

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำขั้นยอดกับความสุขในการทำงาน
ของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**The Relationship between SuperLeadership and Joy at Work of Head Nurses in
Emergency Unit of North–eastern Community Hospitals**

Miss Parntip Ratanasang



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 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำขั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อและนามสกุล นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง

แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล

สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารียัวรรณ อ่วมคานี

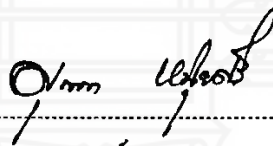
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2556

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



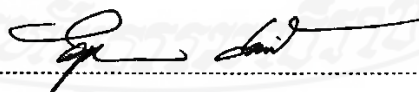
ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. วรณภา ประไพพานิช)



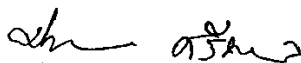
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศรี)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารียัวรรณ อ่วมคานี)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างาน
อุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัย นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง **รหัสนักศึกษา** 2495100352 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศศรี
(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำชั้นยอดและความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.97 และ 1.00 ตามลำดับ แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 0.97 และ 0.94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า (1) ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินอยู่ในระดับดีและความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก (2) ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.803$) กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.636 - 0.721$) กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

คำสำคัญ ภาวะผู้นำชั้นยอด ความสุขในการทำงาน หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
โรงพยาบาลชุมชน

Thesis title: The Relationship between SuperLeadership and Joy at Work of Head Nurses in Emergency Units of North-eastern Community Hospitals

Researcher: Miss Parntip Ratanasang; **ID:** 2495100352; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Mukda Nuysri, Associate Professor; (2) Dr. Areewan Oumtanee, Assistant Professor ; **Academic year:** 2012

Abstract

The purposes of this descriptive study were (1) to study the level of superleadership and joy at work of head nurses in emergency units of north-eastern community hospitals, and (2) to analyze relationship between superleadership and joy at work of head nurses.

The sample included 242 head nurses in emergency units of north-eastern community hospitals who had worked as head nurses for at least 1 year. Questionnaires were used as research tools for collecting the data comprising 3 sections: (1) personal data, (2) the superleadership of head nurses in emergency unit, and (3) joy at work of head nurses in emergency units. All instruments were tested for the validity by a panel of experts. Content validity index of the second and the third sections were 0.97 and 1.00 respectively. The Cronbach alpha reliability coefficients of the second and the third sections were 0.97 and 0.94 respectively. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, and Pearson product moment correlation coefficient.

The major findings were as follows. (1) Head nurses in emergency units of north-eastern community hospitals rated both their SuperLeadership and joy at work at the good level. (2) There was positive and significant relationship between SuperLeadership of head nurses and joy at work ($r = 0.803, p < .01$). There was positive and significant relationship between subscales of SuperLeadership and joy at work ($r = 0.636 - 0.721, p < .001$).

Keywords: SuperLeadership, Joy at Work, Head Nurses in Emergency Unit, Community Hospital

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนุ่ยศรี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมธานี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ให้ข้อคิดเห็น แนวทางที่เป็นประโยชน์ในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย สนับสนุนให้กำลังใจด้วยความเมตตา ห่วงใยและเอาใจใส่ตลอดมาจนกระทั่งวิทยานิพนธ์เสร็จสิ้น สมบูรณ์ รวมทั้งเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดี และความเป็นครู ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.วรรณภา ประไพพานิช ที่กรุณาให้เกียรติเป็น ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องและให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือ และให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งคณาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และ ประสบการณ์ตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ขอขอบคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และหัวหน้างาน อุบัติเหตุและฉุกเฉินใน โรงพยาบาลชุมชนภาคเหนือทั้ง 30 แห่ง ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามในการทดลองใช้เครื่องมือ และโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกแห่ง ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลในการ ทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ให้ความรู้ ประสบการณ์ คุณค่าแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง คุณประโยชน์ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดาและมารดา ผู้ล่วงลับ และขอขอบคุณ ครอบครัว สามาอาพัฒน์ ที่อยู่เคียงข้าง เป็นกำลังใจในการฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ด้วยความรักและ ห่วงใย จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ปานทิพย์ รัตนแสง

มิถุนายน 2556

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	6
กรอบแนวคิดการวิจัย	6
สมมติฐานการวิจัย	11
ขอบเขตของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	15
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	16
โรงพยาบาลชุมชน	17
แนวคิดเกี่ยวกับหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	26
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและผู้นำชั้นยอด	30
ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	62
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	75
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	81
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	81
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
การเก็บรวบรวมข้อมูล	89
การวิเคราะห์ข้อมูล	90
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	92
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	94

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	101
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงาน ของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	104
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	107
สรุปการวิจัย	107
อภิปรายผล	110
ข้อเสนอแนะ	132
บรรณานุกรม	135
ภาคผนวก	148
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	149
ข หนังสือขออนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอทดลองใช้เครื่องมือวิจัยและหนังสือขอเก็บ ข้อมูลวิจัย	151
ค เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	159
ง แบบสอบถาม	161
จ แสดง การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา	177
ฉ ตารางแสดง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำชั้นยอดกับ ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	180
ช ตารางแสดง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงาน รายด้านของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	191
ซ ทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม	193
ประวัติผู้วิจัย	195

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	เปรียบเทียบผลลัพธ์ของภาวะผู้นำ 4 แบบที่ใช้อิทธิพลนำผู้อื่น 36
ตารางที่ 3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 80
ตารางที่ 3.2	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำชั้นยอดและความสุขในการทำงานของ หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 87
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน 91
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างาน อุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายด้าน และโดยรวม 93
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างาน อุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามราย ชื่อ 94
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงานของหัวหน้างาน อุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายด้านและ โดยรวม 100
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงานของหัวหน้างาน อุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามราย ชื่อ 101
ตารางที่ 4.6	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของ หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายด้านและโดยรวม 104

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
ภาพที่ 4.2 โครงสร้างการแบ่งงานในโรงพยาบาลชุมชน	19



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในระบบบริการสาธารณสุขนั้น โรงพยาบาลชุมชนเป็นองค์กรที่ให้บริการประชาชนในเขตชนบทซึ่งเป็นบุคคลกลุ่มใหญ่ของประเทศทำให้บริการยังมุ่งสู่ชุมชนเพื่อพัฒนาสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชนตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข (การบริหารงานสาธารณสุข ภูมิภาค ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 6, 2542: 113) การให้บริการตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขดังกล่าว ย่อมมีผลต่อระบบการบริหาร โดยเฉพาะกลุ่มงานการพยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มงานหนึ่งในโรงพยาบาลชุมชน มีบุคลากรในกลุ่มงานหลายระดับและมีจำนวนมากที่สุดแตกต่างกันตามขนาดของโรงพยาบาล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการบริการที่มีคุณภาพ ผู้บริหารการพยาบาลซึ่งเป็นผู้นำในองค์กรจึงต้องใช้กระบวนการบริหารและภาวะผู้นำส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสร้างความพึงพอใจในงาน การสร้างการมีส่วนร่วมและสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ และทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ หัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นที่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงาน และเป็นผู้เชื่อมโยงประสานงานตลอดจนนโยบายขององค์กรไปสู่บุคลากรผู้ปฏิบัติการพยาบาล หัวหน้างานจึงต้องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในหลักการและแนวความคิดการบริหารงานพยาบาลที่มีประสิทธิภาพมีภาวะผู้นำและรับผิดชอบดูแลคุณภาพการพยาบาลด้วยวิชาชีพของตน อย่างไรก็ตามสถานการณ์ปัจจุบันพบว่าปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลก็คืออัตรากำลังทางการพยาบาลไม่สอดคล้องกับภาระงาน และไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดอัตรากำลัง ทำให้คุณภาพการพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาลลดลง (ธีรพร สติธธิ์ 2547: 16-17) ทางด้านการบริการพยาบาลในชุมชนได้มีการปรับระบบงานเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบสุขภาพ แต่สถานการณ์จริงพบว่าพยาบาลในชุมชนต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ รวมทั้งปฏิบัติงานแทนบุคลากรอื่น ทำให้จำนวนพยาบาลที่มีน้อยอยู่แล้วไม่สามารถปฏิบัติงานด้านการพยาบาลได้ครอบคลุมและแก้ไขปัญหาของพื้นที่ได้ทางด้านการกระจายบุคลากรในปี พ.ศ. 2546 พบว่าจำนวนพยาบาลต่อประชากรกรุงเทพมหานคร 1: 309 จำนวนพยาบาลต่อประชากรจังหวัดต่างๆ คิดเป็นสัดส่วน 1: 1,066 และเมื่อพิจารณาการกระจายตามภาคต่างๆ พบว่า มีสัดส่วนแตกต่างกันอย่างมาก โดยพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรในภาคกลางไม่รวม

กรุงเทพมหานครคิดเป็นสัดส่วน 1: 816 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบสัดส่วนการกระจายที่แตกต่างจากทุกภาคมากที่สุด สัดส่วนดังกล่าวเป็น 1: 1,562 (แผนยุทธศาสตร์การบริการพยาบาล 2547: 19) และในปี พ.ศ. 2549 ยังคงพบสัดส่วนพยาบาลต่อผู้ป่วยที่สูงกว่าภาคอื่นคือ 1: 2,621 ขณะที่กรุงเทพมหานคร 1: 377 (สภาการพยาบาล 2549) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงถึงการกระจายบุคลากรที่ยังไม่สมดุลกับภาระงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต้องแบกรับมากกว่าทุกภาค ดังนั้นหัวหน้าหน่วยงานซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นที่ทำงานใกล้ชิดกับพยาบาลผู้ปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง จะต้องมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งสร้างความมั่นใจและความมั่นคงให้กับบุคลากรในหน่วยงานและก่อให้เกิดการยอมรับในการนำได้ อีกทั้งมีความเต็มใจเข้าร่วมการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์การ (สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ 2541: 83)

หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญในโรงพยาบาลชุมชนเป็นด่านแรกของโรงพยาบาลในการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่บาดเจ็บจากอุบัติเหตุและผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะฉุกเฉินและวิกฤต ที่ต้องการความช่วยเหลือแก้ไขตลอดจนการปฏิบัติการช่วยชีวิตอย่างเร่งด่วนรวมทั้งให้การดูแลและช่วยเหลือ ณ จุดเกิดเหตุ การแก้ไขปัญหาคูกคามเร่งด่วนในผู้ป่วยที่ได้รับการส่งต่อเพื่อการรักษา การปฏิบัติการพยาบาลจึงต้องเป็นไปอย่างรวดเร็วและถูกต้อง การปฏิบัติการพยาบาลงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ยังต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีอยู่มากมายอันได้แก่ความคาดหวังของผู้มารับบริการ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เต็มไปด้วยผู้ที่มีความทุกข์กายทุกข์ใจ ต้องเผชิญกับสภาวะทางอารมณ์ที่แปรปรวนของผู้ป่วยและญาติ ทำให้หัวหน้าหน่วยงานอุบัติเหตุและเหตุฉุกเฉินต้องใช้ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพในงาน และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ เนื่องจากหัวหน้างานเป็นผู้ดูแลบุคลากรที่ให้บริการโดยตรงต่อผู้ใช้บริการ และผู้ใช้บริการจะรับรู้ว่าคุณภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำและการบริหารจัดการของหัวหน้างาน จึงถือได้ว่าพยาบาลหัวหน้างานเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพบริการและภาวะผู้นำของหัวหน้างานเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพบริการ (Champathes and William อ่างในบุญใจ ศรีสถิตยัณรรกูร 2550: 434; สุริย์ โปธาราม 2547: 3) นอกจากนี้การพัฒนาคุณภาพบริการของหน่วยงานแล้วในสถานการณ์ปัจจุบันพบว่าภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้นบ่อยครั้ง โดยเฉพาะด้านสาธารณสุข จากนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขและสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติที่เน้นให้งานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชนเตรียมความพร้อมอยู่ตลอดเวลาในการตั้งรับภาวะฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่ ทำให้หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินซึ่งเป็นทั้งผู้บริหารและเป็นผู้ปฏิบัติการที่ใกล้ชิดกับบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับมากที่สุดมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการให้หน่วยงานมีความพร้อมตลอดเวลา อีกทั้งกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินอยู่ในหน่วยงานจะอยู่ในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้างานทั้งสิ้น (สุมาลี จักรไพศาล

2541) จากสภาพการณ์ที่กล่าวมาจะเห็นว่าภาระหน้าที่ของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่มีมากมาย ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานสุขภาพกายและจิตใจเกิดความเหนื่อยล้าได้ การให้บริการของโรงพยาบาลส่วนใหญ่เกิดขึ้นที่หน่วยงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรคือภาวะผู้นำ หัวหน้างานรู้จักใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรและคุณภาพงานให้เกิดผลงานที่ดี ก็จะทำให้หัวหน้างานมีความสุขในการทำงานเพราะการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน เป็นการส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข (นิวัฒน์ วัชรวารการ 2541: 51-56)

ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็เช่นเดียวกัน การใช้ศักยภาพในการบริหารและการตัดสินใจ ตลอดจนได้แสดงพฤติกรรมผู้นำอย่างเต็มที่จะทำให้หัวหน้าหน่วยงานมีความพึงพอใจในงาน (Acron , Ratner & Crawford ,1997 อ้างในบุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2550: 255) เมื่อหัวหน้างานมีความพึงพอใจในงานย่อมมีความสุขในการทำงาน รักในงานและสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ ความสุขในการทำงานอยู่ที่ใจ หากรักและพอใจไม่ว่างานจะมีลักษณะอย่างไรก็พอใจที่จะทำ หากเริ่มต้นการทำงานด้วยความพึงพอใจในหน้าที่ของตน บุคคลก็จะมีความสุขที่ได้ทำงาน (เกษม ดันติผลาชีวะ 2545) ความสุขเป็นสิ่งที่ตอบสนองความพึงพอใจในชีวิต และการกระทำ คนที่มีความสุขเกิดได้จากปัจจัยหลายๆ อย่างที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม รวมถึงสิ่งที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) และมีอิทธิพลต่อความสุข (Diener, 2003) นอกจากนี้แนวคิดความสุขในการทำงาน (joy at work) ของแมนเนียน (Manion, 2003)กล่าวถึงความสุขในการทำงานไว้ว่า เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งตอบสนองการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงการรับรู้และแสดงออก การปฏิบัติงานโดยความรู้สึกที่อยากจะทำงาน บุคลากรในงานย่อมมีความผูกพันต่อกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความพอใจ โดยอธิบายความสุขไว้ 4 ด้านคือ การติดต่อสัมพันธ์ในงาน (connections) ความรักในงาน (love of the work) ความสำเร็จในงาน (achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (recognition) เป็นที่น่าสนใจว่าหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขอย่างไรภายใต้ภาระงานที่พยาบาลวิชาชีพในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต้องแบกรับมากกว่าทุกภาค ลักษณะของงานที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีอยู่มากมาย การศึกษาความสุขในการทำงานส่วนใหญ่เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลต่างๆ เช่น โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โรงพยาบาลเอกชน และโรงพยาบาลชุมชนในเขตต่างๆ เป็นต้น ซึ่งพบว่าความสุขในการทำงานของ

พยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล 2546; พรรณีภา สืบสุข 2548; กัลยา อ่องคณา 2549; เสาวรส ประเทืองชัยศรี 2552; วิภาวรรณ บุญมั่ง 2552) แต่ไม่พบการศึกษาความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินคือภาวะผู้นำ จากที่กล่าวมาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสร้างความสุขในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการที่จะกระตุ้น โน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจ กระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อให้กิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสำเร็จต่อองค์กร (ลัทธินิการ ศรีวะระมย์ 2547: 160-161) ในฐานะผู้บริหารระดับต้นที่รับผิดชอบโดยตรงต่อผลผลิตทางการพยาบาล หัวหน้างานจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน โดยเฉพาะความสามารถในการเป็นผู้นำที่จะช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพการสร้างความสุขในการทำงาน แมนเนียน (Manion, 2003) ศึกษาพบว่าผู้นำที่ดีจะสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความสุขในการทำงาน และผู้นำควรปฏิบัติต่อผู้ตามแบบไม่ใช่ นายจ้าง แต่ควรบริหารงานให้ผู้นำและผู้ตามมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามไปสู่เป้าหมายที่กำหนดจะส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน อารมณ์และความรู้สึกของกลุ่มคนในที่ทำงานสามารถเชื่อมโยงถึงกันได้เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการทำงานร่วมกันย่อมเพิ่มความสุขให้หัวหน้างานด้วย (Manion, 2003: 658)

ภาวะผู้นำชั้นยอด เป็นแนวคิดหนึ่งที่มีลักษณะการนำที่เน้นให้ผู้ตามมีความสามารถในงานและนำให้คนอื่นมีความเป็นผู้นำด้วยตนเอง (Manz & Sims, 1989: 104) และสิ่งสำคัญจะต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง (self-leadership) ผู้นำชั้นยอด คือความสามารถในการสอนและให้กรอบความคิดที่ถูกต้อง (right thought pattern) แก่ลูกน้องโดยแมนซ์และซิมส์ กล่าวว่าผู้นำจะต้องสอนสมาชิกทีมงานให้พัฒนาวิธีการคิดอย่างมีเหตุผล (productive thinking) จุดมุ่งหมายของการคิดอย่างมีเหตุผลหรือการคิดอย่างสร้างสรรค์คือ การคิดในการรู้จักควบคุมพฤติกรรมตนเองของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยผู้นำชั้นยอดจะแสดงตนเป็นแบบอย่างของการมีกรอบแนวคิดอย่างสร้างสรรค์และผู้นำชั้นยอดจะช่วยสร้างเงื่อนไขให้แก่สมาชิกทีมงานของตนให้สามารถทำงานได้สำเร็จโดยปราศจากผู้นำดูแลด้วยการส่งเสริมให้ทุกคนพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำของตนเอง (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2545: 225) เมื่อหัวหน้าหน่วยงานทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในงานย่อม

เกิดขึ้น หัวหน้าผู้รับผิดชอบก็จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การที่หัวหน้ามีภาวะผู้นำที่นำตนเองได้ (Self-leadership) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำชั้นยอด โดยเป็นผู้ที่รู้จักวางแผนงานให้ตนเองมีวิสัยทัศน์ในการทำงานให้สำเร็จ ผู้นำชั้นยอดจะต้องมีความเป็นผู้นำในตนเองก่อน การนำตนเองนอกจากจะช่วยให้เข้าใจในตัวบุคคล และเปลี่ยนความคิดต่อสิ่งแวดลอมใหม่ในแต่ละกระบวนการของงานเพื่อเพิ่มความสุขเฉพาะตัวในการทำงานแล้ว ยังช่วยให้มีภาวะผู้นำที่นำตนเองในการเป็นผู้บริหารที่นำหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าได้กับทุกรูปแบบขององค์กร (D'Intino, Goldsby, Houghton, & Neck, 2007) การที่หัวหน้างานมีความเป็นผู้นำตนเองของผู้บริหารตามที่กล่าวมาก็น่าจะมีความสุขในการทำงานของตนเองได้

จากสภาพการณ์ที่ได้กล่าวมาหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่มีภาวะผู้นำชั้นยอดควรใช้ความสามารถให้บุคลากรในหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินนำตนเองได้ ตามแนวคิดของชาร์ล ซีแมนซ์ และเฮนรี พี ซิมส์ (Manz and Sims ,2001 อ้างใน ทองใบ สุคชารี 2549: 82) ที่เสนอว่าภาวะผู้นำชั้นยอดเป็นวิธีการนำผู้อื่น โดยการแสดงให้เห็นว่า บุคคลจะสามารถนำตนเองได้อย่างไร กล่าวคือผู้นำชั้นยอดจะประสบผลสำเร็จ ได้ก็ต่อเมื่อสามารถพัฒนาผู้ตามให้เป็นบุคคลที่มีผลิตภาพสูง ทำงานได้อย่างอิสระ และต้องการให้ผู้นำเข้ามาควบคุมน้อยที่สุด เมื่อบุคลากรในหน่วยงานเกิดความรู้สึกเข้าถึงความหมายของงานที่ปฏิบัติ มีความรับผิดชอบในงาน จะนำมาซึ่งผลสำเร็จของหน่วยงาน ทำให้เกิดการยอมรับและเชื่อถือจากคนในองค์กร อีกทั้งผู้นำและผู้ตามรับรู้ได้ว่างานมีความหมายก็จะเกิดความพอใจในงาน หากเริ่มต้นการทำงานด้วยความพึงพอใจก็จะสุขใจที่ได้ทำงาน เกิดความรักในงาน และความสำคัญอย่างยิ่งของภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหน่วยงาน คือความสามารถในการสอนให้ลูกน้อง มีความสามารถในการคิดตามวิธีการของตนเอง พร้อมกับสามารถกระทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรมและดำเนินการได้อย่างอิสระ ส่งเสริมให้ขจัดความคิด และความเชื่อในทางที่ไม่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานออกไปจากกระบวนการคิด พร้อมกับให้ทดแทนความคิด และความเชื่อดังกล่าวด้วยความเชื่อมั่นในทางบวกและเป็นรูปธรรม อันก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ หัวหน้าหน่วยงานยังจะต้องสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับบุคลากรในหน่วยงานด้วยวิธีการยอมรับอย่างจริงใจ ตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 2001: 77-190) ที่กล่าวว่าผู้บริหารควรใช้ทักษะของความเป็นผู้นำไปสู่ปฏิบัติโดยเน้นไปที่การถืออำนาจโดยใช้ภาวะผู้นำชั้นยอดที่จะทำให้เป็นผู้นำตนเอง(Self-leadership) มาใช้ในการบริหาร โดยมีองค์ประกอบด้วย 7 ด้าน คือภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ (Self-Leadership in Action) ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล(Self-Leadership Through Natural Rewards) ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ (Self-Leadership of the Mind) การนำผู้อื่นให้นำตนเอง (Leading Others to Lead

Themselves) การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง (Leading Individuals to Become Self-Leaders) การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง (Leading team to Self-leadership) การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง (Leading organizational culture to Self-leadership)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่ายังไม่มีผู้ใดศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินไว้ ประกอบกับผู้นำชั้นยอดเป็นสิ่งที่ผู้นำในหน่วยงานการพยาบาลควรได้ปฏิบัติโดยจะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งเสริมให้เกิดความรักความสามัคคีในหน่วยงาน มีความสุขในการปฏิบัติงาน สนุกกับงานที่ปฏิบัติด้วยเหตุผลและความสำคัญที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและนำมาใช้ในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการและทำให้เกิดคุณภาพในการบริการและการบริหารงานของหัวหน้างานต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำชั้นยอดและความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ตามแนวคิดของแมนส์ และซิมส์ (Manz & Sims, 2001) ซึ่งเน้นภาวะผู้นำ 7 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัลภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ การนำผู้อื่นให้นำตนเอง การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง และการนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง ซึ่งภาวะ

ผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินตามแนวคิดนี้ ทำให้หัวหน้างานได้แสดงพฤติกรรมผู้นำอย่างเต็มที่ สามารถบริหารจัดการผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เกิดประสิทธิภาพที่ดีของงาน งานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขและสนุกสนานกับงานที่ทำ เกิดความรักในงาน และเมื่องานสำเร็จย่อมเกิดการยอมรับของบุคคลอื่นส่วนความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) ประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ในงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ โดยมีกรอบแนวคิดดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาวะผู้นำชั้นยอดเป็นแนวคิดหนึ่งที่มีลักษณะการนำที่เน้นให้ผู้ตามมีความสามารถในงานและนำให้คนอื่นมีความเป็นผู้นำด้วยตนเอง (Manz & Sims, 1989) และสิ่งสำคัญจะต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง (self-leadership) การที่หัวหน้ามีภาวะผู้นำที่นำตนเองได้นอกจากจะช่วยให้เข้าใจในตัวบุคคล และเปลี่ยนความคิดต่อสิ่งแวดลอมใหม่ในแต่ละกระบวนการของงานเพื่อเพิ่มความสุขเฉพาะตัวในการทำงานแล้ว ยังช่วยให้มีภาวะผู้นำที่นำตนเองในการเป็นผู้บริหารที่นำหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าได้ ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ตามแนวคิดของแมนส์ และซิมส์ (Manz & Sims,2001) มีองค์ประกอบ 7 ด้านได้แก่ ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัลภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ การนำผู้อื่นให้นำตนเอง การนำบุคคลให้เป็นผู้

ผู้นำตนเอง การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง และการนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง ซึ่งแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานดังนี้

ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติการที่หัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติงาน โดยเน้นการใช้ความเป็นผู้นำในตนเองในการปฏิบัติ โดยใช้วิธีการฝึกตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ การตั้งเป้าหมายให้ตนเอง การเตรียมและจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การสังเกตตนเอง การให้รางวัลตนเอง และการทบทวนตนเองผู้นำทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสั่งการหรือชี้แนะให้ผู้ตามมุ่งสู่เป้าหมายได้สำเร็จ (เรมวอล นันทศุกวัฒน์ 2542: 4) ดังเช่นการศึกษาของ อิศระ บุญญะฤทธิ์ (2547) พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น และEldemire(2004) ที่ศึกษาพบว่าผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำชั้นยอด ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน และความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อหัวหน้าหน่วยงานทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในงานย่อมเกิดขึ้น หัวหน้าผู้รับผิดชอบก็จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัลเป็นการให้รางวัลตามธรรมชาติที่สร้างขึ้นจากแรงจูงใจในตัวเองเน้นลักษณะความสุขของงานและกิจกรรมที่ทำรวมถึงการให้รางวัลตนเองด้วยการทำในสิ่งที่ตนเองชอบการใช้แรงจูงใจที่สร้างขึ้นจากความสุขในตัวเองเช่น ความรู้สึกยินดีกับตัวเองเมื่อทำสำเร็จ การสร้างความสุขจากสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศที่มีความสุขในที่ทำงาน การเพิ่มกิจกรรมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน การทำงานด้วยความสนุกสนานร่วมกัน เป็นต้น ซึ่งการให้รางวัลกับตนเองเหล่านี้จะช่วยเพิ่มความสามารถที่ลักษณะความพอใจกับงานที่ทำ (Houghton & Neck, 2002: 673)และการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบในการทำงานให้เป็นแรงจูงใจในการทำงานเป็นการให้รางวัลกับตนเองเพื่อสร้างความสุขในการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาของภัทธา เพ็ชร์พันธ์ (2545) ที่พบว่าลักษณะงานสามารถทำให้บุคคลในองค์กรพึงพอใจในงานระดับสูง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณลักษณะงานที่ตนทำนั้นดี มีคุณค่า ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสามารถทำงานได้ด้วยความสุข

ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจเป็นการสร้างแนวคิดให้ตัวเรามองในแง่ดีและสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อการทำงาน การใช้วิธีการแก้ไขปัญหามีเหตุผล และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ การสร้างรูปแบบความคิดของบุคคลมีอิทธิพลต่อการกระทำ สามารถทำให้บุคคลเผชิญต่อปัญหาในทุกเรื่อง การนำผู้อื่นให้นำตนเองเป็นการพัฒนาวิธีการนำตนเองที่ผู้นำชั้นยอดควรมีคือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ถึงผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามสามารถแสดงถึงอำนาจในตนเองเมื่อจำเป็นและวิธีการพัฒนา

ความสามารถแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยการให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติได้แก่ ให้อำนาจตัดสินใจ ให้อิสระในการทำงาน สนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และมีความพึงพอใจในงาน ในขณะที่เดียวกันก็สามารถแบ่งเบาภาระงานของหัวหน้างานได้เนื่องจากสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีผู้ควบคุมดูแล ดังการศึกษาของจงจิตร เลิศวิบูลย์มงคล (2546) พบว่าการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ทำให้พยาบาลประจำการเกิดอำนาจในตนเองที่จะตัดสินใจ แก้ปัญหาได้ทันเหตุการณ์ และส่งเสริมให้เกิดศักยภาพและความภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจจะช่วยเพิ่มสมรรถนะของพยาบาลให้มั่นใจในการทำงานของตนเองมากขึ้น ซึ่งเป็นผลสะท้อนโดยตรงถึงความสามารถทางการพยาบาลที่จะนำไปสู่คุณภาพงาน เมื่องานเกิดผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ หัวหน้างานย่อมได้รับการยอมรับเกิดความภาคภูมิใจและความสุขในการทำงานด้วยการนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเองเป็นการแสดงให้เห็นเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำในการนำตนเองในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำจะถูกเรียนรู้โดยผ่านการสังเกตการกระทำที่สร้างสรรค์และประสบความสำเร็จซึ่งมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นผู้นำต้องแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าพฤติกรรมใดต้องการให้ผู้ปฏิบัติเลียนแบบและการประพฤติปฏิบัติตามนั้นจะได้ผลลัพธ์ทางบวก ดังเช่นการศึกษาของ ศิริินภา ชี้อาทให้ (2544) พบว่า การเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การพยาบาลที่มีระดับความสำคัญ จะทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา พร้อมทั้งจะนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการศึกษาของ สุรีย์ โปธาราม (2547) ที่พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยซึ่งความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น และการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง คือการที่หัวหน้างานทำให้ทีมงานมีความสามารถในการจัดการด้วยตนเองได้ (self-management team) ผู้นำทีมงานที่มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพในการบริหารจัดการทีม ให้มีความเชี่ยวชาญในบทบาททั้งด้านงานและด้านสังคม คุณสมบัติดังกล่าวจะช่วยให้ทีมงานประสบผลสำเร็จ (เฉลิมพงษ์ มีสมนัย 2549: 384)การทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพถ้าบุคลากรทุกคนทำงานโดยมุ่งที่วัตถุประสงค์เดียวกัน มีความเชื่อใจ ไว้วางใจกันยอมรับในความสามารถของกันและกัน (รัชนี อยู่ศิริ 2551: 174) การที่หัวหน้าหน่วยงานบริหารจัดการให้ทีมงานสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง โดยใช้ศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องซึ่งมีหลายระดับเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยการบริหารของทีมเองจะทำให้หัวหน้างานสามารถบริหารเวลาในการพัฒนางานในด้านอื่นๆ ได้ดังการศึกษาของสุรีย์ โปธาราม (2547) พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในระดับสูง และการศึกษา

ของเดวิด (David, 2004) พบว่าพฤติกรรมผู้นำชั้นยอดที่เหมาะสมกับกลุ่มงานที่บริหารตนเอง ต้องสามารถแสดงบทบาทที่ชัดเจน สามารถเพิ่มระดับการบริหารตนเองของทีม ฝึกอบรมบุคลากรให้แสดงพฤติกรรมเหล่านั้น การที่ทีมงานสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยศักยภาพของตนเอง และงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายย่อมสร้างความสุขในการทำงานแก่หัวหน้างาน การนำวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นผู้นำตนเอง คือการที่หัวหน้างานสามารถขยายความเป็นผู้นำตนเองให้เกิดขึ้นในองค์การ โดยเป็นต้นแบบให้กับบุคลากรในองค์การ แนะนำส่งเสริมพฤติกรรมที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติเป็นต้นแบบของกันและกันเกิดรูปแบบของวัฒนธรรมสถาบันขึ้นมา ใช้พฤติกรรมในการสร้างเสริมความพึงพอใจ โน้มน้ำวให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความศรัทธา ความประทับใจและภักดีต่อองค์การ การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานกระตุ้นให้สมาชิกสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ในการทำงานของหัวหน้าจึงไม่ต้องควบคุมกำกับหรือบริหารจัดการทุกงานด้วยตนเองสร้างความสุขในการทำงาน เนื่องจากเมื่อทุกคนนำตนเองได้ย่อมสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้และนำองค์การไปสู่เป้าหมายเดียวกันดังเช่น มณีรัตน์ พากเพียรและคณะ (2547) พบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการคุณภาพโดยองค์รวมของหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติ การที่ผู้ปฏิบัติเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วม จะทำให้บุคลากรยอมรับการพัฒนาคุณภาพบริการความสุขในการทำงาน (Joy at work) ตามแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) เป็นความรู้สึกลึกซึ้งทางบวกและการกระทำที่สร้างสรรค์ของทีบุคคลมีต่องาน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากทำงาน รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความผูกพันและพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขได้แก่ การยิ้ม หัวเราะ ชื่นชอบ เป็นความรู้สึกในทางบวก ความสุขเกิดขึ้นได้ โดยการมีสัมพันธภาพที่ดี มีความชื่นชอบในสิ่งที่ตนได้กระทำ และเป็นความรู้สึกในการได้ทำในสิ่งที่ตนชื่นชอบ ในการทำงานให้เกิดความสุข สนุกและเกิดประสิทธิภาพต้องสร้างทัศนคติที่เป็นบวกต่องาน ซึ่งความสุขในการทำงานไม่มีสูตรสำเร็จ แต่ทำให้มีวินัย รู้จักตนเอง รู้สึกมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ สำหรับวิชาชีพพยาบาลหากพยาบาลปฏิบัติงานแล้วมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร ในหน่วยงานที่ผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน มีขวัญกำลังใจสูง กระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข (พรณิภา สืบสุข 2548: 6) จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ผู้วิจัยจึงตั้งเป็นสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้

4. สมมติฐานการวิจัย

- 4.1 ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 4.2 ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 4.3 ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 4.4 การนำผู้อื่นให้นำตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 4.5 การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 4.6 การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 4.7 การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

- 5.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 5.2 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 271 แห่ง จำนวน 271 คน
- 5.3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 271 คน
- 5.4 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเดือน กรกฎาคม 2555 - กันยายน 2555
- 5.5 ตัวแปรที่ศึกษามี 2 ตัวแปรคือ ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างาน

อุบัติเหตุและฉุกเฉิน ตามแนวคิดของแมนส์ และ ซิมส์ (Manz & Sims, 2001) และตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินตามแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003)

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน หมายถึงพยาบาลวิชาชีพ ที่ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

6.2 โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือหมายถึงโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ตั้งอยู่ในอำเภอหรือกิ่งอำเภอในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีขนาดตั้งแต่ 10-120 เตียงให้บริการสุขภาพโดยมีความรับผิดชอบครอบคลุมใน 4 มิติคือการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสมรรถภาพตลอด 24 ชั่วโมง จำนวน 20 จังหวัด 5 เขต คือ เขต 10 ได้แก่ จังหวัดหนองคาย จังหวัดเลย จังหวัดอุดรธานี จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดบึงกาฬ เขต 11 ได้แก่ จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดสกลนคร และจังหวัดร้อยเอ็ดเขต 12 ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดกาฬสินธุ์ เขต 13 ได้แก่อุบลราชธานี จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดยโสธร เขต 14 ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดสุรินทร์รวมโรงพยาบาลชุมชน 5 เขตมี 271 โรงพยาบาล

6.3 ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน หมายถึงพฤติกรรมของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในการใช้ความเป็นผู้นำในตนเอง (Self - leadership) ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยใช้แบบสอบถามพฤติกรรมของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่แสดงถึงความเป็นผู้นำชั้นยอด สร้างขึ้นตามแนวคิดของแมนส์ และ ซิมส์ (Manz & Sims, 2001) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

6.3.1 ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ (*Self-Leadership in Action*) หมายถึงพฤติกรรมของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในการใช้วิธีการปฏิบัติงาน โดยเน้นการใช้ความเป็นผู้นำในตนเองในการจัดการพฤติกรรมที่จำเป็น โดยใช้วิธีการปฏิบัติ การฝึกตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่การกำหนดเป้าหมายและระดับเป้าหมายของงานด้วยตนเองให้เกิดประสิทธิผลในงาน มีการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ มีการเตรียมตนเองก่อนที่จะปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และป้องกันข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้น โดย

การสังเกตการณ์และการรวบรวมข้อมูลที่เป็นต่อการทำงานรวมไปถึงบันทึกการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการตรวจสอบพิจารณาการกระทำของตนเองที่ปฏิบัติไปแล้ว เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดนั้นๆ อีก

6.3.2 ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล (Self-Leadership Through Natural Rewards) หมายถึงพฤติกรรมของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในการพัฒนาความเป็นผู้นำตนเองด้วยการใช้แรงจูงใจที่สร้างขึ้นจากความสุขในตัวเอง และกิจกรรมที่ทำ ด้วยการให้รางวัลกับตนเองจากตัวเอง การได้ชื่นชมต่อผลสำเร็จของงาน โดยเน้นที่ความพอใจกับงานที่ทำ

6.3.3 ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ (Self-Leadership of the Mind) หมายถึงพฤติกรรมของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในการจัดการความคิดด้วยแนวทางการใช้การสร้างรูปแบบความคิดที่สร้างสรรค์ในการทำงาน ประกอบด้วยการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงรูปแบบความเชื่อ และสมมุติฐาน รวมถึงการฝึกตนเองให้มีการใช้ความคิดจินตนาการในทางบวกเพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีขึ้น เกิดประสิทธิภาพทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว

6.3.4 การนำผู้อื่นให้นำตนเอง (Leading Others to Lead Themselves) หมายถึงพฤติกรรมของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติ โดยการให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อมูลข่าวสารให้ถึงผู้ปฏิบัติ โดยการสร้างเสริมพลังอำนาจ (empowerment) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถแสดงพลังอำนาจ (authority) ในการปฏิบัติงาน

6.3.5 การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง (Leading Individuals to Become Self-Leaders) หมายถึงพฤติกรรมของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในการแสดงพฤติกรรมต้นแบบในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำตนเองแก่ผู้ปฏิบัติด้วยการสอนงาน การฝึกฝน หรือปลุกฝังภาวะการนำตนเองแก่ผู้ปฏิบัติ

6.3.6 การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง (Leading team to Self-leadership) หมายถึงพฤติกรรมของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในการเป็นผู้นำในการพัฒนาทีมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยสามารถสร้างคณะทำงานได้ดี ด้วยการแนะนำ สนับสนุนและส่งเสริมให้ทีมงานมีการพัฒนาตนเองสร้างบรรยากาศความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของทีมงาน

6.3.7 การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง (Leading organizational culture to Self-leadership) หมายถึงพฤติกรรมของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในการสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยภาวะผู้นำตนเอง โดยการพัฒนาวัฒนธรรมการนำตนเองและค่านิยมที่ดีขององค์กรผ่านบุคคลในหน่วยงานด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับในการแก้ปัญหา กำหนด

ระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติร่วมกันสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในอุดมการณ์ที่จะทำให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

6.4 ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) หมายถึง การที่หัวหน้างานอุบัติเหตุและลูกเงินมีความรู้สึกพึงพอใจ และมีอารมณ์ทางบวก ได้แก่อารมณ์ที่ชื่นชอบหรือเป็นสุข อันเนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รักในงานที่ปฏิบัติ มีความสำเร็จในงานและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยแบบสอบถามความสุขในการทำงาน สร้างขึ้นตามผลการวิจัยของ แมนเนียน (Manion, 2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

6.4.1 การติดต่อสัมพันธ์ในงาน (Connections) หมายถึงการที่หัวหน้างานรับรู้ว่าคุณเองมีการติดต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานอย่างราบรื่น มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกฝ่าย โดยมีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ดูแลซึ่งกันและกัน พุดคุยติดต่อสื่อสารกันด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร และรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและปรารถนาดีต่อกัน

6.4.2 ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การที่หัวหน้างานอุบัติเหตุและลูกเงินรับรู้ว่าการปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นงานที่ชอบ มีความยินดีที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุและลูกเงินมีความรักและผูกพันต่องานอย่างเหนียวแน่น ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน สนุกและเพลิดเพลินกับงานที่ทำ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ ภาคภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบ

6.4.3 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่หัวหน้างานอุบัติเหตุและลูกเงินรับรู้ว่าคุณเองปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถทำงานที่ท้าทายความสามารถให้สำเร็จได้ตามที่ได้รับมอบหมาย เกิดความรู้สึกทางบวกในการทำงาน รู้สึกว่าคุณค่า มีความภาคภูมิใจในตนเองมีส่วนในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานให้บรรลุผลสำเร็จ จนเกิดการพัฒนาในองค์กร

6.4.4 การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่หัวหน้างานอุบัติเหตุและลูกเงินรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและเชื่อถือในการปฏิบัติงานการพยาบาลและปฏิบัติการกิจในโครงการและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันจากผู้บริหาร บุคลากรทีมสุขภาพ ผู้ร่วมงานทุกระดับประทับใจชื่นชมในการทำงานและรับรู้ถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ป่วยและญาติตลอดจนผู้มารับบริการ หรือผู้ที่มาติดต่อประสานงานจากหน่วยงานต่างๆ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาวิจัยภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลดังนี้

7.1 ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในการบริหารงานอันส่งผลให้พยาบาลในหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถนำตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหรือส่งเสริมความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินอันจะส่งผลให้การบริการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีประสิทธิภาพสูงขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ จากเอกสาร บทความ วารสาร หนังสือและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นสาระดังนี้

1. โรงพยาบาลชุมชน
 - 1.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ โรงพยาบาลชุมชนและ โครงสร้างในโรงพยาบาลชุมชน
 - 1.2 บทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาลชุมชน
 - 1.3 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน
 - 1.4 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
2. แนวคิดเกี่ยวกับหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
 - 2.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน
 - 2.2 ลักษณะงานการพยาบาลของหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำชั้นยอด
 - 3.1 ความหมายภาวะผู้นำและผู้นำชั้นยอด
 - 3.2 แนวคิดผู้นำชั้นยอดและภาวะผู้นำชั้นยอดตามแนวคิดของแมนซ์และซิมส์
 - 3.3 การประเมินภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
 - 3.4 ภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
4. ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
 - 4.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 4.2 แนวคิดความสุขในการทำงานของหัวหน้างาน
 - 4.3 วิธีการทำให้เกิดความสุขในการทำงาน
 - 4.4 การประเมินความสุขในการทำงานของหัวหน้างาน
 - 4.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

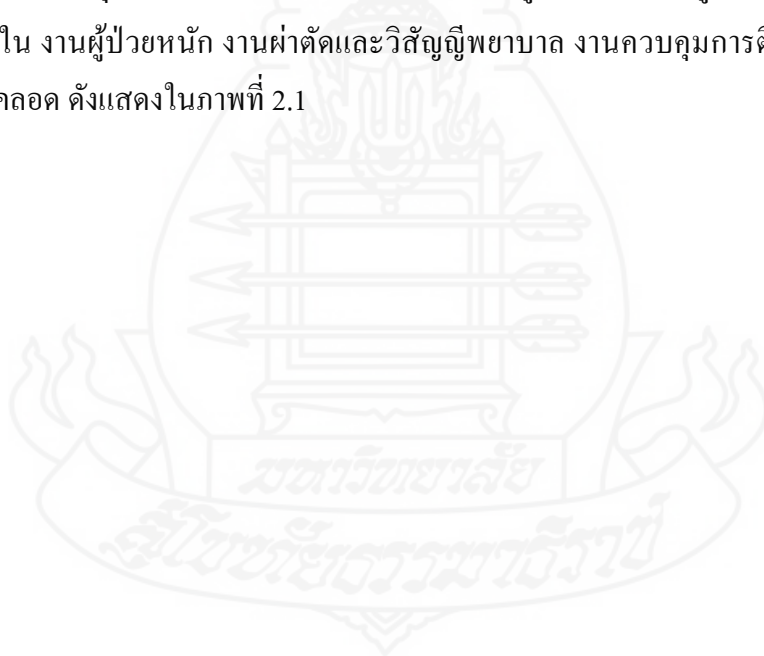
1. โรงพยาบาลชุมชน

1.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรงพยาบาลชุมชน

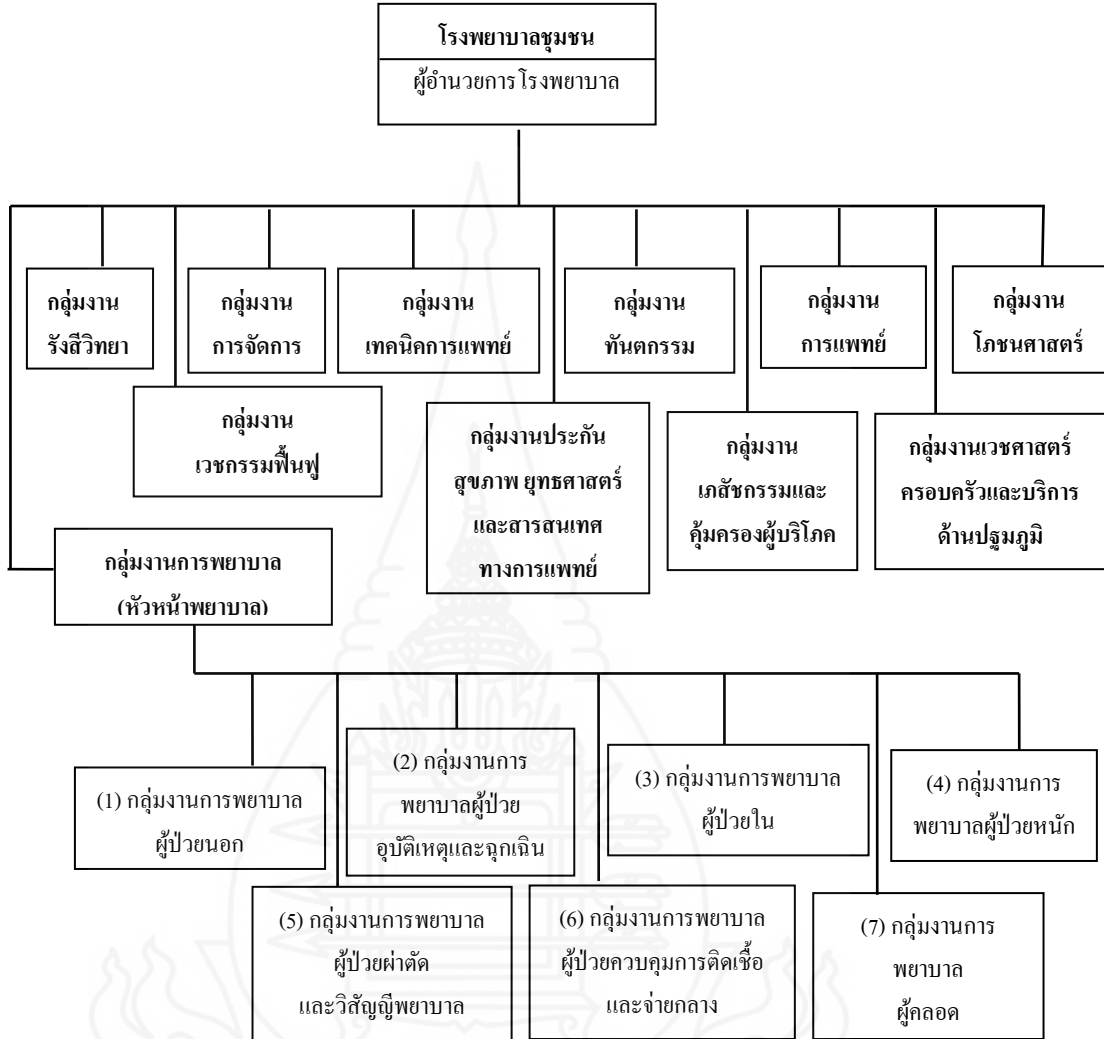
โรงพยาบาลชุมชน (Community Hospital) เป็นสถานบริการสาธารณสุขในระดับอำเภออยู่ในสายการสนับสนุนของกองโรงพยาบาลภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีนายแพทย์เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาล มีสายการบังคับบัญชาชั้นต้นขึ้นตรงกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นโรงพยาบาลขนาด 10-120 เตียง แต่ไม่เกิน 150 เตียง โรงพยาบาลชุมชนถูกพัฒนาให้มีศักยภาพการให้บริการเป็นสถานบริการสุขภาพในระดับทุติยภูมิ (กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 2555) มีระบบการให้บริการสุขภาพแบบผสมผสาน ครอบคลุมทั้งด้านส่งเสริมสุขภาพ การรักษาสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยเรื้อรังในชุมชน (ปรีดา แต่พานิช และคณะ 2543) นอกจากนั้นแล้ว โรงพยาบาลชุมชนยังรับปรึกษาและให้บริการผู้ป่วยที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือคลินิกเอกชนที่เครือข่ายส่งต่อมามากด้วย อีกทั้งการให้บริการเริ่มที่มีความเป็นเฉพาะทางเช่น การบริการด้านทันตกรรม เภสัชกรรมชุมชน เป็นต้น บุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนมีความเป็นสหสาขามากขึ้น (ทัศนยา บุญทอง 2542: 23) ปัจจุบันมีบุคลากรตั้งแต่แพทย์ เภสัชกร พยาบาล และอื่นๆเกือบ 20 สาขา โรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่อการพัฒนาชนบท กล่าวคือ เป็นจุดเชื่อมระหว่างชุมชนเมืองและชนบท มีการบริการใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จึงรับรู้ถึงปัญหาทางการพยาบาลและการสาธารณสุขของประชาชนในพื้นที่ การให้บริการจึงมีความสัมพันธ์กับปัญหาความเจ็บป่วยของประชาชนในพื้นที่ และเป็นด่านแรกที่สามารถรักษาพยาบาลแก่ประชาชนได้มากที่สุดถึงร้อยละ 95 ของประชากรทั่วประเทศ (ประเวศ วะสี 2531: 4-12)

โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นโรงพยาบาลประจำอำเภอใน 20 จังหวัด คือ 1) กาฬสินธุ์ 2) ขอนแก่น 3) ชัยภูมิ 4) นครพนม 5) นครราชสีมา 6) บึงกาฬ 7) บุรีรัมย์ 8) มหาสารคาม 9) มุกดาหาร 10) ยโสธร 11) ร้อยเอ็ด 12) เลย 13) สกลนคร 14) สุรินทร์ 15) ศรีสะเกษ 16) หนองคาย 17) หนองบัวลำภู 18) อุรธานี 19) อุบลราชธานี และ 20) อำนาจเจริญ จำนวน 271 โรงพยาบาล แบ่งขนาดโดยใช้จำนวนเตียงที่รับผู้ป่วยไว้นอนพักรักษาในโรงพยาบาล ตั้งแต่ 10 เตียง - 120 เตียงขึ้นไป ให้บริการในระดับทุติยภูมิตามศักยภาพของโรงพยาบาลนั้นๆ โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ ตามขีดความสามารถจากน้อยไปมากที่สุด ดังนี้ 1) โรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก หมายถึง โรงพยาบาลชุมชนขนาดเตียง 10 เตียง ที่มีแพทย์เวชปฏิบัติทั่วไป หรือแพทย์เวชปฏิบัติครอบครัวไม่จำเป็นต้องทำหัตถการ เช่น การผ่าตัดใหญ่ และไม่จำเป็นต้องจัดบริการผู้ป่วยในเต็มรูปแบบ 2) โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง หมายถึง โรงพยาบาลชุมชนขนาดเตียง 30-90 เตียง

