ว 106/ว

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 กันยายน 2553

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ นาวาเอกหญิง อารมณ์ ชูดวง

ด้วยนางพัชรานีย์ วิชัยวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร” โดยมีอาจารย์ ดร.ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิจัยดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 086-399-9380 (นางสาวพัชรานีย์ วิชัยวงศ์)



ที่ ศธ 0522.26/ว 10๕๖

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๖ กันยายน 2553

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน เจ้ากรมแพทยทหารเรือ

ด้วยนางสาวพัชรานีย์ วิชัยวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร” โดยมีอาจารย์ ดร.ชื่นจิตร โพธิศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์ นาวาเอกหญิง อภรณ์ ชูดวง เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิจัยดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรดังกล่าวข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรินवल สติติวิทยานันท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-25032620

สำเนาเรียน อาจารย์ นาวาเอกหญิง อภรณ์ ชูดวง

โทร. 086-3999380 (นางสาวพัชรานีย์ วิชัยวงศ์)



ที่ ศธ 0522.26/ว 1๐๘๘

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๖ กันยายน 2553

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์นงนาฏ จงธรรมานุกัณฑ์

ด้วยนางพัชรานีย์ วิชัชวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์กร กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร” โดยมีอาจารย์ ดร.ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิจัยดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรินทร์ล สติตวิทธานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 086-399-9380 (นางสาวพัชรานีย์ วิชัชวงศ์)



ที่ ศธ 0522.26/ว 10997

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

บ กันยายน 2553

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ด้วยนางสาวพัชรานีย์ วิชัยวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร” โดยมีอาจารย์ ดร.ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์นางฉวี จงธรรมานูร์กัญ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิจัยดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรดังกล่าวข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติวิทยานันท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-25032620

สำเนาเรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์นางฉวี จงธรรมานูร์กัญ

โทร. 086-3999380 (นางสาวพัชรานีย์ วิชัยวงศ์)



ที่ ศธ 0522.26/ว 1053

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 กันยายน 2553

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รศ. พ.ต.ต. หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณพราถ

ด้วยนางพัชรานีย์ วิชัชวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการ
บริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารพยาบาลระดับต้น บรรยากาศ
องค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร” โดยมี
อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบ
เครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
ประสบการณ์ในการวิจัยดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ
วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการ
ทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิรินวล สติติวิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 086-3999380 (นางสาวพัชรานีย์ วิชัชวงศ์)

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย





ที่ ศช 0522.26 / ๒ 234

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

2๕ กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพญาไท2

ด้วยนางสาวพัชรานีย์ วิชัชวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์กร กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท2 ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับวัน และเวลา เพื่อเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

12-4-54

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-25032620

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 086-3999380 (นางสาวพัชรานีย์ วิชัชวงศ์)

สำเนาเรียน ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลอาวุโส โรงพยาบาลพญาไท2

มีการรณ ศิริประเสริฐ
ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลอาวุโส
(สำนักผู้อำนวยการ รพ.พญาไท 2 เลขที่ 184, 54)

E 7 ต.ค. 2554



ที่ ศธ 0522.26 / ๖ 234

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

๒๕ กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลอาวุโส โรงพยาบาลพญาไท2

ด้วยนางสาวพัชรานีย์ วิชัยวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.ชินฉัตร โทธิศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอลความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท2 ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับวัน และเวลา เพื่อเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-25032620

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 086-3999380 (นางสาวพัชรานีย์ วิชัยวงศ์)



ที่ ศธ 0522.26/ ๑ 34

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๑ มกราคม 2554

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพญาไท 3

ด้วยนางสาวพัชรานีย์ วิชญวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมีอาจารย์ ดร.ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอลงความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลพญาไท 3 จำนวน 30 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอลดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติฉิตวานันท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 086-399-9380 (นางสาวพัชรานีย์ วิชญวงศ์)