ที่มีแพทย์เวชปฏิบัติ หรือแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัว และจัดบริการตามมาตรฐานของบริการ
 ทุติยภูมิโดยไม่มีแพทย์เฉพาะทาง 3) โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงพยาบาลชุมชน
 ขนาดเตียง 60-120 เตียง ที่มีแพทย์เวชปฏิบัติ หรือแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัว และแพทย์เฉพาะทาง
 สาขาหลัก (อายุรกรรม ศัลยกรรม สูตินรีเวชกรรม กุมารเวชกรรม ศัลยกรรมกระดูก และวิสัญญี
 แพทย์) เป็นบางสาขาเท่าที่มีอยู่ปัจจุบัน 4) โรงพยาบาลชุมชนเพื่อรับส่งต่อผู้ป่วย หรือโรงพยาบาล
 ชุมชนแม่ข่าย หมายถึง โรงพยาบาลชุมชนขนาดเตียง 120 เตียงขึ้นไป ที่มีแพทย์เวชปฏิบัติ หรือ
 แพทย์เวชปฏิบัติครอบครัว และแพทย์เฉพาะทางครบทั้ง 6 สาขาหลัก (เกณฑ์พัฒนาระบบเครือข่าย
 บริการสุขภาพ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ 2555: 3) โครงสร้างในการบริหารงานของโรงพยาบาล
 ชุมชนแบ่งตามกลุ่มงาน ดังนี้ 1) กลุ่มงานการจัดการ 2) กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ 3) กลุ่มงาน
 ทันตกรรม 4) กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค 5) กลุ่มงานการแพทย์ 6) กลุ่มงาน
 โภชนศาสตร์ 7) กลุ่มงานรังสีวิทยา 8) กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู 9) กลุ่มงานประกันสุขภาพ
 ยุทธศาสตร์ และสารสนเทศทางการแพทย์ 10) กลุ่มงานเวชศาสตร์ครอบครัวและบริการด้าน
 ปฐมภูมิ และ 11) กลุ่มงานการพยาบาล โดยแบ่งเป็น งานผู้ป่วยนอก งานผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
 งานผู้ป่วยใน งานผู้ป่วยหนัก งานผ่าตัดและวิสัญญีพยาบาล งานควบคุมการติดเชื้อและจ่ายกลาง
 และงานผู้คลอด ดังแสดงในภาพที่ 2.1



โครงสร้างการแบ่งงานภายในโรงพยาบาลชุมชน



ภาพที่ 2.1 แสดงโครงสร้างการแบ่งงานภายในโรงพยาบาลชุมชน

ที่มา: โครงสร้างการแบ่งงานในโรงพยาบาลชุมชน การสัมมนาผู้บริหารการพยาบาล

กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน พ.ศ. 2555

หมายเหตุ กลุ่มงานการพยาบาล (1) และ (2) กรณีโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง ให้รวมเป็นกลุ่มงานเดียวกัน (3) จำนวนแปรตามหอผู้ป่วยใน (หอละ 30 เตียง) (4) มีเฉพาะในโรงพยาบาลที่มี ICU (5), (6), (7) กรณีโรงพยาบาลขนาดต่ำกว่า 60 เตียง ให้รวมเป็นกลุ่มงานเดียวกัน

1.2 บทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการสาธารณสุข ที่ให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสานตามภารกิจของแต่ละกลุ่มงาน ครอบคลุมประชากรในพื้นที่รับผิดชอบเป็นเป้าหมายหลัก มีหน้าที่หลัก 4 ประการ ดังนี้

1) หน้าที่ให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน โรงพยาบาลชุมชนมีหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน ดังนี้

(1) ให้บริการด้านส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ อนามัยแม่และเด็ก สร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค วางแผนครอบครัว งานอนามัยโรงเรียน งานโภชนาการ งานสุขศึกษา งานสุขภาพจิต ทันตสาธารณสุขและเภสัชกรรมชุมชน สิ่งแวดล้อม ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ และเฝ้าระวังโรค

(2) ให้บริการด้านการรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพ ตามภารกิจของกลุ่มงาน โดยมีหน่วยงานในกลุ่มงานการพยาบาลรับผิดชอบในการให้บริการด้านการรักษาพยาบาลผู้เจ็บป่วยเป็นหลัก เช่น งานผู้ป่วยนอก งานผู้ป่วยใน และงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน เป็นต้น

(3) ให้บริการด้านการควบคุม และ ป้องกันโรค ได้แก่ สุขาภิบาลทั่วไป อนามัยพยาบาลงานสาธารณสุขเคลื่อนที่ งานรักษาพยาบาลทางวิทยุ งานชันสูตร และกายภาพบำบัด

(4) ให้บริการตามระบบรับ-ส่ง ผู้ป่วยเพื่อตรวจรักษาต่อ

2) หน้าที่ดำเนินการทางด้านวิชาการ ได้แก่

(1) ให้การฝึกอบรมและสนับสนุนทางด้านวิชาการ ทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่เกี่ยวข้อง รวมถึงอาสาสมัครและประชาชนทั่วไป

(2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ งานสาธารณสุขมูลฐานแก่สถานบริการสาธารณสุขระดับรองลงไปหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(3) ดำเนินการศึกษาค้นคว้าวิจัย มีการพัฒนาทางด้านวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุข

(4) ให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางด้านวิชาการ ทาง การแพทย์และสาธารณสุข แก่หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3) หน้าที่ดำเนินงาน การสาธารณสุขมูลฐาน และการพัฒนาชนบท โรงพยาบาลชุมชนมีหน้าที่ดำเนินการสาธารณสุขมูลฐาน และการพัฒนาชนบท ดังนี้

(1) ดำเนินงานการสาธารณสุขมูลฐานในเขตที่ตั้งโรงพยาบาล

(2) ให้การสนับสนุนการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานทั้ง ด้านวิชาการ กำลังคน วัสดุอุปกรณ์ และ ด้านอื่นๆ

(3) สนับสนุนการ ดำเนินการ พัฒนาชนบทในองค์กร ระดับหมู่บ้าน ตำบล และ ในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

4) หน้าที่อื่นๆ ได้แก่

(1) พัฒนาระบบ ข้อมูลข่าวสาร ของโรงพยาบาลที่มีประสิทธิภาพให้สามารถ เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น

(2) สนับสนุนบริการสาธารณสุขระดับเดียวกันและระดับรอง เช่น ด้านวัสดุ อุปกรณ์ กำลังคน เป็นต้น เท่าที่สนับสนุนได้โดยไม่ขัดกับระเบียบทางราชการ

(3) หน้าที่พิเศษอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ ออกหน่วยแพทย์ในอำเภอ เคลื่อนที่เพื่อบริการประชาชนในท้องที่ห่างไกล และ โครงการพิเศษอื่นที่เกี่ยวข้องในระดับอำเภอบทบาทและภารกิจของโรงพยาบาลชุมชนจำเป็นต้องผสมผสานการดูแลทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพไปพร้อมๆ กัน ไม่สามารถแบ่งแยกจากกัน ได้ เพื่อให้ประชาชนในเขตรับผิดชอบได้รับการดูแลด้านสุขภาพอย่างทั่วถึง เสมอภาค และ จัดบริการสุขภาพแก่ประชาชนให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากร วิชาชีพด้านสุขภาพ แหล่งฝึกปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรด้านสุขภาพ ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยของรัฐ เป็นสถานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขประจำชุมชนระดับอำเภอ เป็นศูนย์บริการและ วิชาการทางด้าน ส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การปรับปรุงสุขภาพจิตและสิ่งแวดล้อม ของชุมชน และการฟื้นฟูสภาพ

1.3 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมงาน การบริหารงานนั้นจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้เหมาะสมกับบุคคลและสภาพแวดล้อมในแต่ละยุคแต่ละสมัย โดยพัฒนาทั้งคนทำงาน และระบบงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (ศศิ อนันต์นพคุณ 2542: 14)

จาโก ไพรส์ และเดวิดสัน (Jaco, Price & Davidson, 1994) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารด้านการพยาบาลในภาครัฐ พบว่าผู้บริหารการพยาบาลจะมีบทบาทที่สำคัญ ดังนี้

1. ด้านบริหาร ผู้บริหารการพยาบาลมีบทบาทในการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ 1) วางแผน กลยุทธ์สำหรับองค์กร 2) การตัดสินใจ 3) การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมาย และ 4) การจัดทำงบประมาณ

2. ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารการพยาบาลมีบทบาทในการเป็นผู้นำโดย 1) เป็นนักพูด 2) เป็นผู้อำนวยการความสะดวก 3) การพัฒนาบุคลากร 4) ปรับปรุงนโยบายของฝ่ายการพยาบาล 5) มนุษยสัมพันธ์ 6) มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และ 7) เป็นนักคิด

3. ด้านการวิจัย ร่วมมือ สนับสนุนให้มีการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้

4. ด้านการศึกษา ส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน เป็นคณะกรรมการและศึกษาต่อ

5. ด้านปฏิบัติการพยาบาล เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้นิเทศ กำหนดมาตรฐาน และปรับปรุงโปรแกรมด้านการดูแลสุขภาพ

นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545: 2-4) ได้สรุปแนวคิดและความสำคัญของการบริหารการพยาบาล โดยกล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการพยาบาลว่า การบริหารเป็นการแสวงหาความเข้าใจอย่างเป็นระบบจนสำเร็จตามเป้าหมาย การบริหารมีส่วนเป็นศาสตร์เพราะการบริหารได้ถูกศึกษาและจัดระเบียบให้เป็นทฤษฎี และระบบ มมองค์แห่งความรู้เป็นหลักการที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ จึงยอมรับกันว่าการบริหารเป็นศาสตร์ (Gulick, 1973) ส่วนการบริหารที่เป็นศิลป์ (art) เป็นการประยุกต์เอาความรู้หลักการและทฤษฎีทางการบริหารไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือการใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานร่วมกับคนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายโดยอาศัย ประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ ความสามารถพิเศษ และบุคลิกเฉพาะตัวที่จะนำศาสตร์ซึ่งเป็นทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ สรุปความสำคัญของการบริหารการพยาบาลได้ ดังนี้

1. การบริหารการพยาบาลช่วยให้บุคลากรพยาบาลร่วมกันทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารการพยาบาลจะช่วยชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญและความสำเร็จของสังคมในอนาคต

3. องค์กรพยาบาลจะคงสภาพอยู่ มีความเจริญก้าวหน้า หรือถดถอย ขึ้นอยู่กับคุณภาพของการบริหาร

4. การบริหารการพยาบาลซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ และมีความสลับซับซ้อน จะต้องมีการจัดระบบระเบียบขององค์กร ซึ่งเป็นมรรควิธีที่สำคัญที่จะนำสังคมไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

5. การบริหารการพยาบาลมีลักษณะต้องใช้อารมณ์ขันและการเป็นเครื่องมือ ซึ่งผู้บริหารต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมต่างๆ และการวินิจฉัยสั่งการนี้เองเป็นเครื่องมือแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร

6. การบริหารการพยาบาลที่ดี ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพราะสามารถให้การพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพ

7. ชีวิตประจำวันของบุคลากรพยาบาลไม่ว่าในครอบครัวหรือในองค์กรพยาบาลย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตอย่างฉลาด

นอกจากความสำคัญของการบริหารการพยาบาลแล้ว นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545) ยังได้สรุปแนวคิดทางการบริหารการพยาบาลไว้ 4 วิธี ดังนี้

1. การบริหารมุ่งผลงาน (Task center) ผู้บริหารจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยการผลิตที่เกี่ยวข้อง เช่น อุปกรณ์ เครื่องชุดเสมหะ เครื่องปั๊มหัวใจ ลักษณะงานที่ทำงานจะพยายามกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด มีระเบียบกฎเกณฑ์ใช้วิธี “ปรับคนให้เข้ากับงาน” ผลงานและผลกำไรเป็นสิ่งสำคัญ (ธงชัย สันติวงษ์ 2540)

2. การบริหารโดยมุ่งตัวบุคคล (Personal center) ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับคน โดยยึดหลักว่าถ้าคนดีแล้ว ผลผลิตจะดีตามมาเอง เชื่อว่างานทุกอย่างต้องอาศัยคนเป็นผู้ทำทั้งสิ้น เป็นวิธี “การปรับงานเข้ากับคน” แนวทางการบริหารแบบนี้เรียกอีกอย่างว่า “แนวทางแบบมนุษยสัมพันธ์” โดยถือความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรเป็นหัวใจเพื่อการสร้างความสำเร็จให้กับงาน

3. การบริหารที่มุ่งคนและงาน (Modern development) เป็นแนวคิดที่จะจัดระบบการบริหารให้ผสมผสานกันระหว่างหลักการบริหารที่มุ่งผลงาน และมุ่งตัวบุคคลเป็นสำคัญ เป็นการมองการบริหารในลักษณะระบบความสัมพันธ์ทั้งคน องค์กรและระบบสังคม

4. การบริหารที่มุ่งถึงประสิทธิภาพตามสถานการณ์ (Contingency approach to management) เป็นแนวคิดที่เน้นให้ยอมรับกันว่าในทางปฏิบัติจะไม่มีวิธีบริหารใดที่ใช้ได้ดีที่สุดในทางบริหาร หากแต่วิธีการที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับความจำเป็นของสถานการณ์ขณะนั้น ไม่กำหนดวิธีการบริหารที่ตายตัว เป็นการนำเทคนิคหลายๆอย่างมารวมกัน

ฝ่ายการพยาบาลเป็นฝ่ายหนึ่งในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งมีหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาลหรือที่เรียกกันว่า “หัวหน้าพยาบาล” ดำรงตำแหน่งในฐานะผู้บริหารการพยาบาลระดับสูงเป็นผู้บริหารจัดการปฏิบัติงานในฝ่ายโดยขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาล รับผิดชอบงานทั้งด้านการบริหาร บริการ วิชาการตลอดจนพัฒนางานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานในความรับผิดชอบได้แก่ งานผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานผู้ป่วยนอก งานห้องคลอด งานห้องผ่าตัด งานวิสัญญีพยาบาล งานผู้ป่วยใน งานจ่ายกลางและงานซักฟอก ซึ่งในแต่ละงานจะมีหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้บริหารระดับต้นของฝ่ายการพยาบาล ขึ้นตรงต่อหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กลุ่มผู้บริหาร

เหล่านี้จะร่วมกันรับผิดชอบการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

หัวหน้าหน่วยงานในโรงพยาบาลชุมชนนับเป็นผู้บริหารระดับต้นของฝ่ายการพยาบาล ซึ่งมีความสำคัญในการดำเนินการบริการพยาบาลให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กร นอกจากนี้เป็นผู้บริหารระดับต้นแล้ว ยังปฏิบัติหน้าที่ให้การพยาบาลในหน่วยงานด้วย

เนื่องจากหัวหน้าหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินเป็นผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติการกิจใกล้ชิดกับผู้ป่วย และเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับปฏิบัติการมากกว่าผู้บริหารระดับอื่นๆ ทำให้ทราบดีว่าการดำเนินการให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์นั้น มีวิธีการอย่างไรและใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง นอกจากนี้หัวหน้าหน่วยงานยังเป็นสื่อกลางระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บริหารระดับสูง ทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้ด้วยดี

ในปัจจุบัน โรงพยาบาลชุมชนอยู่ในการพัฒนาและรับรองคุณภาพ ซึ่งมีการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพ หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งปฏิบัติงาน เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กร ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถทั้งในด้านการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาลและด้านวิชาการ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามมาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล กองการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2542) มีดังนี้

1) ด้านการบริหาร หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีบทบาทความเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างให้พยาบาลวิชาชีพ มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้ง ระหว่างพยาบาลวิชาชีพ และระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับแพทย์หรือนุคลากรอื่น มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพร่วมมือและยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีความสามารถให้ข้อชี้แนะเพื่อการปรับปรุงตนเองของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน โดยไม่มีข้อขัดแย้ง มีความสามารถในการตรวจสอบวิเคราะห์งานและข้อมูลสถิติต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาหน่วยงานมีความสามารถในการนำเสนอรายงานและขอคำสั่งสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและพยาบาลวิชาชีพ มีความสามารถในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น และควบคุมกำกับการใช้ทรัพยากรนั้น ๆ อย่างคุ้มค่าและมีความสามารถในการวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

2) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีบทบาทความสามารถในการสั่งการ และมอบหมายงานแก่พยาบาลวิชาชีพเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ โดยตรงแก่ผู้ใช้บริการ สามารถให้ความช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพในการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนยุ่งยากได้ทั้งในด้านการ

ประเมินปัญหา วินิจฉัยปัญหา กำหนดแผนการพยาบาล และประเมินผลการพยาบาล และมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้ใหม่ ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

3) ด้านวิชาการ หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีความสามารถในการสอน และฝึกให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการริเริ่มโครงการหรืองานวิจัยทางการพยาบาลในหน่วยงาน โดยมีการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพทำวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในหน่วยงาน มีการแสดงออกถึงการเป็นผู้ใฝ่รู้ศึกษาค้นคว้าและนำมาถ่ายทอด และมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

ในสถานการณ์ปัจจุบันพบว่ามีความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายด้านสาธารณสุข ทั้งจากการกระทำของมนุษย์หรือธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชนและรัฐเป็นอันตรายต่อชีวิตและร่างกายประชาชน จึงได้มีการบรรจุแผนงานอุบัติเหตุและสาธารณสุขโดยกระทรวงสาธารณสุขให้มีการจัดตั้งและพัฒนาระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินในทุกจังหวัดครั้งแรกในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - พ.ศ.2544) และฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 - พ.ศ.2549) จนถึงปัจจุบัน กระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศให้ระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินเป็นนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข และกำหนดให้ระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินลงสู่ชุมชนเน้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมและสามารถให้บริการครอบคลุมพื้นที่ภายใต้การบริหารจัดการของโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ โดยมีการบริการการแพทย์ฉุกเฉิน (Emergency Medical Service) และการบริหารจัดการในภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ (Emergency and Disaster Management) และจัดให้มีระบบงบประมาณในการบริหารจัดการและดำเนินการระบบ ในปี พ.ศ.2551 มีการประกาศใช้ พ.ร.บ. การแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการแพทย์ฉุกเฉินให้เป็นการปฏิบัติในชุมชน การปฏิบัติการต่อผู้ป่วยฉุกเฉินทั้งในและนอกโรงพยาบาล กำหนดให้สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเป็นหน่วยงานรับผิดชอบการบริหารจัดการจนถึงปัจจุบันเพื่อเป็นหลักประกันแก่ประชาชนว่าจะได้รับการมีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริการในงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลชุมชนด้วยตัวชี้วัดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ (สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข 2553; สมาคมแพทย์อุบัติเหตุแห่งประเทศไทย: 2545)

จากหน้าที่ความรับผิดชอบที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าหัวหน้าหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ไม่ใช่มีเฉพาะบทบาทหน้าที่ของการพยาบาลเท่านั้น แต่ยังคงรับผิดชอบในการบริหารหรือจัดการควบคุมงานการพยาบาลในหน่วยงาน ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานที่พิเศษเฉพาะออกไปเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และเผชิญกับความเครียดอยู่ตลอดเวลาดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จึงต้อง

ใช้การบริหารทรัพยากรเพื่อพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงาน และยังต้องใช้บทบาทของนักวิชาการทางการแพทย์พยาบาลทำหน้าที่ของผู้สอนหรือถ่ายทอดความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีสู่สมาชิกใหม่ที่เข้าสู่วิชาชีพพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญารักษ์ 2546) เพื่อให้เกิดการพัฒนางาน คุณภาพการบริหารที่เป็นเลิศ และด้วยงานที่ทำทลายความสามารถ ลักษณะงานที่น่าสนใจทำให้เกิดการพัฒนาตนเองโดยไม่รู้ตัวเมื่อหน่วยงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้มีความสุขในการทำงาน และประสบความสำเร็จในชีวิตได้ (ชีวนันท์ พีชสะกะ 2544; Manion 2003; Forren 2004)

2. แนวคิดเกี่ยวกับหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

2.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน

หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน หมายถึง หน่วยงานของโรงพยาบาลที่ให้บริการครอบคลุมทั้งผู้ป่วยธรรมดาและผู้ป่วยฉุกเฉินที่มีสาเหตุจากอุบัติเหตุ และโรคภัยต่างๆ มีศักยภาพในการให้การรักษายาบาลผู้บาดเจ็บจากอุบัติเหตุ และเจ็บป่วยอย่างกะทันหันในสภาวะฉุกเฉินและวิกฤต ที่ต้องให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาสุขภาพอย่างรีบด่วน ตลอดจนการปฏิบัติการช่วยชีวิตและการช่วยเหลือบุคคลในภาวะฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปรีชา ศิริทองถาวร และคณะ 2545: 14-17; ททัยรัตน์ โชคชัยชนากุล 2543)

งานบริการผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน เป็นงานที่ต้องจัดบริการ 24 ชั่วโมง รวมทั้งให้ความร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในงานบริการพยาบาลที่เกี่ยวข้อง เป็นการบริการพยาบาลแก่บุคคลที่ได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วยทั่วไป หรือมีภาวะเจ็บป่วยฉุกเฉินวิกฤต ทั้งระบบร่างกายและจิตใจ โดยการประเมินสภาวะความรุนแรงของการเจ็บป่วย การให้การปฐมพยาบาล ตลอดจนเฝ้าระวังอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยเพื่อแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจคุกคามชีวิตของผู้ป่วยได้อย่างทันท่วงที โดยให้การพยาบาล ณ จุดเกิดเหตุ และที่โรงพยาบาลแบบผู้ป่วยนอก ตลอดจนรับไว้สังเกตอาการเฉพาะหน้า ณ ห้องฉุกเฉินหรือห้องสังเกตอาการ (สำนักงานพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข 2550) ดังนั้นการจัดบริการพยาบาลจำเป็นต้องจัดระบบและวิธีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม โดยยึดหลักการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว และความพึงพอใจต่อผู้ใช้บริการ

2.1.1 การรักษายาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1) เพื่อดำรงรักษาชีวิต โดยมุ่งเน้นแก้ไขอาการที่ปรากฏในครั้งแรก และการป้องกันไม่ให้เข้าสู่ภาวะวิกฤต

2) เพื่อรักษาอวัยวะให้ดำรงอยู่ โดยพยายามประคับประคองอวัยวะที่มีพยาธิสภาพนั้นๆ

3) เพื่อให้อวัยวะที่ดำรงอยู่สามารถทำงานได้ตามปกติ

2.1.2 ขอบเขตของงานบริการผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานบริการผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน เป็นการประเมินอาการและให้การช่วยเหลือผู้ป่วยอย่างถูกต้องทันทั่วถึง เพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัย ไม่เกิดความพิการและภาวะแทรกซ้อนอื่นๆ จากความเจ็บป่วยที่อาจคุกคามต่อชีวิต การสังเกตอาการอย่างใกล้ชิด และให้การช่วยเหลือจนพ้นระยะวิกฤต จากมาตรฐานการให้บริการของกระทรวงสาธารณสุข (2550) และสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (2551) สรุปขอบเขตของงานในความรับผิดชอบ มีดังนี้

- 1) งานบริการผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
- 2) งานบริการรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ
- 3) งานรับและส่งต่อผู้ป่วยเพื่อการรักษาพยาบาลที่ต่อเนื่อง
- 4) งานรักษาพยาบาลทางวิทยุเครือข่ายในพื้นที่
- 5) งานชันสูตรทางคดี
- 6) งานหน่วยปฐมพยาบาลนอกสถานที่
- 7) งานบริการการแพทย์ฉุกเฉินและอุบัติเหตุ
- 8) งานสถิติและข้อมูลของหน่วยงาน

2.2 ลักษณะงานการพยาบาลของหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน (Emergency room) เป็นหน่วยงานของโรงพยาบาลที่ให้บริการรักษาพยาบาลผู้บาดเจ็บจากอุบัติเหตุและเจ็บป่วยอย่างกะทันหันทันทีที่อยู่ในสถานะฉุกเฉินและวิกฤต ที่ต้องการความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาลักษณะอย่างรีบด่วน ตลอดจนการปฏิบัติการช่วยชีวิตและการช่วยเหลือบุคคลในภาวะฉุกเฉินได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และได้มาตรฐาน โดยให้การพยาบาลในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน ณ จุดเกิดเหตุและที่โรงพยาบาลแบบผู้ป่วยนอก ตลอดจนรับไว้สังเกตอาการเฉพาะหน้าในห้องฉุกเฉินหรือห้องสังเกตอาการ และต้องจัดให้มีบริการตลอด 24 ชั่วโมง

หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชนเช่นกัน เป็นหน่วยงานสำคัญหน่วยหนึ่งของโรงพยาบาล และเป็นด่านแรกที่ให้บริการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน บุคลากรในทีมการพยาบาลจึงต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติการพยาบาลที่ถูกต้อง รวดเร็ว และได้มาตรฐานอยู่เสมอ การปฏิบัติการพยาบาลต้องให้การดูแลให้บริการรักษาพยาบาลผู้บาดเจ็บจากอุบัติเหตุและเจ็บป่วยฉุกเฉินตามมาตรฐานในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน

ทั้งในและนอกโรงพยาบาล ตลอดจนการดูแลส่งต่อผู้ป่วยไปยังโรงพยาบาลที่มีศักยภาพสูงกว่าเพื่อการรักษาที่ต่อเนื่องอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะผู้ป่วยที่ต้องได้รับการดูแลตามมาตรฐานเฉพาะโรค เช่น มีอาการของโรคที่เกี่ยวข้องกับการอุดตันของหลอดเลือดสมอง (Stroke Fast Track) และโรคกล้ามเนื้อหัวใจขาดเลือดเฉียบพลันชนิดที่มีการยกขึ้นของคลื่นไฟฟ้าหัวใจส่วน ST (Acute ST-Elevated Myocardial Infarction Fast Track) เป็นต้น โดยมีการติดตาม กำกับ ควบคุมคุณภาพการให้บริการจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพ (การบริหารงบประมาณหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ 2554)

การรักษาพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่ดีและมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความพร้อมของทีมงาน ความรู้ความสามารถของพยาบาลในการตัดสินใจแก้ปัญหาและสถานการณ์ตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง ซึ่งการแก้ไขปัญหาดังกล่าว พยาบาลต้องคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ด้วย จากลักษณะงานของหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่ให้บริการนอกโรงพยาบาล ณ จุดเกิดเหตุและในห้องฉุกเฉินมีผู้มารับบริการหลายประเภททั้งผู้ป่วยทางด้านศัลยกรรม อายุรกรรม สูติกรรม และความรุนแรงของอาการก็จะแตกต่างกันออกไป ดังนั้นการปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน พยาบาลจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการพยาบาลทุกสาขา และจะเห็นได้ว่าการให้การพยาบาลในหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินนั้นเป็นการใช้ทักษะความรู้ที่มีใช้แบบทั่วไป (generalist) แต่จะต้องใช้ความสามารถในการตรวจร่างกาย ฝ้าระวังอาการสำคัญ (hemodynamic status) การช่วยฟื้นคืนชีพ ประกอบกับต้องมีความรู้ในการจำแนกประเภทผู้ป่วย (triage) การรวบรวมข้อมูล การสอนให้คำแนะนำก่อนจำหน่ายหรือส่งต่อ และมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางในการให้การพยาบาลทั้งอายุรกรรมและอุบัติเหตุ (มาตรฐานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน สำนักการพยาบาล 2550) โดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่จำแนกประเภทผู้ป่วยจึงจำเป็นต้องมีเทคนิคการสัมภาษณ์ที่ดี มีทักษะในการประเมินและมีความรู้เกี่ยวกับการพยาบาลที่ถูกต้อง (ไชยยุทธ ธนไพศาล 2552: 47)

จากลักษณะงานดังกล่าว หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินจำเป็นที่จะต้องให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการให้บริการของกระทรวงสาธารณสุข และสำนักการพยาบาล (2550) ตามที่กล่าวมา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. จัดหน่วยบริการพยาบาล ที่เอื้อต่อการให้บริการที่มีคุณภาพทั้งในภาวะปกติและการมีอุบัติเหตุร้ายแรง ดังนี้

1.1 ตำแหน่งที่ตั้งของหน่วยให้บริการที่จำเป็น ได้แก่ ติดต่อสอบถาม คัดกรองผู้ป่วย ห้องตรวจรักษา ห้องช่วยฟื้นคืนชีพ รถเข็น และเปลนอนอยู่ในที่ที่สะดวก รวดเร็ว เหมาะสมต่อการให้บริการ

1.2 บริเวณรับผู้ป่วยอุบัติเหตุและอุบัติเหตุหมู่กำหนดไว้ชัดเจน สะดวกต่อการให้บริการผู้ป่วยได้แก่ จุดคัดกรอง จุดรับผู้ป่วยบาดเจ็บเล็กน้อย ปานกลาง ผู้ป่วยหนักหรือวิกฤต และผู้ป่วยหมดหวังหรือผู้เสียชีวิต

1.3 ลักษณะสภาพแวดล้อมทั่วไป และภายในหน่วยงาน สะอาดไม่มีกลิ่นอับชื้น อากาศถ่ายเทได้ดี จัดวางวัสดุครุภัณฑ์เป็นระเบียบ

2. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเวชภัณฑ์ พร้อมใช้งานได้ทันที ดังนี้

2.1 มีการตรวจสอบจำนวนและประสิทธิภาพของเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นทุกวัน เช่น อุปกรณ์ช่วยฟื้นคืนชีพ เป็นต้น

2.2 มีการบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นแต่ละอย่าง อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

2.3 มีการสำรองวัสดุ อุปกรณ์และเวชภัณฑ์เพียงพอ สำหรับให้บริการในภาวะฉุกเฉิน อุบัติเหตุ และอุบัติเหตุหมู่

3. ทีมให้บริการพยาบาลมีความพร้อมในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในภาวะฉุกเฉินปกติและอุบัติเหตุหมู่ ดังนี้

3.1 จำนวนทีมให้บริการแต่ละเวรประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพอย่างน้อย 2 คน

3.2 บุคลากรแต่ละระดับทราบหน้าที่และบทบาทของตนเองในแผนรับอุบัติเหตุหมู่

3.3 มีการอบรม เสริมความรู้ และฝึกทักษะก่อนประจำการแก่บุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน และการเคลื่อนย้าย

3.4 มีการอบรม เสริมความรู้ และฝึกทักษะระหว่างประจำการแก่บุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับ เกี่ยวกับการช่วยฟื้นคืนชีพ และการพยาบาลผู้ป่วยฉุกเฉิน

4. ระบบบริการพยาบาลที่สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

4.1 มีการบริการพยาบาลที่ส่งเสริมให้บริการรวดเร็ว เช่น การต้อนรับ การอำนวยความสะดวก เป็นต้น

4.2 มีระบบบริการที่สามารถให้การช่วยเหลือผู้ป่วยอุบัติเหตุ หรืออุบัติเหตุหมู่ได้อย่างทันเหตุการณ์

4.3 มีระบบนัดสำหรับแจ้งผู้ป่วย หรือติดตามผู้ป่วยที่ต้องรักษาต่อเนื่อง

4.4 มีการจัดทำแผนพัฒนา ระบบบริการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินรองรับอุบัติเหตุ และผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ที่สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น

4.5 มีการตรวจเยี่ยมผู้ป่วยและตรวจสอบประสิทธิภาพของอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นทุกวัน

4.6 มีการรับและส่งเวร ในแต่ละรอบเวรเกี่ยวกับปัญหาผู้ป่วยแต่ละรายและ/หรือเหตุการณ์สำคัญ เช่น ผู้ป่วยเสียชีวิต ทรัพย์สินผู้ป่วย เป็นต้น

4.7 มีความพร้อมระบบบริการการแพทย์เชิงรุกในการให้บริการในพื้นที่จุดเกิดเหตุ

4.8 มีระบบการบันทึกข้อมูล และ/หรือรายงานเกี่ยวกับอุบัติเหตุ/อุบัติการณ์อย่างชัดเจนเป็นระบบ

4.9 มีการนำข้อมูลจากการบันทึกต่างๆ รายงานการรวบรวมข้อมูลสถิติที่สำคัญมาวิเคราะห์แนวทาง วิธีป้องกันและพัฒนาระบบงานให้เป็นรูปธรรม

4.10 มีแนวทางปฏิบัติที่ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีต่างๆ เจ้าหน้าที่สามารถนำไปปฏิบัติได้

5. กระบวนการให้บริการพยาบาลผู้ป่วยเป็นระบบและตอบสนองปัญหาความต้องการของผู้ป่วยแต่ละคน ดังนี้

5.1 ความพร้อมในการเตรียมผู้ป่วย สำหรับการดูแลรักษาพยาบาลฉุกเฉิน

5.2 มีกระบวนการพยาบาลที่มุ่งเน้นความปลอดภัยของผู้ป่วย

5.3 มีกระบวนการเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการรักษาพยาบาล

5.4 มีการบันทึกทางการพยาบาลผู้ป่วยทุกราย โดยผู้ป่วยแต่ละรายบันทึกครอบคลุมข้อมูลการเจ็บป่วย ปัญหาและความต้องการการพยาบาล การประเมินผลและการนัดหมายเพื่อการดูแลรักษาต่อเนื่อง

6. มีกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

6.1 หัวหน้างานมีการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม การวิเคราะห์ประเมินและปรับปรุงคุณภาพบริการ

6.2 มีกระบวนการติดตามประเมิน และพัฒนาคุณภาพ โดยการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

6.3 มีกระบวนการวิเคราะห์ ทบทวนหาข้อบกพร่องในการดูแลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน สำหรับนำไปปรับปรุงรูปแบบการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ

6.4 มีการรายงานผลการเฝ้าติดตาม การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพทางการพยาบาลให้กับผู้เกี่ยวข้องทราบ

6.5 มีการปรับปรุงระบบบริการจากผลการเฝ้าติดตาม และวิเคราะห์ข้อมูล

3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำชั้นยอด

3.1 ความหมายภาวะผู้นำและภาวะผู้นำชั้นยอด

ผู้นำ (Leader) เริ่มมีการใช้เมื่อ ปี ค.ศ. 1300 แต่คำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) มีปรากฏใน ค.ศ. 1834 หรือต้นศตวรรษที่ 19 (ลูรีย์ โปซาราม 2547: 25) ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการ ดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย และแตกต่างกัน ดังนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะในการทำให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่เป็นความปรารถนาาร่วมกัน (Kouzer and Posner, 1995:30)

ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้กระบวนการเพื่อพัฒนาเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ด้วยการดำเนินการตามค่านิยมที่ส่งเสริมเป้าหมายและวิสัยทัศน์ โดยใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้เกิดการยอมรับและทำการตัดสินใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและทรัพยากร (Hellriegel , Slocum and Woodman, 2001: 324)

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่เป็นพลวัต (Dynamic) ซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 มิติ (three dimension) คือ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ ซึ่งแต่ละมิติจะมีอิทธิพลต่อกัน (Swansburg & Swansburg, 2002: 394)

ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลในการใช้อำนาจหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้เกิดการยอมรับและทำตามจนบรรลุตามเป้าหมายของกลุ่ม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2541: 433)

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความรับผิดชอบที่จะดำเนินการตามกระบวนการต่างๆ เพื่อโน้มน้าวชักจูงให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นคล้อยตาม และยอมปฏิบัติตามเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (นิตยา ศรีญาณลักษณ์ 2545: 39)

สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ สุภวัฒน์กร วงษ์ชนงส์ และอภิญา จำปามูล (2549: 12-16) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงอิทธิพลเหนือ

บุคคลอื่นเพื่อปฏิบัติกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบด้วยผู้นำ ผู้ตาม การสื่อความหมายและสถานการณ์

กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์และความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มคนที่จะใช้อำนาจ โน้มน้าวหรือชักจูงให้ผู้อื่นทำงานในทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งกันและกันของผู้นำและผู้ตาม และองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำทางการพยาบาล หมายถึง ความสามารถของผู้นำทางการพยาบาลที่มีอิทธิพลหรืออำนาจเหนือผู้อื่น และสร้างแรงจูงใจก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำทางการพยาบาลขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพระหว่างผู้นำ และกลุ่มผู้ตามที่จะทำงานร่วมกัน ถ้าหากคนใดคนหนึ่งเป็นผู้นำอีกคนหนึ่งต้องเป็นผู้ตามและที่สำคัญก็คือ เมื่อเป็นผู้นำแล้วต้องพร้อมและเต็มใจที่จะนำผู้อื่น พฤติกรรมของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ตามยอมรับและเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กรพยาบาลที่กำหนดไว้ โดยผู้นำทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสั่งการหรือชี้แนะให้ผู้ตามมุ่งสู่เป้าหมายที่สำเร็จ (เรมวอล นันทศุภวัฒน์ 2542: 4)

ภาวะผู้นำและการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำมีหลายแนวทางการศึกษา ซึ่งยูคัล (Yukl, 1998 อ้างใน สุริย์ โพธาราม 2547: 25) ได้จัดกลุ่มทฤษฎีตามแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Traits approach) 2) การศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำ (Behavioral approach) 3) การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational approach) และ 4) การศึกษาอิทธิพลอำนาจของภาวะผู้นำ (Power – influence approach)

สำหรับทฤษฎีภาวะผู้นำขั้นยอด (SuperLeadership Theory) เป็นทฤษฎีที่จัดอยู่ในกลุ่มที่ 4 คือ การศึกษาอิทธิพลอำนาจของภาวะผู้นำ (Power – influence approach) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำขั้นยอด เกิดขึ้นในปี ค.ศ.1989 โดยชาร์ลส ซี แมนซ์ (Charles C. Manz) และ เฮนรี พี ซิมส์ (Henry P. Sims, Jr.) ภาวะผู้นำขั้นยอด (SuperLeadership) คือ ผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้เขานำตนเอง ด้วยการทำตัวเหมือนเป็นครูและผู้ฝึกสอน โดยใช้วิธีการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของตนเอง และเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้ดี เสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ตามให้ทำงานแก่องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถตามศักยภาพของตน

นักวิชาการได้ให้ความหมายภาวะผู้นำขั้นยอด (SuperLeadership) ไว้ดังนี้

ซิมส์ และ ลอเรนซ์ (Sims and Lorenz, 1992) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำขั้นยอดจะมุ่งพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้นำช่วยเหลือผู้ตามในการพัฒนาไปเป็นผู้นำหรือผู้นำตนเอง

เพียร์ซ ซิมส์ ค็อก สคูลีย์ และบอลล์ ยูคัล (Pearce, Simz, Cox, Scully and Ball Yuki; 1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำชั้นยอดเป็นการเพิ่มพลังของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพลังที่แบ่งปันกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม ในระบบและทีมงานสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องมีผู้นำควบคุม

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540) เรียกภาวะผู้นำชั้นยอดว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” โดยให้ความหมายว่า เป็นการที่ผู้นำช่วยให้ผู้ตามหรือสมาชิกในองค์กรได้ค้นพบความหมายของตนเอง และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 82) เรียกว่า “ภาวะผู้นำที่ดีเลิศ” ให้ความหมายว่า เป็นการชักนำให้น่าตนเองได้ กล้าเสี่ยง โดยการเปิดโอกาสให้บุคคลนำตนเองได้ และสามารถเพิ่มโอกาสในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546: 127) เรียกว่า “ผู้นำชั้นยอด” ให้ความหมายว่า เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จอย่างงดงาม เป็นผู้ที่ทำให้พนักงานทำงานได้ผลงาน พนักงานทำงานเป็นอิสระและไม่ต้องการควบคุมจากผู้นำมากนัก

ทองใบ สดขารี (2549:82) เรียกว่า “ผู้นำแบบพิเศษ” ให้ความหมายว่าเป็นการที่ผู้นำสอนให้ผู้ตามมีความสามารถในการคิดตามวิธีการของตนเองและสามารถทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรมและดำเนินการได้อย่างอิสระ

กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำชั้นยอด หมายถึง ภาวะที่ผู้นำที่ช่วยให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร

3.2 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำชั้นยอดของแมนซ์และซิมส์

ภาวะผู้นำชั้นยอด (SuperLeadership) เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งพัฒนาผู้ตามเพื่อให้สามารถนำตนเองจนในที่สุดผู้ตามก็แปรสภาพไปเป็นผู้นำ (Power – influence approach) ภาวะผู้นำที่มุ่งพัฒนาผู้ตามเพื่อให้สามารถเรียกว่า “ชั้นยอด” ก็เพราะเป็นผู้นำที่ยึดเอาจุดแข็งของผู้ตามเป็นสำคัญเป็นผู้นำที่เข้าใจนำคนอื่นให้เขารู้จักนำตนเอง (Lead others to lead themselves) กล่าวคือ ผู้นำชั้นยอดจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อพวกเขาสามารถพัฒนาผู้ตาม (followers) ให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงทำงานได้อย่างอิสระ และต้องการให้ผู้นำเข้ามาควบคุมน้อยที่สุด ความสำคัญอย่างยิ่งของผู้นำชั้นยอดคือ ความสามารถในการสอนให้ลูกน้องมีความสามารถในการคิดตามวิธีการของลูกน้องแต่ละคน (how to think on their own) พร้อมกับสามารถกระทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม (act constructively) และดำเนินการได้อย่างอิสระ (act independently) ผู้นำชั้นยอดจะพยายามส่งเสริมให้บุคลากรได้ขจัดความคิด และความเชื่อในทางที่ไม่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานออกไปจากกระบวนการความคิด และทดแทนความคิดความเชื่อดังกล่าวในทางบวกและเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังต้องสร้าง

ความเชื่อมั่นตนเอง (self - confidence) ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการยอมรับพวกเขาอย่างจริงจัง ยอมรับว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีศักยภาพสำรองเพียงพอ และพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งท้าทายต่างๆ ขององค์กรในสถานการณ์การทำงาน ภาวะผู้นำแบบนี้กับผู้ตามมีความสมดุลด้านอำนาจระหว่างกันค่อนข้างดีซึ่งแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบอื่น ที่ยึดตัวผู้นำเป็นหลัก แต่ภาวะผู้นำแบบนี้กลับยึดผู้ตามเป็นหลัก ผลที่คาดหวังจากการใช้แบบภาวะผู้นำชั้นยอดก็คือ ความผูกพันของผู้ตามต่องาน และหน่วยงานจะเพิ่มมากขึ้นผลเชิงจิตวิทยาก็คือความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) เกิดขึ้น และสำคัญคือผู้ตามได้พัฒนาทักษะการนำตนเอง และ ความรู้สึกเป็นผู้นำตนเองได้ในที่สุด (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2545 ;นิตยา ศรีญาณลักษณ์ 2545: 70-71)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำชั้นยอด (Super leadership) เกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1989 โดยแมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 1989) เป็นผู้ค้นคว้าและชี้ให้เห็นว่าผู้นำเองจะช่วยให้ผู้ตามหรือสมาชิกในองค์กร ได้พบความสามารถของตน และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานและลักษณะเด่นอีกอย่างหนึ่งคือ ผู้นำจะให้อำนาจ (empower) ผู้ตามทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ กระบวนการภาวะผู้นำชั้นยอด มุ่งที่จะให้ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานเกิดภาวะผู้นำในตนเอง โดยเสริมสร้างให้เกิดรางวัลตามธรรมชาติ (nature reward) จากการทำงานขึ้นมา เช่น ความรู้สึกที่จะทำให้เกิดความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบด้วยตนเอง เป็นผู้จัดการเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ ได้แก่ การยอมรับนับถือตนเอง ภาคภูมิใจในตนเอง แสดงความยินดีต่อตนเอง (คุณวุฒิ คนฉลาด 2540: 115) ภาวะผู้นำชั้นยอดตามแนวคิดแมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 1989: 221) ได้แก่ การเป็นแบบอย่าง (modeling) การชี้แนะแนวทาง (guidance) การเสริมแรงทางบวก (reinforcement) การสนับสนุนให้กำลังใจ (encouraging) การตั้งเป้าหมาย (goals) การตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (constructive reprimand)

นอกจากนี้ แมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 1991) ได้เสนอความคิดภาวะผู้นำด้วยทฤษฎีผู้นำชั้นยอด (Super Leadership Theory) โดยมีแนวคิดที่ผู้นำชั้นยอดคือ ผู้นำนำคนอื่นเพื่อให้เขานำตนเอง ด้วยการทำให้เหมือนเป็นครู และผู้ฝึกสอนแต่มิใช่ผู้อำนวยความสะดวก โดยใช้วิธีสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นให้เขาจงใจตนเอง ความสำเร็จของการเป็นผู้นำชั้นยอดคือ ความสามารถในการสอน และให้กรอบความคิดที่ถูกต้องแก่ลูกน้อง สอนสมาชิกทีมงานให้พัฒนาวิธีการคิดอย่างมีเหตุผล และสร้างสรรค์ โดยแสดงตนเป็นแบบอย่างของการมีกรอบความคิดอย่างสร้างสรรค์

แมนซ์และซิมส์ ได้แนะผู้นำและบุคคลทั่วไปให้สามารถพัฒนาทักษะในการสร้างหรือเปลี่ยนกรอบความคิดด้วยตนเอง โดยการเสริมสร้างเจตคติและพฤติกรรมของตนเอง ดังนี้

1. ค้นหาให้พบและหาทางปรับปรุงสมมติฐานหรือความเชื่อเชิงทำลายที่ตนมี (Identification and replacement of destructive and assumptions) ได้แก่ การค้นหาจุดอ่อนด้านความคิดเชิงลบของตนแล้วทดแทนด้วยมุมมองหรือทัศนคติใหม่ที่เป็นแง่บวก

2. ใช้วิธีการพูดเชิงบวกที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับตัวเอง (Positive and constructive self-talk)
ความคิดด้านลบสามารถเปลี่ยนเป็นด้านบวกได้

การมีภาวะผู้นำจะเริ่มจากการให้ผู้ที่ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยยึดยุทธศาสตร์สองลักษณะคือ ลักษณะแรกเน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรม เช่น ให้รู้จักสังเกตด้วยตนเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ฝึกฝนร่างกายและจิตใจให้เข้มแข็ง การให้รางวัลตนเองและสามารถลงโทษหรือวิพากษ์วิจารณ์ตนเองกรณีที่ไม่สามารถจะประพฤติปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ลักษณะที่สองเน้นทางด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน เช่น รู้จักการทำงานให้เกิดคุณค่า ใช้ความรู้ความสามารถและควบคุมตนเอง สร้างความคิดให้เป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น (Manz & Sims, 1991: 18-35)

ภาวะผู้นำที่จะทำให้ผู้ตามเป็นผู้นำตนเองนั้น มี 7 ด้าน (Manz & Sims, 1991: 33) ดังต่อไปนี้

1. การทำให้เป็นผู้นำตนเอง (Become a Self-leader) โดยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และปรับเปลี่ยนให้ไปในทิศทางที่เหมาะสม
2. ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับที่เป็นผู้นำตนเอง (Model Self-Leadership) เป็นตัวอย่างสำหรับผู้ตาม
3. กระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-Set Goals) โดยผู้นำให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ
4. สร้างรูปแบบความคิดในเชิงบวก (Create Positive Thought Patterns) ให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม และปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้น ผู้นำจะต้องให้ข้อเสนอแนะให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วม
5. อำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ (Facilitate Self-leadership through Reward and Constructive Reprimand)
6. สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (Promote Self-Leadership through Teamwork)
7. อำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Facilitate Self-leadership Culture) แมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 2001: 77-78) กล่าวว่าสาระสำคัญของผู้นำชั้นยอดคือการนำคนอื่นให้เขาเป็นผู้นำตนเองได้ (Self-Leadership) และเพิ่มแนวคิดใหม่ของผู้นำชั้นยอดในการ “นำตนเอง” ของผู้บริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งถ้าคนสามารถนำตนเองได้ จะช่วยกระตุ้นให้ผลักดันตัวเองเพื่อที่จะทำในสิ่งที่ดีกว่าเดิม ผู้ที่เป็นผู้นำชั้นยอดจึงควรเป็นผู้ที่มีความสามารถในการผลักดันและอำนวยความสะดวกให้ทุกคนได้รู้จักนำตนเอง ดังปรัชญาที่ว่า การที่จะนำคนอื่นได้ เราต้องนำตัวเองให้ได้ก่อน

รูปแบบหนึ่งในการเป็นผู้นำชั้นยอดก็เหมือนกับการเป็นครูหรือพี่เลี้ยง โดยการใช้ประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญให้คำแนะนำทางอาชีพ ความรู้ทางการบริหาร แก่ผู้ที่ด้อยประสบการณ์กว่า ซึ่งการพัฒนาคนให้นำตนเองได้ ไม่ใช่สิ่งที่ทำได้เพียงข้ามคืน จำเป็นต้องมีความอดทน และฝึกฝนขั้นตอนที่ผู้นำชั้นยอดใช้ในการเปลี่ยนแปลงให้ผู้อื่นนำตนเองได้ (Manz & Sims, 2001: 130-136) แบ่งเป็น 4 ระยะ ดังนี้ 1) ผู้นำต้องมีพฤติกรรมของการเป็นผู้นำตนเองก่อน 2) ต้องร่วมกันแนะนำผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง 3) ให้มั่นใจว่าผู้ตามได้รับการฝึกฝน มีพื้นฐานความรู้ และความสามารถพอ และ 4) ใช้ความสามารถของผู้ตามในการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผู้นำตนเอง

ภาวะผู้นำชั้นยอดจะเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ตามจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลภายนอกให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ใช้พฤติกรรมจูงใจตนเอง และเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง เป็นวิธีการของภาวะผู้นำที่จะบริหารให้ผู้ตามเป็นผู้นำตนเอง