ที่ ศบ 0522.26/ ๒ 84

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

11 มกราคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 3

ด้วยนางสาวพัชรานีย์ วิชัยวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมีอาจารย์ ดร.ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลพญาไท 3 จำนวน 30 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 086-3999380 (นางสาวพัชรานีย์ วิชัยวงศ์)



ที่ ศธ 0522.26 / ฉ 234

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

๑๖ กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเปาโล เมโมเรียล พหลโยธิน

ด้วยนางสาวพัชรานีย์ วิชัยวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์กร กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.ชินจิตร์ โพธิ์ศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลเปาโล เมโมเรียล พหลโยธิน ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับวัน และเวลา เพื่อเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-25032620

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 086-3999380 (นางสาวพัชรานีย์ วิชัยวงศ์)

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี โทร. 0-2504-8036-7, 0-25032620



ที่ ศธ 0522.26 / ฉ ๒3 4

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

๑๕ กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเปาโล เมโมเรียล พหลโยธิน

ด้วยนางสาวพัชรานีย์ วิชัชวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลเปาโล เมโมเรียล พหลโยธิน ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับวัน และเวลา เพื่อเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรินทร์ล สติติวิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-25032620

โทรสาร 0-2503-2620

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์





สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5048096

School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University Bangpood, Pakkred,
Nonthaburi 11120

Tel. (662) 5048036, 5048037 Fax : (662) 5048096

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่ 001/2554.....

ชื่อโครงการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาล
ระดับต้น บรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

เลขที่โครงการ/รหัส ID 2515100036

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นางสาว พัชรานีย์ วิชยวงศ์

ที่ทำงาน โรงพยาบาลพญาไท2 ต.สามเสนใน เขต พญาไท กรุงเทพมหานคร 10400

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงนาม 

(อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โพธิศัพท์สุข)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม 

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศรีนวล สติติวิทยานันท์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง..... 11 มี.ค. 54

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่เป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. เพศ 1.1 () ชาย 1.2 () หญิง
2. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)
3. สถานภาพการสมรส
 - 3.1 () โสด
 - 3.2 () คู่
 - 3.3 () หม้าย หย่า แยก
4. ระดับการศึกษาสูงสุดในปัจจุบัน
 - 4.1 () ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
 - 4.2 () ปริญญาโท
 - 4.3 () ปริญญาเอก
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย/แผนกนี้.....ปี (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)
6. รายรับที่ได้จากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อเดือนจำนวน.....บาท

Gen	<input type="checkbox"/>
Age	<input type="checkbox"/>
Sta	<input type="checkbox"/>
Edu	<input type="checkbox"/>
Dur	<input type="checkbox"/>
Inc	<input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วตอบคำถามตามระดับความเป็นจริงของข้อความนั้นๆ ด้วยการเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว และตรงกับความคิดเห็น และความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	ระดับการรับรู้การกระทำ ตามความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	สม่ำเสมอ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	น้อย ครั้ง	น้อย มาก	
การสร้างแรงบันดาลใจ						
1. หัวหน้างานสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน ได้อย่างชัดเจน						IM1 <input type="checkbox"/>
2. หัวหน้างานจูงใจให้ผู้นปฏิบัติงานทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานดีเกินความคาดหมาย						IM2 <input type="checkbox"/>
3. หัวหน้างานกระตุ้นผู้นปฏิบัติงานให้ตระหนักในความสำคัญของเป้าหมาย และผลงาน						IM3 <input type="checkbox"/>
4.....						
การกระตุ้นทางปัญญา						
10. หัวหน้างานกระตุ้นผู้นปฏิบัติงานให้ยึดมั่นในค่านิยม/อุดมคติในการปฏิบัติงาน						IS1 <input type="checkbox"/>
11. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้นปฏิบัติงานได้วิเคราะห์ถึงจุดอ่อน จุดแข็ง และโอกาสในการพัฒนางาน						IS2 <input type="checkbox"/>
12. หัวหน้างานส่งเสริมผู้นปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่างๆ ในการทำงานอย่างหลากหลาย						IS3 <input type="checkbox"/>
13.						

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วตอบคำถามตามระดับความเป็นจริงของข้อความนั้นๆ ด้วยการเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว และตรงกับความคิดเห็น และความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	ระดับการรับรู้การกระทำ ตามความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	สม่ำเสมอ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	น้อย ครั้ง	น้อย มาก	
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
18. หัวหน้างานมอบหมายงานที่ทำทาย โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล						IC1 <input type="checkbox"/>
19. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามขอบเขตหน้าที่อย่างยุติธรรม						IC2 <input type="checkbox"/>
20. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีการประเมินตนเอง และ/หรือผู้ร่วมงาน						IC3 <input type="checkbox"/>
21.....						

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วตอบคำถามตามระดับความเป็นจริงของข้อความนั้นๆ ด้วยการเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว และตรงกับความคิดเห็น และความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
โครงสร้าง						
1. โรงพยาบาลมีนโยบาย กฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นลายลักษณ์อักษร						St1 <input type="checkbox"/>
2. โรงพยาบาลมีมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม ทำให้ปฏิบัติงานได้คล่องตัว						St2 <input type="checkbox"/>
3. โรงพยาบาลมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน						St3 <input type="checkbox"/>
4.....						
ความรับผิดชอบ						
8. ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่วนรวม						Res1 <input type="checkbox"/>
9. ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทำให้ปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นน้อยมาก						Res2 <input type="checkbox"/>
10. ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ						Res3 <input type="checkbox"/>
11.....						

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วตอบคำถามตามระดับความเป็นจริงของข้อความนั้นๆ ด้วยการเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว และตรงกับความคิดเห็น และความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
รางวัล						
12. ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทน จากการทำงานอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม						Rew1 <input type="checkbox"/>
13. ผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม						Rew2 <input type="checkbox"/>
14. ผู้ปฏิบัติงานได้รับการการพุดคุยให้กำลังใจ ที่ดีจากหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน						Rew3 <input type="checkbox"/>
15.....						
ความอบอุ่น						
16. เมื่อมีปัญหาในเรื่องงาน ผู้ปฏิบัติงานมักได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี						Wa1 <input type="checkbox"/>
17. ผู้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยรู้จักและ คำนึงกันดี						Wa2 <input type="checkbox"/>
18. ผู้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน						Wa3 <input type="checkbox"/>
19.....						

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วตอบคำถามตามระดับความเป็นจริงของข้อความนั้นๆ ด้วยการเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว และตรงกับความคิดเห็น และความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ความเสี่ยง						
39. โรงพยาบาลมีระบบการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในการทำงาน						Ri1 <input type="checkbox"/>
40. การดำเนินงานในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่จะคำนึงถึงความเสี่ยงในงานอยู่เสมอ						Ri2 <input type="checkbox"/>
41. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการดำเนินงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงในเชิงรุก						Ri3 <input type="checkbox"/>
42.....						

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วตอบคำถามตามระดับความเป็นจริงของข้อความนั้นๆ ด้วยการเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว และตรงกับความคิดเห็น และความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
การสนับสนุน						
24. ผู้ปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน						Su1 <input type="checkbox"/>
25. หัวหน้างานเอาใจใส่ /สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน						Su2 <input type="checkbox"/>
26. หัวหน้างานสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการปรับหรือเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม						Su3 <input type="checkbox"/>
27.....						
เอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดี						
31. โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นโรงพยาบาลที่มีเอกลักษณ์ด้านการบริการซึ่งแตกต่างจากโรงพยาบาลอื่น						OL1 <input type="checkbox"/>
32. โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงบุคคลทั่วไปรู้จักดีและมีการกล่าวถึงคุณภาพบริการที่ดี						OL2 <input type="checkbox"/>
33. ผู้ปฏิบัติงานพุดถึงโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ว่าเป็นโรงพยาบาลที่ยิ่งใหญ่น่าทำงาน						OL3 <input type="checkbox"/>
34.....						