ภาวะผู้นำชั้นยอดอย่างเฉียวเท่านั้นที่สามารถใช้ประโยชน์ในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น มีมุมมองในระยะยาวที่มุ่งสนใจการพัฒนาผู้ตามเพราะการนำผู้อื่นให้พวกเขานำพวกเขาเอง เป็นความท้าทายที่สำคัญสำหรับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 แมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 2001: 46-49) ได้เปรียบเทียบผลลัพธ์ของภาวะผู้นำ 4 แบบที่ใช้อิทธิพลนำผู้อื่น โดยอธิบายว่า ผู้นำที่เข้มแข็ง (Strongman) นั้นจะทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามในระยะสั้น เรียนรู้เพียงระยะสั้นๆ มีความยืดหยุ่นต่ำ ผู้ตามส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจ มีการย้ายเข้าย้ายออกสูง ในระยะยาวมีการขัดแย้งไม่เชื่อฟังคำสั่ง มีนวัตกรรมน้อย มักจะยินยอมปฏิบัติตาม ส่วนผู้นำที่ใช้การแลกเปลี่ยน (Transactor) จะมีประสิทธิภาพดีสม่ำเสมอ ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจกับค่าจ้าง มีการย้ายเข้าย้ายออกต่ำ มีนวัตกรรมน้อย มีความยืดหยุ่นต่ำ คิดถึงผลประโยชน์ที่จะได้หรือต้องเสียผลประโยชน์อยู่ตลอดเวลา มักจะยินยอมปฏิบัติตาม สำหรับผู้นำที่มีวิสัยทัศน์อย่างวิบุรุษ (Visionary hero) จะทำให้ผู้ตามมีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรับผิดชอบในระยะยาว แต่จะเกิดการลาออกเมื่อขาดผู้นำหรือผู้นำจากไปจากการที่ผู้ปฏิบัติจะขาดความมั่นใจไม่สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และผู้ปฏิบัติจะเกิดปัญหาในการทำงานถ้าวิสัยทัศน์ของผู้นำผิดพลาด ผู้นำคิดศีลธรรมหรือคิดจรรยาบรรณ และผู้นำชั้นยอด (Super – leadership) จะทำให้ผู้ตามมีประสิทธิภาพสูงในระยะยาว สับสนและผิดหวังในระยะสั้นๆ ผู้ตามส่วนใหญ่มีความมั่นใจในตนเองสูง ผู้ตามมีการพัฒนาตนเองสูง มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีนวัตกรรมมาก สามารถทำงานได้ด้วยศักยภาพของตนเองมีการทำงานเป็นทีม ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบผลลัพธ์ของภาวะผู้นำ 4 แบบ ที่ใช้อิทธิพลนำผู้อื่น

ผู้นำที่เข้มแข็ง (Strongman)	ผู้นำที่ใช้การแลกเปลี่ยน (Transactor)
<ul style="list-style-type: none"> ● ทำตามระยะสั้น ● เรียนรู้ระยะสั้น ● ยึดหยุ่นต่ำ ● มีความไม่พึงพอใจของผู้ตาม ● การย้ายเข้าออกสูง ● มีการขัดแย้งในระยะยาว ● มีนวัตกรรมน้อย ● ยินยอมทำตาม 	<ul style="list-style-type: none"> ● ประสิทธิภาพดีสม่ำเสมอ ● พึงพอใจกับค่าจ้าง ● การย้ายเข้าออกต่ำ ● นวัตกรรมน้อย ● ความยึดหยุ่นต่ำ ● คิดทางได้เสียตลอด ● ยินยอมทำตาม
ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์อย่างวิรุบุรุษ (Visionary hero)	ผู้นำชั้นยอด (Super – leadership)
<ul style="list-style-type: none"> ● ประสิทธิภาพสูง ● กระตือรือร้น ● มุ่งมั่น ● มีความรับผิดชอบระยะยาว ● ความยากลำบากเมื่อขาดผู้นำให้เกิดการพึ่งพาหรือลาออกถ้าขาดผู้นำหรือผู้นำจากไป ● มีปัญหาถ้าวิสัยทัศน์ผู้นำผิดพลาดหรือผิดศีลธรรมและจรรยาบรรณ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ประสิทธิภาพสูงระยะยาว ● สับสน/ผิดหวังในระยะสั้น ● ผู้ตามมีความมั่นใจในตนเองสูง ● พัฒนาผู้ตามสูง ● มีความยึดหยุ่น ● นวัตกรรมมาก ● สามารถทำงานเมื่อขาดผู้นำ ● ทำงานเป็นทีม

ที่มา : Manz,C.C.& Sims, Jr.H.P. (2001). *The New Super Leadership leasing others to lead themselves* . San Francisco : Berrett-Koehler: 47.

ในระยะยาวภาวะผู้นำชั้นยอด เกิดประโยชน์สำคัญในเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพ นวัตกรรม และบรรลุเป้าหมายสำหรับผู้นำและผู้ตาม (Self-leaders) ดังนั้นภาวะผู้นำตนเอง (Self-leadership) คือ เครื่องมือและพลังงานหลายอย่างที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จของผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำชั้นยอดเตรียมบริบทสำหรับภาวะผู้นำตนเอง ความร่วมมือระหว่างบุคคล และการสนับสนุนกลไกสำหรับการพัฒนาระยะสั้น ภาวะผู้นำชั้นยอดจะกระตุ้น และอำนวยความสะดวก

ความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองในผู้ตาม ในที่สุดองค์กรจะเปลี่ยนแปลงเป็นการส่งเสริม การสร้างเสริมพลังอำนาจ (empowerment) และภาวะผู้นำตนเอง (Self-leadership) ของผู้ตาม

กล่าวโดยสรุป สารสำคัญของภาวะผู้นำชั้นยอดคือ การทำทนายของการนำผู้ตาม เพื่อให้ค้นพบศักยภาพที่อยู่ภายในตัวของตนเอง หัวใจของภาวะผู้นำชั้นยอดคือ ภาวะผู้นำตนเอง (Self-leadership) ของผู้ตาม พฤติกรรมและกลยุทธ์ที่แต่ละคนรับรู้ว่าจะต้องใช้ทุกวัน เพื่อมีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมของตนเอง ภาวะผู้นำตัวเองของผู้ตามคือ จุดหมายหลักของพฤติกรรมภาวะผู้นำ ชั้นยอด (Manz and Sims, 2001: 49)

การพัฒนาแนวคิดพื้นฐานของการนำตนเอง (Self-leadership) เป็นเหมือนการต่อยอดใน ทฤษฎีการบริหาร ซึ่งต่อมาได้มีการศึกษาแนวคิดการนำตนเองอย่างแพร่หลาย เห็นได้จากมีตำรา ตีพิมพ์มากมาย ที่มีเนื้อหาตั้งแต่การเริ่มต้นในการฝึกตนเองไปจนถึงบทความต่างๆเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Blanchard, 1995; Cashman, 1995; Manz & Sims, 1991; 1996; 2001; waitley; 1995) ซึ่งการศึกษา ภายใต้อกรอบแนวคิดของการนำตนเองในหลายปีที่ผ่านมา ในการศึกษาและพัฒนาแนวคิดการนำ ตนเองพบว่า การนำตนเองเป็นการกระตุ้นตัวเองของแต่ละคนเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย โดยมีแนวคิดว่า ภาวะผู้นำตนเอง (Self-leadership) เป็นการตั้งกลยุทธ์อย่างกว้างที่จะเน้นไปที่ พฤติกรรม ความคิด และความรู้สึกที่เราใช้ในการสร้างอิทธิพลเหนือตัวเอง (Manz & Sims, 2001: 21) ฉะนั้น จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำตนเองได้แก่ พฤติกรรม ความคิด ที่บุคคลกระทำเพื่อให้เกิดการนำด้วยตนเอง หรืออาจหมายถึงรูปแบบของการสนองตอบของผู้ตาม หากเขาได้รับความเป็นอิสระและความ รับผิดชอบที่จะปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยตนเอง ที่ผ่านมาผู้ตามได้มีการตอบสนองต่อความท้าทายที่จะ ปฏิบัติงานด้วยตนเองเหมือนกัน ที่พบเห็นมากที่สุดได้แก่ การเรียกร้องการมีส่วนร่วมในการจัดการ หรือการตัดสินใจในการบริหารงานร่วมกับผู้นำ (เสาวนิต เสาธานนท์ 2542 : 130)

หลักของภาวะผู้นำชั้นยอดหรือการนำผู้อื่นให้นำตนเอง คือ ภาวะผู้นำตนเองเป็นการ สร้างอิทธิพลเหนือตัวเองเพื่อบรรลุผลสำเร็จให้ดีขึ้น ผู้นำชั้นยอดมั่นคงใจและช่วยเหลือภาวะผู้นำ ตนเองในผู้อื่น และหลักปรัชญาของผู้นำชั้นยอดคือ เพื่อนำผู้อื่น สิ่งสำคัญอันดับแรกคือเราต้องรู้จักนำ ตัวเราเอง (Manz & Sims, 2001: 78) ผู้นำชั้นยอดจะเน้นการพัฒนาให้เกิดความเป็นผู้นำในตนเองใน บุคคลทุกคน ในทุกระดับชั้นและในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่ตัวบุคคล ทีมงาน และองค์กร หัวใจสำคัญของความเป็นผู้นำชั้นยอดจะต้องมีความเป็นผู้นำในตนเองก่อน (วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ 2550: 56) โดยใช้กลยุทธ์ 3 ประการ ได้แก่ 1) กลยุทธ์ภาวะผู้นำตนเองเพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ (Self-leadership strategies for effective action) 2) ภาวะผู้นำตนเองที่เกิดจากการได้รับรางวัลจากธรรมชาติ ของความเป็นมนุษย์ (Self-leadership through natural rewards) 3) ภาวะผู้นำตนเองทางจิตใจ (Self-leadership of the mind) ดังต่อไปนี้ (Manz and Sims, 2001: 78-117)

ประการแรก กลยุทธ์ภาวะผู้นำตนเองเพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ (Self-leadership strategies for effective action) กลยุทธ์ในการสร้างความเป็นผู้นำในตนเอง การให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีการ 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ตั้งเป้าหมายให้กับตนเอง (Self-set goal) เป็นสิ่งสำคัญในการประสบผลสำเร็จของภาวะผู้นำตนเอง เป็นการตั้งเป้าหมายงานในระยะสั้นและในความสำเร็จเกี่ยวกับอาชีพในระยะยาว กำหนดมาตรฐานสำหรับทิศทางตนเอง และกำหนดความสำคัญ เช่น จำกัดการติดต่อข่าวสารทาง e-mail 45 นาที ของเวลางานปกติ อาจจะมีเหตุผลตั้งเป้าหมายตนเองสำหรับบางคนที่มีปัญหาเกี่ยวกับการคุยทางอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

2. การจัดบรรยากาศของการทำงานให้เอื้ออำนวย (Management of cues) เป็นการช่วยกระตุ้นให้เกิดมีการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อลดสิ่งที่ทำให้เกิดความรำคาญใจในขณะที่ทำงาน เช่น การจัดสถานที่แบบสบาย ๆ ในระหว่างที่ทำงาน ลดเสียงดังที่ทำให้เสียสมาธิ หรือ จัดตารางการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

3. การฝึกฝน (Rehearsal) การฝึกฝนหรือการฝึกหัดเป็นประโยชน์อย่างหนึ่งของกลยุทธ์ภาวะผู้นำตนเอง ควรทำให้เป็นธรรมชาติส่วนหนึ่งของชีวิต ร่วมกับการทำงานผ่านความคิด และการฝึกหัดงานที่สำคัญก่อนปฏิบัติงาน

4. การสังเกตตัวเอง (Self-observation) การสังเกตตนเอง เหมือนกับการเตรียมข้อมูลข่าวสารสำหรับการประเมินตนเอง โดยการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร รวบรวม จัดระยะเวลาสำหรับการประเมินประสิทธิผลด้วยตนเองของความพยายามในงาน การสังเกตจะทำให้ผู้ปฏิบัติรู้ว่าอะไรที่ควรเปลี่ยนแปลงหรืออะไรที่ควรจะทำก่อนและหลัง การสังเกตทำให้บุคคลสามารถที่จะรู้สถานการณ์และการประเมินค่าตนเองและการทำงานได้

5. การให้รางวัลกับตนเอง (Self-rewards) การให้รางวัลตนเองสามารถทำเป็นรูปธรรมและทางวัตถุ สามารถช่วยกระตุ้นความสำเร็จในอนาคต บางครั้งเราสามารถให้รางวัลตนเองไปข้างหน้าอย่างเจตนา จนกระทั่งงานที่เฉพาะเจาะจงประสบความสำเร็จ รางวัลสามารถทำส่วนตัวได้ การสร้างสรรค์ทางจิตใจ เช่น การจินตนาการช่วงลาพักร้อนที่ชอบ หรือความสำเร็จในอนาคตและผลประโยชน์ที่ตามมา จากความพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการให้รางวัลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้มีแรงจูงใจและเกิดความพยายามที่ยั่งยืน

6. การทบทวนตนเอง (Self correcting feedback) เป็นการตรวจสอบพิจารณาการกระทำของตนเองที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะความรู้สึกลึกซึ้งหรือการวิพากษ์วิจารณ์ตนเองจะนำไปสู่การสูญเสียความมั่นใจและความเคารพต่อตนเอง ทำให้เกิดความหดหู่และส่งผลกระทบต่อการทำงานต่อไป โดยการตั้งคำถามถึงการกระทำ

ของตนเองว่า การกระทำหรือความคิดที่เกิดขึ้นนั้น เป็นไปเพื่อลงโทษตนเองหรือต้องการที่จะปรับปรุงเพื่อไม่ให้เกิดผิดพลาดนั้น ๆ อีก

ประการที่สอง ภาวะผู้นำตนเองที่เกิดจากการได้รับรางวัลจากธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ (Self-leadership through natural rewards) มนุษย์ย่อมมีแรงจูงใจในตนเองที่จะทำงานหรือทำในสิ่งที่ตนเองชอบโดยไม่ต้องมีสิ่งกระตุ้นจากภายนอก ทั้งยังทำให้เกิดการผ่อนคลายหลังจากที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถตามเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้ หรือการไปพักผ่อนหลังจากทำงานสำเร็จ การให้เกิดความต้องการทำงาน ดังนั้น รางวัลที่เกิดจากการทำงานจนประสบความสำเร็จนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ สืบเนื่องมาจากรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถเนื่องจากบุคคลผู้นั้นสามารถทำงานจนประสบความสำเร็จได้ และเป็นที่ยอมรับว่าสามารถทำงานจนประสบความสำเร็จและรู้สึกว่าสามารถควบคุมตนเองได้ เพราะโดยธรรมชาติของคน ต้องการที่จะทำตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ให้ได้ รู้สึกไม่ถูกควบคุมและไม่ต้องรอฟังคำสั่งจากใคร บุคคลมักจะค้นหาโอกาสที่จะแสดงให้เห็นว่าตนเองก็มีความคิดสร้างสรรค์ มีจุดมุ่งหมาย แม้ว่าจะทำให้เราได้แสดงความสามารถ แต่สิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่งก็คือ การบรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งความหวังไว้ได้อย่างภาคภูมิใจ

กลยุทธ์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวโดยการทำงานให้ได้รับรางวัลจากธรรมชาติความเป็นมนุษย์มากขึ้น ประกอบด้วย การออกแบบงานใหม่ด้วยตนเอง (Self-redesign of task) การออกแบบงานของตนเองใหม่และทำให้งานของตนเองมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นการสร้างรางวัลธรรมชาติของความเป็นมนุษย์เข้าไปในงาน และ/หรือการออกแบบสิ่งแวดล้อมในงานใหม่ (Redesign of the context of your work) เป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมในงานปัจจุบันหรือเปลี่ยนแปลงเวลาและสถานที่ทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดอารมณ์ของความสุขโดยธรรมชาติ ประกอบกับความสุขในชีวิตการทำงานประจำ ทั้งหมดนี้เป็นการหารางวัลธรรมชาติจากงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้ภาวะผู้นำตนเองมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ประการที่สาม ภาวะผู้นำตนเองทางจิตใจ (Self-leadership of the mind) เป็นการสร้างรูปแบบความคิดของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการกระทำ เช่นเดียวกับการพัฒนาพฤติกรรมที่เกิดจากการกระทำและความคิด ด้วยการจัดการความคิดด้วยแนวทางที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงวิธีคิด (Changing the way we think) การเปลี่ยนแปลงวิธีคิดเกิดขึ้นจากความเชื่อ (beliefs) ประสบการณ์ (imagined experiences) และการพูดกับตนเอง (self-talk) ดังนี้

1.1 ความเชื่อ (Beliefs) ความเชื่อเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

เนื่องจากถ้าเชื่ออย่างไรก็จะปฏิบัติเช่นนั้น เช่น หากผู้นั้นมีความเชื่อว่าคนที่ไต่บันจะปฏิเสธข้อเสนอของตนก็จะทำให้ไม่กล้าพูด เป็นต้น หากผู้นั้นคิดในแง่บวกก็จะทำให้มีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์งานต่าง ๆ ความเชื่อจะถูกเรียกว่า ประสิทธิภาพแห่งตน (Self-efficacy) อันจะนำไปสู่การสร้างความสำเร็จให้กับตนเอง

1.2 ประสบการณ์ (Imagined experiences) ประสบการณ์ในอดีตมีทั้งที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลว ดังนั้น จึงสามารถนำมาสู่การสร้างสรรค์และทำลายตัวเองได้ ขึ้นอยู่กับความคิดและมุมมองต่อประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้นประสบการณ์ในอดีตจึงส่งผลต่อความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย

1.3 พูดกับตนเอง (Self-talk) เป็นการตั้งข้อสังเกตต่อสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างมีรูปแบบกับตนเองด้วยการสร้างรูปแบบเฉพาะกับตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ตนเองคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. การจัดการความคิดและอารมณ์ (Managing thought patterns and emotional intelligence) วิธีการคิดของบุคคลจะส่งผลต่อแนวทางการดำเนินชีวิต หากมุมมองนั้นเป็นไปในแง่ร้ายก็ส่งผลต่อการปฏิบัติตนด้วยเช่นกัน แต่บุคคลที่สามารถควบคุมและมีความฉลาดทางอารมณ์จะทำงานกับผู้อื่นได้ดี ดังเช่นที่ ริมโปเช (Rimpoche, cited in Manz & Sims, 2001: 115) กล่าวว่า “การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เสมอไป แต่ขึ้นอยู่กับทัศนคติของเราที่มีต่อปัญหานั้น” ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

การนำตนเองกล่าวโดยสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการกระตุ้นตัวเองของแต่ละคน เพื่อผลก็คืองานที่บรรลุผลตามเป้าหมาย และสร้างแรงจูงใจในตัวเองในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานที่สำคัญได้ การนำตนเองประกอบไปด้วยพฤติกรรมเฉพาะทาง และความเข้าใจในกลยุทธ์ต่างๆ ที่ออกแบบไว้เพื่อที่จะให้แต่ละคนมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ กลยุทธ์เหล่านี้แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ (D’Intino, Goldsby, Houghton, & Neck, 2007: 106-107)

1. กลยุทธ์ทางพฤติกรรม พยายามที่จะช่วยให้แต่ละคนรู้ตัวหรือตื่นตัว เพื่อที่จะให้เกิดพฤติกรรมทางการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารตนเองในเรื่องที่จำเป็นซึ่งอาจไม่ใช่เรื่องง่ายในการเริ่มต้นสำหรับบางคน กลยุทธ์ทางพฤติกรรมมุ่งให้คนสังเกตตนเอง มีเป้าหมายส่วนตัวให้กำลังใจตนเองและกำหนดตนเองพร้อมจัดลำดับให้มีความสำคัญ เป็นการสังเกตตนเองมุ่งไปที่การรับรู้ตัวเองว่าจะแก้ไขพฤติกรรมต่างๆ ได้อย่างไร การรู้ตัวเองจะมีความสำคัญมากในช่วงแรก เพราะถ้าเรามีข้อมูลเกี่ยวกับตัวเองที่ถูกต้อง เช่นรู้ว่าเรามีความสามารถระดับใด ชอบทำพฤติกรรมแบบไหน เราจึงจะสามารถเลือกเป้าหมายให้ตนเองได้ กระบวนการที่ทำทนายและการมีเป้าหมายเฉพาะจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถให้แต่ละคนได้ (Locke & Latham, 1990) รางวัลจูงใจที่ตั้งเอาไว้ หากรวมกับการมีเป้าหมาย ก็จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของคนแต่ละคนได้ (Mahoney & Arnkoff,

1978, 1979; Manz & Sims, 1980; Manz & Neck, 2004) การให้รางวัลตนเองด้วยความรู้สึกลึกซึ้งกับตัวเองเมื่อทำงานสำเร็จ หรือให้รางวัลตัวเองโดยการไปเที่ยวพักผ่อนหลังความสำเร็จ ส่วนการทำโทษตัวเองหรือแก้ไขข้อผิดพลาดตนเอง อาจจะทำให้ในทางบวกและควรจะต้องตั้งใจไว้ด้วยว่าจะปรับพฤติกรรมที่ไม่ดีให้ได้ และไม่ควรถาหนดโทษตัวเองหรือรู้สึกผิดมากเกินไป เพราะอาจจะส่งผลกระทบต่องานอื่นๆต่อไปได้ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นของการคิดในแง่บวก เพื่อส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ในด้านดี เพราะการมีพฤติกรรมที่คิดในแง่ลบ หดหู่ ต่ำหนืดตนเอง จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ไม่ดี

2. กลยุทธ์การให้รางวัล วิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างว่าแต่ละคนมีแรงกระตุ้นหรือได้รับแรงกระตุ้น โดยลักษณะให้มีความสุขในตัวเอง (Manz & Neck, 2004; Manz & Sims, 2001) การให้รางวัลมีวิธีง่ายๆ 2 วิธีคือ อย่างแรกสร้างให้เกิดลักษณะที่มีความสุขในกิจกรรมที่ทำ หมายความว่างานเป็นตัวรางวัลที่สามารถให้ความสุขแก่คนทำงาน วิธีที่สองคือการให้เกิดการจำกัดการรับรู้เพียงแค่รางวัลที่จะเกิดขึ้นในงานโดยไม่สนใจลักษณะที่ไม่ดีไม่น่าสนใจของงาน โดยสรุปก็คือ ทั้ง 2 วิธีสามารถสร้างให้เกิดความรู้สึกร่าเริงและการตัดสินใจภายในตัวเอง เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้นทำให้งานมีประสิทธิภาพ

3. กลยุทธ์การสร้างรูปแบบความคิดที่สร้างสรรค์ ถูกออกแบบเพื่อเอื้อให้เกิดการทำงานในทางบวก โดยแนวคิดนี้ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบความเชื่อและสมมุติฐานต่างๆ รวมถึงการฝึกจิตใจให้มีการจินตนาการและพูดบอกตัวเองในทางบวก กระบวนการคิดแบบนี้ เริ่มต้นจากฝึกการคิดของตนเอง กล่าวที่จะเปลี่ยนแปลงความเชื่อเดิมๆ มากขึ้น การคิดหรือบอกตัวเองในแง่ลบก็จะถูกแทนที่ด้วยการคิดแนวบวก

กล่าวโดยสรุปกลยุทธ์ภาวะผู้นำตนเองเพื่อให้มีประสิทธิภาพ เช่น การตั้งเป้าหมายตนเองและการให้รางวัลตนเองทำให้ผู้นำสามารถทำงานที่ยาก และไม่ดึงดูดใจได้ ยิ่งกว่านั้น การสร้างให้เกิดรางวัลธรรมชาติในงานนั้นจะส่งเสริมความรู้สึกของความสามารถ การควบคุมตนเอง และการบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำสามารถกระตุ้นผู้ตามให้บรรลุความสำเร็จที่สูงขึ้น ผ่านความสุขโดยธรรมชาติ นอกจากนั้นการสร้างรูปแบบความคิดที่มีประสิทธิภาพโดยความเชื่อในการบริหารจัดการตัวเอง จินตนาการประสบการณ์ และการพูดกับตนเอง สามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพได้ โดยการเป็นแบบอย่าง การสนับสนุน การเสริมแรง และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ด้วยการแสดงภาวะผู้นำเหล่านี้สามารถทำให้เป็นผู้นำชั้นยอดได้ (Manz and Sims 2001: 116)

แนวทางการนำภาวะผู้นำชั้นยอดไปสู่การปฏิบัติประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังนี้ (Manz & Sims 2001: 48)

1. กลยุทธ์การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal strategy) การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้นำและผู้ตาม (followers) ผู้นำจะต้องให้ข้อมูลข่าวสารและความรู้กับผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2. กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม (Team strategy) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะทำให้องค์กรและธุรกิจประสบผลสำเร็จได้ เพราะทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจกันทำงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

3. กลยุทธ์การจัดการองค์กร (Organizational strategy) การเปลี่ยนแปลงขององค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความเป็นผู้นำในตัวบุคคลของผู้อื่นได้ เช่น บริษัทที่มีระดับของการจัดการน้อย จะทำให้ลูกน้องหรือพนักงานในระดับล่างมีความรับผิดชอบได้ รวมทั้งการวางแผนองค์กรและระบบเครือข่ายข้อมูลจะถูกรื้อแบบมา เพื่อตอบสนองแนวความคิดของผู้นำชั้นยอดได้