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วตอบคำถามตามระดับความเป็นจริงของข้อความนั้นๆ ด้วยการเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว และตรงกับความคิดเห็น และความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ความหลากหลายของทักษะ						
1. งานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทำกิจกรรมต่างๆหลายอย่างที่แตกต่างกัน						SV1 <input type="checkbox"/>
2. งานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ต้องใช้ความสามารถหลายๆด้านประกอบกัน						SV2 <input type="checkbox"/>
3.....						
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน/หรืองานที่มีลักษณะเฉพาะ						
4. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบดีทราบขั้นตอนการทำงานโดยตลอดตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์						TI1 <input type="checkbox"/>
5. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นการทำงานที่มีแนวทางหรือขั้นตอนที่กำหนดไว้แล้ว						TI2 <input type="checkbox"/>
6. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานเป็นที่ปรากฏ						TI3 <input type="checkbox"/>
7.....						

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วตอบคำถามตามระดับความเป็นจริงของข้อความนั้นๆ ด้วยการเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว และตรงกับความคิดเห็น และความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ความสำคัญของงาน						
9. งานในหน้าที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่						TS1 <input type="checkbox"/>
10. งานในหน้าที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถให้การดูแลผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ						TS2 <input type="checkbox"/>
11. ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานในหน้าที่ช่วยให้ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการได้รับความปลอดภัยจากอาการ/โรคที่เป็นอยู่						TS3 <input type="checkbox"/>
12.....						
ความอิสระในการทำงาน						
14. ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการวางแผนจัดการตามขอบเขตรับผิดชอบของตนเองอย่างอิสระ						Au1 <input type="checkbox"/>
15. ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสรักษาการจัดการเวลาทำงานด้วยตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน						Au2 <input type="checkbox"/>
16. ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการออกแบบกระบวนการทำงานเพื่อให้ขั้นตอนในการทำงานง่ายขึ้นไม่ยุ่งยาก/ซับซ้อน						Au3 <input type="checkbox"/>
17.....						

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วตอบคำถามตามระดับความเป็นจริงของข้อความนั้นๆ ด้วยการเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว และตรงกับความคิดเห็น และความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ผลสะท้อนจากงาน						
19. การประเมินผลงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าตนเองทำงานได้ดีเพียงใด						TF1 <input type="checkbox"/>
20. การประเมินผลงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบข้อบกพร่องของตนเอง						TF2 <input type="checkbox"/>
21. การประเมินผลงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการกระทำผลงานที่ดีต่อไปหรือปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น						TF3 <input type="checkbox"/>
22.....						
การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมายและสำคัญ						
25. ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความสำคัญของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ						EM1 <input type="checkbox"/>
26.....						

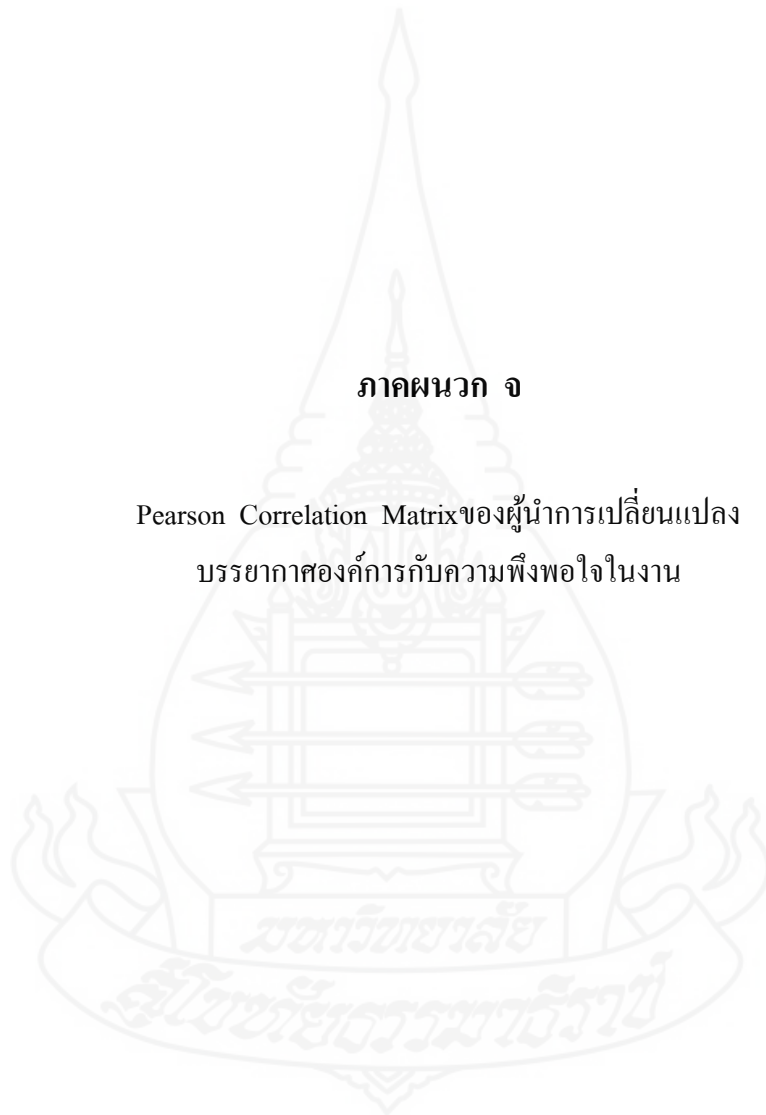
ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วตอบคำถามตามระดับความเป็นจริงของข้อความนั้นๆ ด้วยการเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว และตรงกับความคิดเห็น และความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน						
27. ผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย						ERI <input type="checkbox"/>
28.....						
การรับรู้ผลที่ได้รับจากงาน						
29. ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ						Kn1 <input type="checkbox"/>
30. ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลดีต่อตนเอง						Kn2 <input type="checkbox"/>
31. ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลดีต่อส่วนรวม						Kn3 <input type="checkbox"/>
32.....						

ภาคผนวก จ

Pearson Correlation Matrixของผู้นำการเปลี่ยนแปลง
บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน



Pearson Correlation Matrix ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน

	1	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7
Pearson Correlation											
2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.498*										
2.1 แรงบันดาลใจ	.461*	1.000									
2.2 กระตุ้นทางปัญญา	.459*	.804	1.000								
2.3 เป็นปัจเจกบุคคล	.466*	.749	.822	1.000							
3. บรรยากาศองค์การ	.694*										
3.1 โครงสร้าง	.474*	.376	.443	.438	1.000						
3.2 ความรับผิดชอบ	.625*	.396	.432	.429	.485	1.000					
3.3 รางวัล	.445*	.380	.464	.542	.476	.433	1.000				
3.4 ความอบอุ่น	.523*	.455	.454	.489	.441	.502	.451	1.000			
3.5 การสนับสนุน	.545*	.653	.684	.808	.484	.418	.564	.603	1.000		
3.6 เอกอภิมโนและจรรยาวัฑิ	.522*	.463	.478	.411	.537	.382	.478	.420	.497	1.000	
3.7 ความเสี่ยง	.592*	.502	.461	.439	.660	.457	.455	.536	.541	.681	1.000
1. ความพึงพอใจในงาน	1.000	.461	.459	.466	.474	.625	.445	.523	.545	.522	.592
Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	360

* p < .001

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวพัชรานีย์ วิชัยวงศ์
วันเดือนปีเกิด	23 ธันวาคม 2512
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองอุดรธานี จ.อุดรธานี
ประวัติการศึกษา	โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2536
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลพญาไท 2 เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	พยาบาลชำนาญการพิเศษ 1