กุญแจแห่งความสำเร็จของการเป็นผู้นำชั้นยอด คือความสามารถในการสอน และให้กรอบความคิดที่ถูกต้อง (right thought pattern) แก่ลูกน้อง โดยแมนซ์และซิมส์กล่าวว่า ผู้นำจะต้องสอนสมาชิกทีมงานให้พัฒนาวิธีการคิดอย่างมีเหตุผล (positive thinking) จุดมุ่งหมายของการคิดอย่างมีเหตุผลหรือการคิดอย่างสร้างสรรค์ (constructive thinking) คือ การคิดในการรู้จักการควบคุมพฤติกรรมตนเองของพนักงานเป็นหลัก โดยผู้นำชั้นยอดจะแสดงตนเป็นแบบอย่างของการมีกรอบความคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้วยการแสดงพฤติกรรม เช่น ลดการมองโลกในแง่ลบให้น้อยที่สุด ละเว้นการวิจารณ์คำหึงต่อสมาชิกทีมงาน ผู้นำสามารถพัฒนาทักษะได้ด้วยตนเอง โดยการเสริมสร้างเจตคติ และพฤติกรรมของตนเอง

ดังนั้น สาระสำคัญของผู้นำชั้นยอด คือ การทำทนายของผู้นำในการทำให้ผู้ตามค้นพบศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองให้ได้

แนวคิดของภาวะผู้นำชั้นยอด

ภาวะผู้นำชั้นยอดโดยการใช้ความเป็นผู้นำในตนเอง (Self-leadership) ในการบริหาร โดยใช้พฤติกรรมเฉพาะทางและกลยุทธ์ต่างๆ ในการพัฒนาบุคคลและทีมงานทุกระดับในองค์กรให้เกิดความเป็นผู้นำในตนเองตามแนวความคิดของแมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 2001) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ (Self-Leadership in Action) เป็นการใช้แนวทางปฏิบัติและฝึกฝนตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (Houghton & Neck, 2002) โดยเน้นการใช้ความเป็นผู้นำในตนเอง ดังนี้

1.1 การตั้งเป้าหมายให้ตนเอง (Self-set goals)

1.2 การวางแผนเตรียมการก่อนการปฏิบัติจริง (Self-cueing)

- 1.3 การสังเกตด้วยตนเอง (Self-observation)
- 1.4 การให้รางวัลตนเอง (Self-reward)
- 1.5 การทบทวนตนเอง (Self-correcting feedback)
2. ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล (Self-Leadership Through Natural Rewards) เป็นกลยุทธ์ที่สร้างแรงจูงใจในตัวเองและเน้นที่ลักษณะความสุขในตัวเองและกิจกรรมที่ทำ
3. ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ (Self-Leadership of the Mind) เป็นการพัฒนาพฤติกรรมที่เกิดจากการกระทำและความคิด โดยการจัดการความคิดด้วยแนวทางที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว
4. การนำผู้อื่นให้นำตนเอง (Leading Others to Lead Themselves) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยการให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อมูลข่าวสารไปถึงผู้ตาม โดยการสร้างเสริมพลังอำนาจ (empowerment) เพื่อให้ผู้ตามสามารถแสดงถึงอำนาจตนเอง (authority) เมื่อจำเป็น
5. การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง (Leading Individuals to Become Self-Leaders) เป็น การฝึกฝนหรือปลูกฝังภาวะนำตนเองแก่ผู้ตามคือ การริเริ่มความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมแบบอย่าง (modeling) การตั้งเป้าหมาย (goal setting) การให้รางวัล (reward) และรูปแบบความคิดเชิงบวก (positive thought pattern) ซึ่งสามารถนำไปสู่การปฏิบัติ
6. การสนับสนุนทีมงานสู่ภาวะผู้นำตนเอง (Leading team to Self-leadership)
7. การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง (Leading organizational culture to Self-leadership)

1. ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ (Self-Leadership in Action)

กลยุทธ์ในการสร้างความเป็นผู้นำในตนเองเป็นการให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ มีจุดมุ่งหมายในการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมทางการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารตนเอง การใช้ความเป็นผู้นำในตนเองในการจัดการพฤติกรรมที่จำเป็น ให้รู้ตัวเองและเพิ่มความระมัดระวังในการทำงาน โดยใช้วิธีการปฏิบัติ การฝึกฝนตนเอง ดังนี้ การตั้งเป้าหมายให้ตนเอง (Self-set goals) การวางแผนเตรียมการก่อนการปฏิบัติจริง (Self-cueing) การสังเกตตนเอง (Self-observation) การให้รางวัลตนเอง (Self-reward) และการทบทวนตนเอง (Self-correcting feedback)

1.1 ตั้งเป้าหมายให้กับตนเอง (Self-set goals) การตั้งเป้าหมายเป็นส่วนสำคัญในการนำตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดเป้าหมายและระดับเป้าหมายด้วยตนเองเป็นการควบคุมตนเองให้เกิดประสิทธิผลในงาน การตั้งเป้าหมายทั้งในงานที่ทำและอาชีพของตนในระยะยาวต้องตั้งจุดมุ่งหมายที่มีความท้าทายของงานคืออะไรและสามารถทำให้สำเร็จ ตัวอย่างเป้าหมาย

ในงาน เช่น ระยะเวลาการทำงาน ตัวอย่างเป้าหมายระยะยาว เช่น การได้รับการศึกษาอบรม หรือ ได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

1.2 การวางแผนเตรียมการก่อนการปฏิบัติจริง (Self-cueing) เป็นการจัดการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นการช่วยกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการเตรียมตนเองด้วยการซักซ้อมและการฝึกฝนอยู่เป็นประจำฝึกคิดแก้ปัญหา ฝึกทักษะหรือสร้างสรรค์งานที่ต้องรับผิดชอบอยู่เป็นประจำก่อนที่จะปฏิบัติงานเป็นวิธีการนำไปสู่การพัฒนาการทำงานและป้องกันข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน เช่น การจำลองสถานการณ์ก่อนปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานมีการสมมติบทบาทเพื่อหาแนวทางแก้ไขและซักถามปัญหาต่างๆ

1.3 การฝึกการเป็นคนช่างสังเกต (Self-observation) การสังเกตช่วยให้มีข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้รู้ได้ว่าอะไรที่ควรเปลี่ยนแปลง หรืออะไรที่ควรจะทำก่อนและหลัง การสังเกตการณ์ด้วยตนเองยังรวมไปถึงบันทึกการปฏิบัติงาน เช่นการบันทึกการส่งมอบงานแต่ละครั้ง การสังเกตทำให้บุคคลสามารถที่จะรู้สถานการณ์และประเมินตนเองและการทำงานได้

1.4 การให้รางวัลตนเอง (Self-reward) เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ทำงานในสิ่งที่คุณคนนั้นไม่ชอบทำ การให้รางวัลอาจจะกระทำเป็นระยะๆ เพื่อให้ทราบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพราะการให้รางวัลตนเองด้วยวิธีนี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้อยากทำงานนั้นๆ อีก

1.6 การทบทวนตนเอง (Self-correcting feedback) เป็นการตรวจสอบพิจารณาการกระทำของตนเองที่ปฏิบัติไปแล้ว เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น การตั้งคำถามถึงการกระทำของตนเองว่าการกระทำหรือความคิดที่เกิดขึ้นนั้น เป็นไปเพื่อลงโทษตนเองหรือต้องการที่จะปรับปรุงเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดนั้นๆ อีก ทั้งนี้เนื่องจากกลยุทธ์ในการสร้างความเป็นผู้นำในตนเองมุ่งให้คนสังเกตตนเอง มีเป้าหมายส่วนตัว ให้กำลังใจตนเองและทบทวนตนเองพร้อมจัดลำดับให้ความสำคัญในการทำงาน การสังเกตตนเองมุ่งไปที่การรับรู้ตัวเองว่าจะแก้ไขพฤติกรรมต่างๆอย่างไร เมื่อไหร่ และทำไม การรู้ตัวนี้จะมีความสำคัญมากในช่วงแรก เพราะถ้าเรามีข้อมูลเกี่ยวกับตัวเองที่ถูกต้อง เช่นรู้ว่าเรามีความสามารถระดับใดชอบทำพฤติกรรมแบบไหน เราจึงจะสามารถเลือกเป้าหมายให้ตนเองได้ กระบวนการที่ท้าทายและการมีเป้าหมายเฉพาะนี้ จะช่วยปรับพฤติกรรมและเพิ่มขีดความสามารถให้แต่ละคนได้ (Locke & Latham, 1990) การมีรางวัลจูงใจที่ตั้งเอาไว้รวมกับการมีเป้าหมายสามารถเป็นสิ่งดึงดูดให้เกิดพฤติกรรมตามที่ต้องการ (Houghton & Neck, 2002) การให้รางวัลกับตนเองอย่างง่ายๆ เช่น ความรู้สึกยินดีกับตัวเองเมื่อทำสำเร็จ หรือให้รางวัลตัวเองโดยการไปเที่ยวพักผ่อนหลังความสำเร็จ เป็นต้น ส่วนการทบทวนตัวเองหรือแก้ไขข้อผิดพลาดตนเองอาจจะทำได้ในทางบวกและการตั้งใจไว้ด้วยว่าจะปรับ

พฤติกรรมที่ไม่ดีให้ได้ อย่างไรก็ตามเราไม่ควรตำหนิตัวเองหรือรู้สึกผิดมากเกินไป เพราะอาจจะส่งผลกระทบต่อใจต่อไปได้ ขั้นตอนนี้จะเป็นส่วนของการคิดในแง่บวก โดยคิดถึงพฤติกรรมใหม่ๆที่พึงพอใจ เพื่อส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ในด้านดี การฝึกปฏิบัติและจัดเตรียมสิ่งแวดล้อมในการทำงานจะทำให้เราสามารถแก้ไขปัญหาและหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดต่างๆที่อาจเกิดขึ้นได้

2. ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล (Self-Leadership Through Natural Rewards)

กลยุทธ์การนำตนเองตามธรรมชาติด้วยการใช้แรงจูงใจที่สร้างขึ้นจากตัวงานเป็นการเน้นที่ลักษณะความสุขในตัวงานและกิจกรรมที่ทำ เป็นการให้รางวัลตนเองโดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การที่ตนเองได้ชื่นชมต่อผลสำเร็จของงาน ซึ่งรางวัลนั้นไม่ได้หมายถึงเงิน แต่หมายถึงการให้รางวัลตนเองด้วยการได้ทำในสิ่งที่ตนเองชอบ เช่น การไปดูหนัง ฟังเพลงเป็นต้น ซอลเตอร์ (Salter cited in Manz & Sims, 2001: 96) กล่าวว่า “ธรรมชาติของการทำงานมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้คนกระหายที่จะทำงานที่ท้าทาย น่าตื่นเต้น และมีความหมายต่อเขา ดังนั้นการตั้งเป้าหมายและชื่นชมต่อผลงานตนเองนั้น จึงทำให้เกิดการชื่นชมตนเองที่ได้ทำงานจนประสบความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นแรงกระตุ้นทำให้คนอยากทำงานนั้นๆต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ” จึงเป็นการสร้างรางวัลอันเกิดจากการทำงาน การให้รางวัลตนเองเช่นนี้จึงเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำในตนเองได้ เพราะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการทำงาน

รางวัลที่เกิดจากการทำงานจนประสบความสำเร็จ เป็นส่วนหนึ่งของกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ เนื่องจากความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถที่ทำงานได้จนประสบความสำเร็จด้วยตนเองสามารถควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เพราะโดยธรรมชาติของคนต้องการทำตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ด้วยตนเองให้ได้ ความรู้สึกที่ไม่ถูกควบคุมและต้องฟังคำสั่งจากผู้อื่น บุคคลจะมีโอกาสค้นหาความสามารถในตนเองด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ แม้ว่างานจะทำให้เราได้แสดงความสามารถ แต่สิ่งที่สำคัญอีกสิ่งหนึ่งก็คือ การบรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งความหวังไว้ได้อย่างภาคภูมิใจ

นอกจากนี้การสร้างความสุขในการทำงานก็สามารถเป็นรางวัลหรือแรงเสริมให้งานที่มีค่าได้ การสร้างความเป็นผู้นำในตนเองให้สำเร็จได้ จึงต้องสร้างความสุขในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ การเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ดีขึ้น และการหาความรู้เพิ่มเติมจากการทำงาน แต่ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ที่ทำงานจะต้องเห็นความสำคัญของการทำงานให้สนุก เราอาจพบรางวัลที่แฝงอยู่ในงานของเราเช่น ความเพลิดเพลิน และได้ความสำเร็จจนกลายเป็นผู้นำตนเองได้ (Manz & Sims, 2001: 106)

กลยุทธ์ที่เน้นลักษณะความสุขของงานและกิจกรรมที่ทำ เป็นการให้รางวัลตามธรรมชาติจะได้ผลดีเมื่อแรงจูงใจถูกสร้างขึ้นในตัวเองและแต่ละคนได้รับแรงจูงใจหรือมีรางวัลตอบแทนในตัวเองที่ทำ กิจกรรมที่จะทำให้เกิดรางวัลตามธรรมชาติเป็นการสนับสนุนให้เกิดความรู้สึกในการเพิ่มความสามารถ การควบคุมตนเองและการมีวัตถุประสงค์ การมีกลยุทธ์การนำตนเองตามธรรมชาติยังรวมถึงความสามารถที่ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานนอกจากความพอใจและความสุขในงานหรือการพยายามที่จะเปลี่ยนแนวคิดในกิจกรรมที่เน้นลักษณะการให้รางวัล เช่นการพยายามสร้างความสุขในสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานโดยเปิดเพลงเบาๆ ดิฉันรูปถ่ายหรือการเพิ่มกิจกรรมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เป็นต้น ทางเลือกอื่นๆเช่นเปลี่ยนความสนใจต่อลักษณะของงานมาเป็นงานที่พวกเขาสนุกสนานด้วยกันจากการให้รางวัลเหล่านี้จะช่วยเพิ่มระดับความสามารถโดยมุ่งเน้นที่ลักษณะความพอใจกับงานที่ทำ (Houghton & Neck, 2002: 673)

3. ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ (Self-Leadership of the Mind)

กลยุทธ์การสร้างรูปแบบความคิดที่สร้างสรรค์ เป็นการใช้ภาวะผู้นำตนเองทางจิตใจโดยการสร้างแนวคิดให้ตัวเรามองโลกในแง่ดีและสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของงาน สร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน การใช้วิธีการแก้ไขปัญหามีเหตุผล และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์พฤติกรรมที่เกิดจากการกระทำและความคิด มีอิทธิพลต่อการสร้างรูปแบบความคิดของบุคคล การจัดการความคิดด้วยแนวทางที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Manz & Sims, 2001: 109-113) แนวคิดนี้ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบความเชื่อ และสมมุติฐานต่างๆ รวมถึงการฝึกจิตให้มีการจินตนาการและและพูดบอกตัวเองทางบวกกระบวนการคิดแบบนี้ จะเริ่มต้นจากการฝึกคิดด้วยตนเอง กล่าวเผชิญกับปัญหาและเปลี่ยนแปลงความเชื่อเดิมๆมากขึ้น การคิดหรือบอกตัวเองในแง่ลบก็จะถูกแทนที่ด้วยการคิดแนวบวก

การพูดหรือบอกกับตัวเองเป็นการประเมินความคิดหรือปฏิบัติต่างๆในใจ การคิดหรือสร้างจินตนาการที่ผ่านมาสามารถถ่ายทอดความคิดออกไปให้คนอื่นรู้ถึงประสบการณ์ที่ดีในอดีตของเราได้ ความคิดในทางบวกของแต่ละคนช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ (D'Intino, Goldsby, Houghton, & Neck, 2007: 107)

การสร้างรูปแบบความคิดเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นของภาวะผู้นำตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งขั้นตอนแรกของการเข้าทำงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่มีการสร้างความคิดอย่างธรรมชาติเกี่ยวกับตนเอง มีข้อสงสัย กลัวและขาดความมั่นใจในตนเอง ผู้นำชั้นยอดจะส่งเสริมการสร้างรูปแบบความคิด และแสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ตาม ให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อแสดงความสามารถของตนเองได้อย่างมั่นใจ ช่วยเหลือและสนับสนุน สร้างความมั่นใจในการนำตนเอง

การมีส่วนร่วมระยะต่าง ๆ ของการสอนผู้ตามแต่ละคนให้นำตนเอง พฤติกรรมภาวะผู้นำชั้นยอดที่พบมากในผลของการศึกษา ในการทำนายนการบรรลุวัตถุประสงค์ของตนเอง ถ้าบุคคลนั้นเชื่อว่าสามารถทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ ก็มักจะทำได้จริงๆ ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถสร้างรูปแบบความคิดเกี่ยวกับตนเอง รูปแบบความคิดเหล่านั้นสามารถขยายไปสู่ประสบการณ์การทำงานประจำ สำคัญว่า “โอกาสในการคิด” เป็นการสร้างที่แท้จริง โอกาสในการคิดสามารถเป็นกุญแจสู่ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมสอดคล้องกับการศึกษาของดีเลียโล (Dillielo 2006) พบว่าการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเพื่อให้เกิดความคิดไม่เหมือนใครสำหรับการแก้ปัญหา นั้น สามารถให้อำนาจนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์แก่องค์กรได้

ดังนั้นผู้นำชั้นยอดจะสามารถสร้างภาวะผู้นำตนเองของผู้ตามให้เกิดรูปแบบความคิดเชิงบวก ควรมีพฤติกรรมในการส่งเสริม สนับสนุน แนะนำ กระตุ้นให้ผู้ตามพัฒนาวิธีคิดอย่างมีเหตุผลได้แก่มีความคิดในทางที่ดีและสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน โดยผู้นำชั้นยอดจะแสดงตนเป็นแบบอย่างของการมีกรอบแนวคิดที่สร้างสรรค์ มีการจัดการความคิดด้วยแนวทางที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้วยการคิดวิเคราะห์ปัญหาและหาวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีการประนีประนอม หรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น แนะนำแนวคิด ทฤษฎีในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์ และความก้าวหน้าของบุคลากร สร้างความพึงพอใจในการทำงานมีการคิดในการรู้จักควบคุมพฤติกรรมของตนเองเป็นหลัก

4. การนำผู้อื่นให้นำตนเอง (Leading Others to Lead Themselves)

เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยการให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อมูลข่าวสารให้ถึงผู้ปฏิบัติโดยการสร้างเสริมพลังอำนาจ (empowerment) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถแสดงถึงอำนาจตนเอง (authority) ในการปฏิบัติงานด้วยแนวทาง ดังนี้

4.1 การสร้างสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามโดยการสื่อสาร ผู้นำชั้นยอด คือผู้นำผู้อื่นให้นำตนเอง (one who lead other to lead themselves) งานของผู้นำเปลี่ยนเป็นการช่วยเหลือผู้ตาม สนับสนุนการริเริ่ม ความรับผิดชอบตนเอง ความมั่นใจในตนเอง การตั้งเป้าหมายของตนเอง การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การแก้ปัญหาด้วยตนเอง การสนับสนุนผู้ตามให้มีความรับผิดชอบมากกว่าการออกคำสั่ง (Manz & Simz, 2001: 45) การสร้างเสริมพลังอำนาจ (empowerment) สามารถปฏิบัติผ่านกลยุทธ์ระหว่างบุคคลนั้นคือพื้นฐาน ความสำเร็จของภาวะผู้นำชั้นยอด การพัฒนาวิธีการนำตนเองที่ผู้นำชั้นยอดควรมีคือการสื่อสารซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม จุดประสงค์ของความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามที่สำคัญคือ การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ถึงผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามสามารถแสดงถึงอำนาจตนเอง (authority) เมื่อจำเป็น ภาวะผู้นำชั้นยอดสามารถช่วยให้ถึงผู้ตามเรียนรู้และฝึกฝนภาวะผู้นำตนเอง

อย่างมีประสิทธิภาพ (Manz & Simz, 2001: 48) การพัฒนาภาวะผู้นำตนเองไม่ใช่กระบวนการชั่วข้ามคืน ต้องใช้เวลา และความอดทน เป็นความยากของการเปลี่ยนจากรูปแบบเดิมไปสู่รูปแบบภาวะผู้นำตนเอง ในการศึกษาพบว่า มีรูปแบบพฤติกรรมแน่นอนของคุณลักษณะภาวะผู้นำชั้นยอดหลักสำคัญที่สุดของภาวะผู้นำชั้นยอดคือ การใช้การสนทนาทุกวันเพื่อเพิ่มความมั่นใจ สนับสนุนให้การยอมรับการปฏิบัติภาวะผู้นำตนเองของผู้ตามด้วยการพูดคุยด้วยภาษาที่ใช้เป็นประจำ การตั้งคำถามและการสนทนาที่ใช้ส่งเสริมให้ผู้ตามมีภาวะผู้นำตนเองมีดังนี้ (Manz & Simz, 2001: 127-135)

1. ลดการใช้คำพูดที่เป็นคำสั่ง แต่ให้ผู้ปฏิบัติบอกหรือถามตนเองถึงวิธีการจัดการของเขาเอง
2. ฟังพวกเขาให้มากขึ้น
3. ให้ผู้ปฏิบัติบอกถึงเป้าหมายและสิ่งที่คาดหวังของตนเอง
4. เมื่อเกิดความผิดพลาด ควรชี้แนะให้เกิดการเรียนรู้ และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติสามารถบอกข้อผิดพลาดของตนเองได้โดยปราศจากการลงโทษ
5. ให้ผู้ปฏิบัติคิด และพูดอย่างมีเหตุผลหลังจากที่วิเคราะห์แล้วว่า เหตุใดจึงตัดสินใจทำเช่นนั้น
6. ให้ผู้ปฏิบัติอธิบายว่า อะไรคือทางเลือกอื่นที่พวกเขาคิดไว้ ก่อนจะตัดสินใจเลือกทางเลือกสุดท้ายลงไป
7. ให้ถามความรู้สึกต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
8. การยกเลิกการตัดสินใจของผู้ร่วมงานให้ทำเป็นอันดับสุดท้าย (หากต้องการให้ยกเลิก)
9. ให้ผู้ปฏิบัติสามารถแสดงความเชื่อมั่นต่อศักยภาพและความสามารถของตนเองในการทำงานตามเป้าหมายออกมา
10. ให้ผู้ปฏิบัติคิดหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อน
11. กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติได้เรียนรู้และแก้ปัญหาด้วยตนเอง
12. กระตุ้นด้วยคำถามให้ผู้ร่วมงานหาแนวทางในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
13. พุดสนับสนุนเมื่อผู้ปฏิบัติแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และให้โอกาสในการนำไปลงมือปฏิบัติ

4.2 แสดงภาวะผู้นำตนเองเพื่อให้ผู้ตามมีภาวะผู้นำตนเอง การจัดการของผู้บริหารให้ผู้ตามเกิดการนำตนเองเป็นการใช้กลยุทธ์ด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านจิตใจอย่างเป็นระบบ

เพื่อให้ผู้ปฏิบัตินำตนเองเพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพที่สูงกว่า (Higher Performance and Effectiveness) การจัดการนี้จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติพัฒนางานของตนเองและจัดลำดับความสำคัญในงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Houghton, & Neck, 2002) การสร้างผู้นำจะต้องสร้างจากผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในทุกระดับขององค์กร ให้มีความเป็นผู้นำในตนเอง การสร้างผู้นำโดยผู้นำชั้นยอดจะสร้างให้เกิดพฤติกรรมของความเป็นผู้นำ ให้ผู้นำเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้ร่วมงาน ให้ผู้ตามสามารถเข้าถึงข้อมูล มีการฝึกฝน และมีการส่งเสริมให้ได้แสดงความสามารถ และสนับสนุนให้ผู้ตามได้ปฏิบัติพฤติกรรมของผู้นำ (วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ 2550: 57)

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ สมชาย หิรัญกิตติ และศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550: 217)

ให้ทัศนคติพัฒนาการจัดการขณะทำงาน (On-the-job approach) ซึ่งผู้บริหารมีโอกาสที่จะสอนผู้ปฏิบัติงานแบบตัวต่อตัว เป็นวิธีการพัฒนาการจัดการในการทำงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการให้คำแนะนำ และจูงใจผู้ปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาการจัดการ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะเพิ่มความเป็นผู้สอนงานมากกว่าความเป็นนาย ผู้บริหารจะได้รับความคาดหวังจากผู้ปฏิบัติว่าจะเป็นผู้บริหารด้านการสอนงาน แนะนำและกระตุ้นเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติปรับปรุงสมรรถนะด้านการทำงานถ้าผู้บริหารต้องการจะเปลี่ยนตัวเองให้เป็นผู้สอน

ดังนั้นการแสดงผลพฤติกรรมของภาวะผู้นำชั้นยอด เพื่อให้ผู้ตามมีภาวะผู้นำตนเอง ผู้นำแสดงผลพฤติกรรมที่จะช่วยเหลือ สอนงาน ส่งเสริม สนับสนุน แนะนำ กระตุ้น สนใจและเอาใจใส่ผู้ตาม สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้ตามที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม สามารถปรับปรุงการทำงาน เรียนรู้และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง มีการนำข้อมูลข่าวสารมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเองได้ และสนับสนุนให้มีการแสดงภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมตามศักยภาพ

5. การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง (Leading Individuals to Become Self-Leaders)

การแสดงผลพฤติกรรมต้นแบบในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำตนเองแก่ผู้ปฏิบัติด้วยการสอนงาน การฝึกฝน หรือปลุกฝังภาวะนำตนเองแก่ผู้ปฏิบัติ ด้วยการพัฒนาผ่านพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง (modeling) การตั้งเป้าหมาย (goal setting) การให้รางวัล (reward) และรูปแบบความคิดเชิงบวก (positive thought pattern) ซึ่งสามารถนำสู่การพัฒนางานที่มีประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติ

การเป็นผู้นำต้นแบบในการปฏิบัติงานเป็นการแสดงให้เห็นเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำในการนำตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาความเป็นผู้นำโดยการเลียนแบบ

นั่น ความเป็นผู้นำจะถูกเรียนรู้โดยผ่านการสังเกตการณ์กระทำของคนอื่น ผู้นำต้องแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าพฤติกรรมใดต้องการให้ผู้ปฏิบัติเลียนแบบและการประพฤติปฏิบัติตามนั้นจะได้ผลลัพธ์ทางบวก

แมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 2001: 147-151) กล่าวว่าบุคคลส่วนใหญ่เรียนรู้ภาวะผู้นำผ่านการสังเกตบุคคลอื่น ซึ่งเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ และเป็นความรับผิดชอบของผู้นำในองค์กร ที่จะสื่อสารความรู้ผ่านการเป็นแบบอย่าง (modeling) โดยการสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติของผู้อื่น โดยเฉพาะการสังเกตภาวะผู้นำตนเองของผู้นำหรือผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า การดูเป็นแบบอย่างหรือการเลียนแบบ คือพฤติกรรมที่สังเกตการกระทำของผู้อื่น

การเป็นแบบอย่าง (modeling) กระบวนการของการสร้างผู้นำเกิดขึ้นได้จากการลอกเลียนต้นแบบเพราะว่า ผู้ปฏิบัติตามสามารถที่จะวิเคราะห์ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของต้นแบบ และการสังเกตคนอื่น หากสิ่งที่ทำประสบผลสำเร็จในทางที่ดีก็สามารถทำตามได้ การกระตุ้นให้เกิดการเลียนแบบจะทำให้เกิดพฤติกรรมใหม่ๆ ที่จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมของความ เป็นผู้นำในตนเองได้ รวมทั้งยังเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและความเป็นไปได้ของต้นแบบ และจากการได้เห็นเป็นแบบอย่างนั้น จะทำให้เกิดการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติในองค์กรผ่านทาง การฝึกฝนได้

การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นส่วนสำคัญและท้าทายภาวะผู้นำชั้นยอด ในการพัฒนาศักยภาพผู้ตามให้ตั้งเป้าหมายของตนเองตามสภาพความเป็นจริง รวมถึงเป้าหมายในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองให้เปลี่ยนจากการมอบหมายเป้าหมาย ไปเป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การสอนผู้ตามในการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองสามารถทำได้ดังนี้

1. ให้ผู้ตามจัดหาแบบอย่างในการเลียนแบบ เพื่อกำหนดเป้าหมายตนเองให้สอดคล้องกับระดับที่สูงกว่าและเป้าหมายขององค์กร
 2. ให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จสูงสุด
 3. ช่วยเหลือผู้ตามในการเรียนรู้และมีทักษะในการตั้งเป้าหมายในงานของตนเอง
- ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของผู้นำชั้นยอดในการตั้งเป้าหมายของบุคลากรคนหนึ่งก็คือ การส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก การเป็นแบบอย่าง เป็นผู้ฝึกสอน และเป็นครู (Manz & Sims, 2001: 152)

การให้รางวัล (reward) บทบาทที่จำเป็นของภาวะผู้นำชั้นยอด คือ สอนผู้ตามให้เป็นการให้รางวัลและสร้างรางวัลธรรมชาติเข้าไปในงาน โดยการเน้นย้ำตัวเอง (Task itself) และการบริหารตนเองจากรางวัล (self-administration of reward) ผู้นำชั้นยอดจะโน้มน้าวผู้ตามอย่างเหมาะสม จากความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมและผลผลิตตามความพากเพียร ก่อให้เกิดผลที่

ชัดเจนและมากที่สุดของภาวะผู้นำตนเองของผู้ตาม รางวัลคือ การใช้ความสามารถแสดงบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้นำตนเองในผู้ตามได้แก่ 1) รางวัลโดยตรงของภาวะผู้นำตนเองที่จำเป็นและเหมาะสม 2) รางวัลสามารถใช้ในการสร้างและเน้นรูปแบบในการส่งข่าวสารว่าพฤติกรรมใดที่พึงประสงค์ (Manz & Simz, 2001: 155-156)

รูปแบบความคิดเชิงบวก (positive thought pattern) บทบาทของผู้นำชั้นยอดในการพัฒนาผู้ตามในการสร้างความคิดในทางบวกผู้นำควรมีพฤติกรรมในการส่งเสริม สนับสนุน แนะนำ กระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดในทางที่ดีและสร้างสรรค์ เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน กระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์

6. การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง (Leading team to Self-leadership)

การจัดการทีมด้วยตนเอง (Self-managing team) มีความสำคัญมากที่สุดในระบบซึ่งมีความหลากหลาย เพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานของภาวะผู้นำชั้นยอด และทีมต้องการข้อเสนอแนะที่ดีสำหรับภาวะผู้นำตนเองเพื่อการทำงานที่ถูกต้อง จากการศึกษาของ เดวิด (David, 2004) พบว่าพฤติกรรมผู้นำชั้นยอดที่เหมาะสมกับกลุ่มงานที่บริหารตนเอง ต้องสามารถแสดงบทบาทที่ชัดเจน สามารถเพิ่มระดับการบริหารตนเองของทีม ฝึกอบรมการให้แสดงพฤติกรรมเหล่านั้น พฤติกรรมผู้นำสำหรับอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของทีม (Manz & Sims, 2001: 181-182) มีดังนี้

1. ฝึกหัดประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานในงานต่าง ๆ เช่น สนับสนุนการแก้ปัญหา กลุ่มด้วยตนเอง การมอบหมายงานกันภายในกลุ่ม การเปลี่ยนแปลงงานตามขอบเขต เป็นต้น
2. ให้รางวัลด้วยการพูดทางบวก ให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาทีมสำหรับกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น การกล่าวยกย่อง ชมเชย เป็นต้น สนับสนุนกลุ่มโดยการเสริมแรงตนเอง เมื่อกลุ่มมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงและวิจารณ์ตนเองเมื่อมีผลการปฏิบัติงานต่ำ
3. ทำงานเคียงข้างกับสมาชิกทีม ช่วยเหลือทีมงานสื่อสารด้วยความไว้วางใจและเชื่อใจแก่ทีมในการทำงาน สนับสนุนกลุ่มให้สังเกตตนเอง / การประเมินผล ฝึกฝน “คิดให้รอบคอบ” ก่อนการปฏิบัติงานจริง ฝึมองระวัง และประเมินระดับการปฏิบัติงาน
4. อำนวยความสะดวก และสื่อสารการเปลี่ยนแปลงให้ทีมสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย โดยการสื่อสารถึง/จากการบริหารจัดการ จุดมุ่งหมายของกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ ผู้การบริหารที่สูงกว่า (เช่น การช่วยเหลือกลุ่ม เป็นต้น) สนับสนุนการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างสมาชิกกลุ่ม การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อเรียนรู้งานใหม่ รวมถึงการอำนวยความสะดวกในการจัดหาอุปกรณ์และสิ่งของให้สำหรับกลุ่ม

โดยสรุป ผู้นำทีมที่มีอำนาจหน้าที่จะต้องรับผิดชอบต่อการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานที่จะใช้ในการดำเนินงานให้ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทีมแต่ละคน โดยสมาชิกทีมจะต้องรู้ถึงเป้าหมายในการดำเนินงานของตนอย่างชัดเจน ผู้นำทีมจะต้องมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้สมาชิกแต่ละคนอย่างเหมาะสม ต้องคอยสอน แนะนำ สอนงาน สนับสนุน เปิดโอกาสให้สมาชิกทีมได้พัฒนาตนเองโดยผ่านการอบรมที่เหมาะสม ต้องคอยสอบถามว่าทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานอย่างเพียงพอหรือไม่และมีปัญหาในการดำเนินการอย่างไรหรือไม่ รวมทั้งต้องรู้ถึงความต้องการของพวกเขาเพื่อจะได้นำมาใช้ในการจูงใจได้อย่างเหมาะสม ต้องดึงความสามารถของสมาชิกทีมแต่ละคนมาใช้ในการดำเนินการในทีม ประกอบกับการจัดตั้งกระบวนการประเมินผลการดำเนินงานของทีมด้วย และประเด็นสำคัญผู้นำทีมต้องมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการเปลี่ยนแปลงแบบของตนเองให้เหมาะสมสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ เพื่อให้ผลการดำเนินการของทีมบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บุตรี จารุโรจน์ 2549: 23)

7. การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง (Leading organizational culture to Self-leadership)

ผู้นำในองค์กรสามารถขยายความเป็นผู้นำตนเองให้ครอบคลุมทั้งองค์กรได้ ด้วยการกระตุ้นให้มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ดูแลสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน กำหนดแนวทางปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีขององค์กร เนื่องจากทุกองค์กรจะมีวัฒนธรรมและหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน จึงเป็นการยากมากที่จะทำให้เกิดวัฒนธรรมที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นผู้นำในตนเอง อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร แนวคิดการสร้างวัฒนธรรมทางองค์กรไปสู่การนำตนเองสามารถสร้างผ่าน โครงสร้างองค์กรและผ่านระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Manz & Sims, 2001: 192-205) มีดังนี้

การสร้างภาวะผู้นำขึ้นยอดผ่านโครงสร้างขององค์กร เป็นการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กรเพื่อลดการประสานงานจากส่วนกลางภายในองค์กร โดยการนำระบบต่างๆ เข้ามาใช้ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเช่น การใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้แก่ ระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) และระบบอินทราเน็ต (Intranet) ที่ใช้ภายในองค์กร เพื่อส่งผ่านข้อมูลจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งได้อย่างรวดเร็ว และโครงสร้างขององค์กรในปัจจุบัน ต้องการพนักงานที่มีความเป็นผู้นำในตนเอง และให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรโดยไม่คำนึงว่าบุคคลนั้นจะมีตำแหน่งหน้าที่ใดภายในองค์กร

การสร้างภาวะผู้นำขึ้นยอดผ่านระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำใช้ระบบของทรัพยากรบุคคลมาสร้างผู้นำขึ้นยอด โดยการจัดให้มีการฝึกอบรม และประเมินค่าจากผลของการทำงานที่ได้รับ

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการเป็นผู้นำตนเอง แสดงให้เห็นถึงลักษณะของบุคลากรภายในองค์กรนั้น ๆ แต่ละองค์กรจะมีค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีและรูปแบบขององค์กรที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับผู้นำขององค์กรนั้น ส่งผลต่อทัศนคติภายในองค์กร แสดงให้เห็นถึงความหมาย จุดประสงค์ ความสำคัญ จุดมุ่งหมาย สำหรับพนักงานวัฒนธรรมภายในองค์กรสามารถสนับสนุน หรือขัดขวางความก้าวหน้าขององค์กรได้ บุคลากรแต่ละคนจะต้องมีความเป็นผู้นำในตนเองและนี่คือสิ่งสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาองค์กร วัฒนธรรมในแต่ละองค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ถ้าผู้นำในองค์กรมีความหมายเป็นผู้นำชั้นยอดแล้ว ผู้นำจะสามารถสร้าง โครงสร้างของวัฒนธรรมองค์กรที่ดีได้ด้วย

ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำที่จะสร้างภาวะผู้นำตนเองให้แก่ผู้ตาม ผู้นำควรมีพฤติกรรมในการสร้างเสริมความพึงพอใจ โน้มน้ำใจให้ผู้ตามเกิดความรัก ความผูกพัน ความศรัทธา ความประทับใจและความภักดีต่อองค์กร มีการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข รวมทั้งการจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ มีการใช้เทคโนโลยีอย่างเพียงพอ กำหนดระเบียบหรือแนวประพฤติปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีขององค์กร ยึดมั่นในอุดมการณ์ที่จะทำให้ไปสู่เป้าหมายร่วมกัน เพื่อเป็นการผดุงเกียรติยศและชื่อเสียงขององค์กร เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพต่อไป

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำชั้นยอด (SuperLeadership) เป็นการนำผู้อื่นให้นำตนเองโดยมุ่งพัฒนาผู้ตามให้มีภาวะผู้นำตนเอง และกลายเป็นผู้นำในที่สุดด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ เสริมสร้างพลังอำนาจ กระตุ้น สนับสนุน อำนวยความสะดวก ทำหน้าที่เป็นครู หรือผู้สอน ไม่ใช่ผู้สั่งการ ให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความสามารถ ทักษะกับผู้ตามเพื่อค้นหาศักยภาพและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้มีประสิทธิภาพ โดยการใช้ความเป็นผู้นำในตนเอง (Self-leadership) ในการปฏิบัติงาน ด้วยพฤติกรรมเฉพาะทางและกลยุทธ์ต่างๆ ในการพัฒนาบุคคลและทีมงานทุกระดับในหน่วยงานให้เกิดความเป็นผู้นำในตนเองเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรประกอบด้วย ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ การนำผู้อื่นให้นำตนเอง การนำบุคคลให้เป็นผู้ผู้นำตนเอง การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง และการนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเองทำให้สามารถเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญคือการสร้างหรือพัฒนาผู้ตามให้มีภาวะผู้นำในตนเอง ภาวะผู้นำชั้นยอดเป็นกุญแจสำคัญในการจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จ คือการมีบุคลากรที่เหมาะสมสามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรได้ซึ่งเหมาะสม

กับยุคที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน และเป็นความท้าทายภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ให้สามารถนำบุคคลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สำหรับในองค์การพยาบาลหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในฐานะผู้บริหารระดับต้น ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สัมพันธ์โดยตรงกับพยาบาลประจำการและบุคลากรอื่นๆ ในหน่วยงาน เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อผลิตผลของการพยาบาลมีอิทธิพลต่อบุคลากรในหน่วยงานและต่อระบบการบริการเป็นอย่างมาก (Clark and Shea, 1979 อ้างในสุริย์ โปธาราม 2547 :27) การบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพในหน่วยงานก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ และบุคลากรทางการพยาบาล อันนำมาซึ่งความสุขในการทำงานทั้งหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน การให้บริการทางการพยาบาลในยุคปัจจุบันมีการแข่งขันด้านคุณภาพบริการมากขึ้น แนวคิดผู้นำชั้นยอดจึงมีความสำคัญและจำเป็นในยุคของการแข่งขัน โดยเฉพาะในทศวรรษนี้ ที่มีการเน้นการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างเต็มที่ในการทำให้บุคคลมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบสูงขึ้นในการพัฒนาองค์การ

3.3 การประเมินภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

การประเมินภาวะผู้นำชั้นยอดทำได้หลายวิธีเช่น การประเมินตนเอง และการใช้ผู้ใกล้ชิด เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา (Bass, 1981) หรือผู้ร่วมงานเป็นผู้ประเมิน การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำในปัจจุบันพบว่าส่วนใหญ่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่นแบส (Bass, 1985) ได้พัฒนา Leadership Questionnaire มัลเดอร์ (Mulder, 1986) ใช้ Analysis Questionnaire ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชาและ แวกเลย์ (Waxley, 1987) ศึกษาภาวะผู้นำโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชา (สุริย์ โปธาราม 2547: 28)

การศึกษาที่เกี่ยวกับการประเมินภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารทางการพยาบาล โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชาของสุริย์ โปธาราม (2547) ที่ศึกษาภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยประเมินจากการรับรู้ของพยาบาลระดับผู้ปฏิบัติการ ด้วยแบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกับ บุญสิตา นววัชรินทร์ (2552) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าพยาบาล โดยประเมินการรับรู้ของพยาบาลระดับผู้ปฏิบัติการ ด้วยแบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ผ่านมา พบว่า ถ้าให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินภาวะผู้นำของตนเองจะได้ผลสูงกว่าพยาบาล

ประจำการเป็นผู้ประเมินเช่นการศึกษาของเมทีนี จิตรน้อม (2542) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการเป็นผู้ประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำของคูซส์และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner, 1995) ผลการศึกษา พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาวะผู้นำของตนเองทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่าพยาบาลประจำการประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารจากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า มีการประเมินภาวะผู้นำชั้นยอดโดยการประเมินตนเองจะได้ผลสูงกว่าผู้อื่นประเมิน เช่น สรรคินิธิ สมพงษ์ธรรม (2549) ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของแมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 1991) พบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และวราเทพ ภูมิภักดีพรรณ (2550) ที่ศึกษาภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนารูปแบบและหาประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำชั้นยอดสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ด้วยกระบวนการเทคนิคเดลฟาย และนำไปทดลองใช้ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำชั้นยอด ผลการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของแมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 1989) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีภาวะผู้นำมากกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ารูปแบบภาวะผู้นำชั้นยอดมีประสิทธิภาพในการพัฒนา

สำหรับการประเมินภาวะผู้นำชั้นยอดโดยการประเมินพฤติกรรมการนำผู้อื่นให้นำตนเองและความสามารถในการนำตนเองของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้น ยังไม่มีผู้สร้างเครื่องมือไว้ เนื่องจากเป็นแนวคิดใหม่ที่พัฒนาต่อจากแนวคิดเดิมของแมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 1989; 1991) ที่ประเมินภาวะผู้นำชั้นยอดจากแนวคิดการทำให้ผู้ตามมีภาวะผู้นำตนเอง ดังนั้นในการศึกษานี้ ผู้วิจัยจึงสร้างแบบประเมินภาวะผู้นำชั้นยอด เพื่อประเมินการรับรู้ของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวคิดของแมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 2001) ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ 2) ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล 3) ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ 4) การนำผู้อื่นให้นำตนเอง 5) การนำบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำตนเอง 6) การสนับสนุนทีมงาน และ 7) การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง

3.4 ภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในฐานะผู้บริหารระดับต้น และปฏิบัติหน้าที่สัมพันธ์โดยตรงกับบุคลากรในหน่วยงาน เนื่องจากหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้รับนโยบายเชื่อมโยง

ระหว่างผู้บริหารระดับสูงลงสู่บุคลากรระดับปฏิบัติการ การบริหารและการตัดสินใจเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีการอำนวยความสะดวกสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ให้อิสระในการปฏิบัติงานเพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้การทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจชี้แนะและประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นผู้ให้กำลังใจกับบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีคุณภาพ พร้อมทั้งเป็นผู้ประสานงานในด้านต่าง ๆ ให้คำปรึกษารวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี (เรมวอล นันทสุขวัฒน์ 2542: 4; เรวดี ศิรินครและคณะ 2539: 18-46) การที่หัวหน้างานมีภาวะผู้นำที่นำตนเองได้ (Self-leadership) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำขั้นยอด โดยเป็นผู้ที่รู้จักวางแผนงานให้ตนเองมีวิสัยทัศน์ในการทำงานให้สำเร็จ ด้วยกลยุทธ์ต่างๆที่ออกแบบไว้เพื่อที่จะให้ผู้ปฏิบัติแต่ละคนมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยเน้นในการพัฒนาให้เกิดความเป็นผู้นำในตนเองได้แก่ การตั้งเป้าหมายให้ตนเอง การเตรียมและจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การสังเกตตนเอง การให้รางวัลตนเอง และการทบทวนตนเองในบุคคลทุกคนในองค์กรและ ทีมงานตลอดจนการสนับสนุนทีมงานสู่ภาวะผู้นำตนเอง การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง (Manz & Sims, 2001) ที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดภาวะผู้นำตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยไม่ต้องใช้การควบคุมกำกับอย่างใกล้ชิดและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานย่อมมีความสุขในการทำงาน เกิดความรักในงานและสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ (พรรณิภา สืบสุข 2548) ส่งผลถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน ดังนั้น ภาวะผู้นำขั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน จึงส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหน่วยงาน ด้วยงานมีประสิทธิภาพเกิดความสำเร็จงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร และบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานมีความพึงพอใจในผลของงาน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เกิดความรักและผูกพันต่อหน่วยงาน เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ

ภาวะผู้นำขั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ตามแนวคิดของแมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 2001) เป็นผู้นำที่นำผู้อื่นให้สามารถนำตนเองได้ นั้นหมายถึง ความสามารถของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในการใช้ภาวะผู้นำนำผู้ปฏิบัติงานให้สามารถนำตนเองได้ โดยใช้ภาวะผู้นำตนเองเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมตนเองของผู้ปฏิบัติให้เป็นผู้นำตนเองจากการทำงานตามเป้าหมายที่ได้รับมอบจากผู้อื่นมาเป็นการทำงานด้วยการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้วยการทำตัวเป็นครูผู้สอนและพี่เลี้ยงผู้แนะนำ ใช้การสร้างแรงบันดาลใจให้เห็นคุณค่าของตนเองและเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้ดี การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานนำตนเองจนเกิดการพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ และทำงานได้ด้วยตนเองอย่างได้ผลสูงสุดทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่องาน เกิดการ

พัฒนางาน งานเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยไม่ต้องใช้การควบคุมกำกับอย่างใกล้ชิด การที่หัวหน้างานมีความเป็นผู้นำตนเองของผู้บริหารตามที่กล่าวมานี้ น่าจะมีความสุขในการทำงานของตนเองได้ ซึ่งหัวหน้างานที่เป็นผู้นำชั้นยอดมีพฤติกรรมที่ใช้ในการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ หัวหน้าหน่วยงานมีพฤติกรรมในการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมทางการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารตนเองโดยการใช้ความเป็นผู้นำในตนเอง ในการจัดการพฤติกรรมที่จำเป็น เพื่อให้รู้ตัวเองและเพิ่มความระมัดระวังในการทำงาน โดยใช้วิธีการปฏิบัติและฝึกฝนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่ การตั้งเป้าหมายให้ตนเอง การเตรียมและจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การสังเกตตนเอง การให้รางวัลตนเอง และการทบทวนตนเอง ผู้นำทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสั่งการหรือชี้แนะให้ผู้ตามมุ่งสู่เป้าหมายได้สำเร็จ (เรมวอล นันทศุภวัฒน์ 2542: 4) จากการศึกษาของ จีระพร แคนเขต (2543) และ McNeed-Smith (1977 อ้างใน สุริย์ โพธาราม, 2547: 32) พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำซึ่งมีองค์ประกอบบางส่วนคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตในงานของพยาบาลประจำการ สอดคล้องกับการศึกษาของ Eldemire (2004) ที่ศึกษาพบว่า ผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำชั้นยอด ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน และความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อหัวหน้าหน่วยงานทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในงานย่อมเกิดขึ้น หัวหน้าผู้รับผิดชอบก็จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

2. ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล เป็นการให้รางวัลตามธรรมชาติที่สร้างขึ้นจากแรงจูงใจในตัวงานเน้นลักษณะความสุขของงานและกิจกรรมที่ทำรวมถึงการให้รางวัลตนเองด้วยการทำในสิ่งที่ตนเองชอบ มีรูปแบบหลายหลากตามความเหมาะสมและความคิดสร้างสรรค์ที่จะออกแบบ การให้รางวัลตนเองอย่างง่ายๆ เช่น ความรู้สึกยินดีกับตัวเองเมื่อทำสำเร็จ หรือให้รางวัลตัวเองโดยการไปเที่ยวพักผ่อนหลังความสำเร็จ การสร้างความสุขจากสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศที่มีความสุขในที่ทำงาน การเพิ่มกิจกรรมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน การทำงานด้วยความสนุกสนานร่วมกัน เป็นต้น การให้รางวัลกับตนเองเหล่านี้จะช่วยเพิ่มความสามารถที่ลักษณะความพอใจกับงานที่ทำ (Houghton & Neck, 2002: 673) และการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบในการทำงานให้เป็นแรงจูงใจในการทำงานเป็นการให้รางวัลกับตนเองเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของแฮคแมนและโอลธัม (Hackman and Oldham, 1980 อ้างใน พรธนิภา สืบสุข 2548: 85) พบว่า รูปแบบการจัดการลักษณะงานที่ดี จะเป็นเสมือน

แรงจูงใจภายในการทำงานของคนที่จะทำให้รู้สึกอยากทำงาน เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจเกิดขึ้นจากการรับรู้ผลของการทำงานที่ได้ปฏิบัติไป

3. ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ การสร้างแนวคิดให้ตัวเรามองในแง่ดีและสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อการทำงาน การใช้วิธีการแก้ไขปัญหาที่มีเหตุผล และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ การสร้างรูปแบบความคิดของคนที่มีอิทธิพลต่อการกระทำ สามารถทำให้บุคคลเผชิญต่อปัญหาในทุกเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำชั้นยอดที่พบมากในผลของการศึกษา ในการทำนายการบรรลุวัตถุประสงค์ของตนเอง การเชื่อว่าสามารถทำอะไรสิ่งหนึ่งได้มักจะทำได้จริงๆ ถ้าสามารถสร้างรูปแบบความคิดเกี่ยวกับตนเองเพื่อขยายไปสู่ประสบการณ์การทำงานประจำ “โอกาสในการคิด” สามารถเป็นกุญแจสู่ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สอดคล้องกับการศึกษาของดิลีเซียโล (Dilieio, 2006) พบว่าการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเพื่อให้เกิดความคิดไม่เหมือนใครสำหรับการแก้ปัญหานั้น สามารถให้อำนาจนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์แก่องค์กร และแดสโบรฟ และอัสเคนซี (Dasborough and Ashkanasy, 2002) ที่ศึกษาพบว่า ในการบริหารผู้นำควรแสดงอารมณ์ทางบวกแก่พนักงานใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม พนักงานจะรับรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกที่ดีต่องาน เกิดการพัฒนางาน และปฏิบัติงานด้วยความสุข ส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ

4. การนำผู้อื่นให้มาตนเอง การพัฒนาวิธีการนำตนเองที่ผู้นำชั้นยอดควรมี คือ การสื่อสารซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ถึงผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามสามารถแสดงถึงอำนาจในตนเองเมื่อจำเป็นและวิธีการพัฒนาความสามารถแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยการให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติโดยการ ให้อำนาจตัดสินใจ ให้อิสระในการทำงาน สนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และมีความพึงพอใจในงาน (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร 2550: 257) ในขณะที่เดียวกันก็สามารถแบ่งเบาภาระงานของหัวหน้างาน สอดคล้องกับ จงจิตร เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่ศึกษาพบว่าการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .51$) ดังนั้น การที่หัวหน้างานอุบัติเหตุและถูกเงินเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) โดยการให้อิสระในการทำงาน การตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ให้คำแนะนำ ถ่ายทอดข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความมีคุณค่าแห่งตน ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากผู้บริหาร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความไว้วางใจขององค์กร ยึดมั่นผูกพันองค์กร และสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ (Kanter, 1993) ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณวดี คุ่มศิริพิทักษ์ (2545) ที่ได้ศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นวิธีการหรือแนวทางในการกระจายอำนาจให้กับบุคคล ให้เป็นคนที่มีอำนาจในตนเอง มีความเป็น

อิสระ สามารถควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ ทั้งในด้านวิธีการทำงาน การบริหาร การส่งเสริมสภาพแวดล้อม เพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายสูงสุด สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเห็นคุณค่าในงาน มีความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร

5. **การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง** การเป็นผู้นำต้นแบบในการปฏิบัติงานเป็นการแสดงให้เห็นเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำในการนำตนเองในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำจะถูกเรียนรู้โดยผ่านการสังเกตการกระทำที่สร้างสรรค์และประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้จากตัวแบบ (learning from modeling) ซึ่งมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานโดยให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาความเป็นผู้นำโดยการเลียนแบบนั้น ผู้นำต้องแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าพฤติกรรมใดต้องการให้ผู้ปฏิบัติเลียนแบบและการประพฤติปฏิบัติตามนั้นจะได้ผลลัพธ์ทางบวก จากการศึกษาของ ศิริภา ชีทาให้ (2544) พบว่า การเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การพยาบาลที่มีระดับความสำคัญ จะทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา พร้อมทั้งจะนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน (พัชรา สาดตระกูลวัฒนา 2545) เช่นเดียวกับ สุรีย์ โปธาราม (2547) ศึกษาพบว่า หัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติที่มีภาวะผู้นำชั้นยอดสามารถทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนให้นำตนเอง โดยแสดงพฤติกรรมของการเป็นแบบอย่างที่ดี คอยส่งเสริมสนับสนุน และให้การช่วยเหลืออยู่ใกล้ๆ การให้อิสระและสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ และการศึกษาของ Champathes and William (2002) ที่พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลขององค์การซึ่งความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น และการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

6. **การสนับสนุนทีมงาน** ผู้นำทีมงานเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของทีมงาน โดยเฉพาะทีมงานที่มีความสามารถในการจัดการด้วยตนเองได้ (self-management team) ผู้นำทีมงานที่มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพในการบริหารจัดการทีม มีความเชี่ยวชาญในบทบาททั้งด้านงานและด้านสังคม คุณสมบัติดังกล่าวจะช่วยให้ทีมงานประสบผลสำเร็จ (เฉลิมพงษ์ มีสมนัย 2549: 384) และทีมจะมีประสิทธิภาพเมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องให้ความสนใจต่อทัศนคติและทักษะของสมาชิกในทีม (Varncey, 1997 อ้างในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2545: 170) จากการศึกษาของเดวิด (David, 2004) พบว่า พฤติกรรมผู้นำชั้นยอดที่เหมาะสมกับกลุ่มงานที่บริหารตนเอง ต้องสามารถแสดงบทบาทที่ชัดเจน สามารถเพิ่มระดับการบริหารตนเองของทีม ฝึก

บุคลากรให้แสดงพฤติกรรมเหล่านั้น การที่ทีมงานสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยศักยภาพของตนเอง โดยปราศจากการควบคุมของหัวหน้าหน่วยงาน จะทำให้หัวหน้างานสามารถบริหารเวลาในการพัฒนางานในด้านอื่นๆได้ ในลักษณะงานของพยาบาลก็เช่นกัน จะเห็นได้ว่าเป็นการทำงานที่ไม่สามารถปฏิบัติเองได้เพียงลำพัง จะต้องมีการประสานกับบุคคลอื่นๆ ในการให้บริการสุขภาพ ระบบการพยาบาลเป็นทีมนี้จึงเป็นระบบการดูแลผู้ป่วยที่ได้รับความนิยมมากที่สุด ในโรงพยาบาล (Bernhard and Walsh, 1995) เมื่อมีการทำงานเป็นทีมก็จะทำให้บุคคลในทีมสามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การทำให้ทีมงานมีความรู้สึกว่าเป็นทีมของตนเองประสบความสำเร็จ จะส่งผลทำให้บุคคลในทีมเกิดความพึงพอใจ เกิดความรัก ความสามัคคีในกลุ่ม ในการทำงานร่วมกันของบุคคลนั้นสามารถทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข เนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ได้รับการยอมรับในกลุ่ม (กัทธา เผือกพันธ์ 2545: 46-47) การที่หัวหน้าหน่วยงานบริหารจัดการให้ทีมงานสามารถทำงานได้ด้วยตนเองโดยใช้ศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการพยาบาลซึ่งมีหลายระดับเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ระบบการพยาบาลเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพถ้าบุคลากรทุกคนทำงานโดยมุ่งที่วัตถุประสงค์เดียวกัน คือ การให้บริการที่ดีแก่ผู้ป่วย มีความเชื่อใจ ไว้วางใจกัน ยอมรับในความสามารถของกันและกัน (รัชนี อยู่ศิริ 2551: 174) กิบสัน (Gibson, 1991) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมจะมีผลการปฏิบัติที่สูงกว่าการทำงานโดยลำพัง และไม่เพียงแต่เป็นการปรับปรุงผลผลิตหรือบริการให้มีคุณภาพได้เท่านั้น ยังสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากรและสร้างความสุขในการทำงานได้อีกด้วย

7. การนำวัฒนธรรมองค์การสู่ความเป็นผู้นำตนเอง ในแต่ละองค์การจะมีค่านิยม รูปแบบและขนบธรรมเนียมที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมในแต่ละองค์การขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การนั้นๆ ในการสร้างให้เกิดขึ้นร่วมกัน เพราะวัฒนธรรมองค์การเกิดจากการรวมตัวกันของวัฒนธรรมย่อยในองค์การ ผู้นำที่มีมุมมองในทางบวกสามารถขยายความเป็นผู้นำตนเองให้เกิดขึ้นในองค์การ โดยเป็นต้นแบบให้กับบุคลากรในองค์การ แนะนำส่งเสริมพฤติกรรมที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติเป็นต้นแบบของกันและกัน เกิดรูปแบบของวัฒนธรรมในองค์การ ดังนั้นผู้นำควรมีพฤติกรรมในการสร้างเสริมความพึงพอใจ โน้มน้าวให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความศรัทธา ความประทับใจและภักดีต่อองค์การ การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้วยการกระตุ้นให้สมาชิกสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน การสร้างความผูกพันต่อองค์การเป็นกระบวนการนำองค์การไปสู่เป้าหมาย มีผลให้บุคลากรขององค์การมีบุคลิกที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารต้องมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจโดยการเสริมแรงให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการพัฒนา พฤติกรรมของผู้บริหารที่อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานในเรื่องของการดูแล

การจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ มีการใช้เทคโนโลยีอย่างเพียงพอ และส่งเสริมให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย เพื่อสร้างขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยมที่ดีงาม นำไปสู่การเกิดความรักศรัทธาในหน่วยงานจนเกิดวัฒนธรรมที่ดีงาม จะสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของบุคลากรในหน่วยงาน (วรเทพ ภูมิภักดี พรรณ 2550: 23) และรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับมหบัณฑิต ภาคพิเศษ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ทำงานอยู่ในองค์กรประเภทต่างๆ จำนวน 500 คน ผลการศึกษาพบว่าค่านิยมขององค์กรมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขในระดับมาก ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.59 และระดับความสุขของการทำงานที่เกิดจากค่านิยมในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความสุขเท่ากับ 3.48 และมีจำนวน 142 ชุด ที่กล่าวถึงลักษณะการทำงานที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข คือ สามารถประสานผลประโยชน์ขององค์กรและคนส่วนใหญ่ ทำงานภายใต้เป้าหมายร่วมกันขององค์กร ซึ่งสามารถตอบสนองกับนโยบายขององค์กร เป็นองค์กรที่มีค่านิยมและนโยบายตรงกับเป้าหมายส่วนตัว ทั้งยังมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

จากแนวคิดดังที่กล่าวมาจะเห็นว่า หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่มีภาวะผู้นำชั้นยอด จะสามารถกระตุ้นจิตใจตลอดจนสนับสนุน พัฒนาผู้ปฏิบัติให้สามารถเป็นผู้นำในตนเอง สามารถทำงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายขององค์กร เกิดการเรียนรู้และพัฒนาในหน่วยงาน ส่งผลให้งานที่ทำความสำเร็จตามมา และนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างความพึงพอใจและส่งเสริมให้หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนที่มีอยู่ทุกอำเภอ และบุคลากรทางการพยาบาลเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรที่เป็นผู้ให้การดูแลผู้ป่วยและผู้มารับบริการในโรงพยาบาลอย่างใกล้ชิดและตลอด 24 ชั่วโมง ที่มีภาวะต่างๆที่ต้องเผชิญ ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรใช้ภาวะผู้นำชั้นยอดในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงานของตนเอง และบุคลากรในหน่วยงานมีความสุขสนุกในการทำงาน รู้สึกผูกพัน อยากปฏิบัติงานอย่างมีความสุขเกิดความรักในองค์กรและวิชาชีพตลอดไป

4. ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

4.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

4.1.1 ความหมายของความสุข

เมื่อกล่าวถึงความหมายของคำว่า “ความสุข (Happiness)” นั้น เป็นการยากที่หาคำจำกัดความที่ได้ความหมายที่แท้จริง ยังมีการใช้คำอื่นที่กล่าวถึงคำว่า “ความสุข (Joy)” ที่ให้ความหมายแตกต่างกันไป ตามสถานการณ์ สภาพแวดล้อม เนื่องจากคำว่า “ความสุข” ในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่ม องค์กร สังคม ประเทศ ต่างมีความหมายที่แตกต่างกัน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525: 825) ได้ให้ความหมายว่าความสุขหมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค

ความสุข (Happiness) นักปรัชญาบางท่าน แยกความแตกต่างระหว่างความสุขกับสุขารมณ์ (Pleasure) ไว้ว่าความสุข หมายถึง ความสุขทางกายและจิตใจ และมีลักษณะจีรังยั่งยืนมากกว่าสุขารมณ์ สุขารมณ์มีความหมายเกี่ยวข้องกับประสาทสัมผัสมากกว่า และมีลักษณะชั่วคราวช่วยยามมากกว่า (พจนานุกรมศัพท์ปรัชญา ราชบัณฑิตยสถาน 2540:42)

สุกมล วิภาวีพลกุล (2546: 25) กล่าวว่าความสุขช่วยเสริมสร้างทั้งความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความสามารถในการเผชิญปัญหา ดังนั้นทุกคนต้องรู้จักตนเองว่าเป็นคนอย่างไร แล้วปรับตัวให้เข้ากับโลกมองโลกในแง่ดี จะทำให้มีชีวิตอย่างมีความสุข และหากจะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่มีการพัฒนาศักยภาพทั้งทางสมองและภาวะอารมณ์ร่วมกัน

ความสุข (Pleasure or Happiness) ในทัศนะของมิลล์ (Mill 1949 อ้างในพระมหานิคม หาญสิงห์ 2545) หมายถึง ความรื่นรมย์ และความปราศจากความเจ็บปวด คำที่มีความหมายเดียวกับความสุข คือ ประโยชน์ ความดี ความถูกต้อง ความสุขคือความดีและความดีคือความสุข ทั้งสองคำนี้มีความหมายเดียวกัน และได้จัดความสุขออกเป็นสองประเภท ดังนี้

1. ปริมาณของความสุข หมายถึง ความสุขที่เน้นแต่ปริมาณความสุขเพียงอย่างเดียว เช่นมนุษย์กินข้าว สุกรกินรำ ก็มีความสุขเท่ากันไม่มีอะไรแตกต่างกันเลย ความสุขด้านปริมาณเป็นความสุขระดับต่ำ เป็นความสุขที่มนุษย์และสัตว์ก็มีได้

2. คุณภาพความสุข หมายถึง ความสุขที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพของสิ่งต่างๆ ได้เช่น ความสุขของคนกับสัตว์ย่อมแตกต่างกัน คุณภาพของความสุขปฏิเสธปริมาณทางร่างกาย

พระมหานิคม (2545) เห็นว่า “ถ้าบ่อเกิดของความรู้เป็นที่มาของความสุข ดังนั้น ความรู้และความสุขก็น่าจะเกี่ยวข้องกัน” ส่วนมิลล์ (Mill, 1949) เป็นนักประสบการณ์นิยมมาก่อน ฉะนั้น บ่อเกิดของความสุขในทัศนะของประสบการณ์นิยมมาจากประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย สัมผัส เช่นเดียวกัน โดยมีแรงจูงใจคือ ความสุขเป็นจุดมุ่งหมายสุดท้าย

ประเวศ วัชรี (2548) กล่าวว่าอิสรภาพจะทำให้มนุษย์พบความสุข เกิดความรักไพศาลต่อเพื่อนมนุษย์ทั้งหมด และธรรมชาติทั้งหมด ความเป็นอิสระจะทำให้เปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด ประสบความปิติ ความอึดอ้อม และความมีความสุข

แคมเบลล์ (Campbell, 1976) กล่าวว่าความสุขเป็นความรู้สึกของความพึงพอใจ และการที่บุคคลนั้นสามารถควบคุมสถานการณ์ที่ดึงเครียดในชีวิตได้ ความรู้สึกนั้นมีทั้งความรู้สึกในด้านบวกและในด้านลบ บุคคลจะรับรู้ความสุขต่อสภาวะของตนในลักษณะความพึงพอใจในชีวิตที่ปรากฏอยู่

จอร์จ (George, 1981 cited in Hillier and Barrow: 1999) ได้ให้ความหมายของความสุภาพว่า เป็นกำลังใจ ความมั่นใจตนเอง ความกระตือรือร้น ความร่าเริงเบิกบาน สามารถนำไปสู่จุดหมายที่ปรารถนา

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ให้ความหมายของความสุขแยกเป็นความสุขทางกายและทางใจ กล่าวคือความสุขทางกายหมายถึง การตอบสนองความต้องการของร่างกาย เช่น การปราศจากโรค ความสะดวกสบายทางกาย เป็นต้น ส่วนความสุขทางใจนั้น มีได้ในหลายระดับ ตั้งแต่การตอบสนองความต้องการทางใจ ได้แก่ความสำราญ การได้ในสิ่งที่ปรารถนา การมีครอบครัวที่อบอุ่น การอยู่ในชุมชนที่เข้มแข็ง จนถึงระดับของการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความนับถือตนเอง การมีเป้าหมายของชีวิต ความกลมกลืนของสิ่งที่คิด พูด ทำ จนถึงระดับสูงของจิตใจคือ การไม่เบียดเบียน ไม่เห็นแก่ตัว ความสงบของจิตใจ และสภาพจิตที่เป็นปกติ เป็นอิสระ ไม่ยึดมั่นถือมั่น ความสุขยังเป็นผลมาจากประสบการณ์ และการรับรู้ในอดีตของแต่ละบุคคล ดังนั้นความสุขทั้งในเชิงอัตวิสัย (subjective) กล่าวคือความสุขที่ตัวเรารู้สึก ตามมาตรฐานความคิด ความเชื่อ ของตัวเราเอง และภาวะวิสัย (objective) อันเป็นความสุขที่เป็นมาตรฐานทั่วไปจากการตัดสินของบุคคลอื่น จากสังคมภายนอกนี้จะมีการเปลี่ยนไปตามสิ่งที่รับรู้ ประสบการณ์ตลอดจนระดับการเรียนรู้ของเราและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

แมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่าความสุข (Joy) คือ สภาวะที่เข้มข้นและอบอุ่นไปด้วยความคิดทางบวก เจิดจ้าสว่างไสวและมีอารมณ์อันร่าเริงเบิกบาน และได้แสดงออกให้เห็นทั้งกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นเต้น (พวงเพ็ญ ชุนหปราง 2549: 39) ความสุข (Joy) จึงเป็นความรู้สึกและการแสดงออกให้เห็นได้ทั้งกายและคำพูด

กล่าวโดยสรุปความสุข หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลจากความคิดและเหตุผลที่ทำให้ความพึงพอใจต่อตนเองอันนำมาซึ่งความสำเร็จของชีวิต เป็นภาวะของจิตใจที่ตอบสนองต่อบุคคลสิ่งของ สถานที่และสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในทางที่ดีและพึงพอใจแสดงออกให้เห็นได้ทั้งกายและคำพูด

4.1.2 ความหมายของการทำงาน

ธงชัย สันติวงศ์ (2545) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การทำกิจกรรมใน ความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ

เซอร์เมอร์ฮอร์น (Shermerhorn, 1999) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การบรรลุผลสำเร็จในงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคน หรือ โดยกลุ่ม

กิบสัน (Gibson, 2000) กล่าวถึงการทำงานว่า เป็นการรวบรวมผลลัพธ์ทั้งหมดในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญต่ออุดมการณ์ขององค์กรทั้งด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และเกณฑ์ต่าง ๆ ของประสิทธิผล

แมททีสัน (Matteson, 2002) กล่าวว่า การทำงานเกิดจากการรวมกันระหว่าง ความพยายาม ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล

รูและบียาร์ส (Rue & Byars, 2003) กล่าวถึงการทำงานว่า เป็นประสบการณ์ทางสังคมของบุคคลที่เกิดจากการรวมกันระหว่างความพยายาม การรับรู้บทบาท และผลผลิตเชิงผลลัพธ์

กล่าวโดยสรุปการทำงาน เป็นการกระทำกิจกรรมในความรับผิดชอบต่อบรรลุผลสำเร็จขององค์กร ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึงมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความสามารถ ทักษะ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ความพยายาม การตั้งใจ การรับรู้ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อ ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

4.1.3 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน (Joy at work) ตามแนวคิดของ แมนเนียน (Manion, 2003) คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ เป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเองแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากทำงาน มีความผูกพันกันและพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งแนวคิดความสุขในการทำงานของแมนเนียน(Manion, 2003) เป็นการแสดงออกให้เห็นทั้งทางกายและคำพูด ความสุขในการทำงาน (Joy at work) ที่แสดงออกมาให้เห็น ดังนี้ ในขณะที่ทำงานจะมีการยิ้ม หัวเราะ ร้องเพลงเบาๆ ดวงตาสุกใสเป็นประกาย เป็นต้น ซึ่ง

คนอื่นสามารถสังเกตเห็นได้ คนที่ทำงานร่วมกับคนที่มีความสุขก็จะเกิดปฏิกิริยาตอบสนองไปในทางบวก และความสุขนี้จะแผ่ขยายไปยังบุคคลรอบข้าง กล่าวคือ จะพลอยทำให้ผู้อื่นในที่ทำงานมีความสุขด้วย งานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของคนไม่ว่าจะเป็นงานที่ใช้แรงกายหรือแรงสมอง ถ้าหากทั้งตนเองและบุคคลอื่นมองเห็นคุณค่าของงานของตนก็จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้ (พวงเพ็ญ ชุณหปราณ 2549: 39-43)

นอกจากแนวคิดความสุขของ Manion (2003) ได้มีผู้กล่าวถึงความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ศิริพร ตันติพุลวินัย (2538) กล่าวว่า การทำงานให้สนุกและบังเกิดผลดี จำเป็นต้องสร้างทัศนคติที่เป็นบวกขึ้นเพื่อร่างกายจะได้หลั่งสารสุข หรือสารบุญ (endorphin) ออกมาทำให้ชีวิตมีความสุข ทำงานให้เกิดผลดีมีคุณภาพ เพราะจิตใจสบายทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และเกิดพลังในการทำงาน

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (2547) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานไม่มีสูตรสำเร็จ แต่สิ่งที่มีคือ การมีวินัยในตนเอง ต้องรู้จักตนเอง ว่าชอบอะไร ทำอะไรแล้วจึงมีความสุขเป็นสิ่งสำคัญมากกว่า รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจจึงจะส่งผลให้เกิดความสุขได้

พระธรรมปิฎก (2548) กล่าวถึง การมีความสุขของคนที่ต้องมีการกิจในการทำงานว่าหลักการทำงานอย่างมีความสุขและสำเร็จ ได้แก่ หลักพุทธธรรมเป็นรากฐานการทำงานอย่างมีความสุข คือ อิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ (ความพอใจ) หมายถึง การมีใจรักในงานที่ทำ รักในคุณค่าของงาน 2) วิริยะ (ความเพียร) หมายถึง ความพยายาม บากบั่น อุตุน 3) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) หมายถึง ความมีใจผูกพัน เอาใจใส่ ฝักใฝ่ และ 4) วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญ) หมายถึง การหมั่นพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจสอบ คิดหาทางปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของงานที่ทำ

แคลิไฟ และมิลเลอร์ (Carfield and Miller, 1996 อ้างถึงในสุธรรม รัตนโชติ 2541: 321) กล่าวว่า การทำงานให้มีมีความสุข บุคคลต้องเคารพและศรัทธาในงานที่ทำ เพราะงานทุกงานต่างมีความสำคัญในตนเอง และมีความแตกต่างกันตามทัศนคติของแต่ละคน จิตวิญญาณจะนำมาซึ่งความสุข เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ลิโวมิสกี (Lyubomirsky, 2001: 239-249) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งอธิบายความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี สังคมเข้มแข็ง เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นการที่บุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึง

พอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวกมากกว่าทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

4.2 แนวคิดความสุขในการทำงานของหัวหน้างาน

ความสุขในการทำงาน (Joy at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) คือผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพันและพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่ดี เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล เกิดความรักในงาน และมีความยึดมั่นในองค์กรสูง ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านคือ การติดต่อสัมพันธ์ในงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ในงาน (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันต่องานอย่างเหนียวแน่น รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็้องค์ประกอบทุกอย่างของงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เกิดความรู้สึกเป็นสุขที่ได้ปฏิบัติงาน เพลิดเพลินสนุกสนานกับงานที่ทำ ประารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ ภาคภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบ

3. ความสำเร็จในงาน (Achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน สามารถทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จได้ตามที่ได้รับมอบหมายให้ ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และองค์การเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือและการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่มาติดต่อประสานงานในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน การร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานทุกระดับประทับใจชื่นชมในการทำงาน

จากแนวคิดความสุขในการทำงานของแมนเนียน (Manion, 2003) ดังกล่าว ยังมีผู้ศึกษาความสุขในการทำงาน และเสนอแนวคิดความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

ไดร์เนอร์ (Diener, 2003) ได้เสนอแนวคิดความสุขในการทำงานไว้ว่า ความสุข (Happiness or subjective well-being) เป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคล อันนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) เป็นการที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) เป็นการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) เป็นการที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรรรษา สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) เป็นการที่บุคคลมีอารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Gavin and Mason (2004) กล่าวถึงความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในตนของแต่ละคนเป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุขในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ความมีอิสระ ความรู้ และความสามารถ ดังนี้

1. ความมีอิสระ กล่าวคือ บุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

วาร์ (Warr, 1990: 193-210) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ความสุขในการทำงานประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

แคล (Kall, 2004) ศึกษาพบว่า ความรู้สึกเป็นสุขเกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงาน เพราะมีแรงจูงใจที่ทำให้สนุกสนาน และมีความรู้สึกที่ดีกับการทำงาน ให้ผลลัพธ์เชิงบวกกับประสบการณ์ชีวิต เช่น การมีรายได้เพิ่มขึ้น ผลงานมีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสุขในการทำงาน และพบว่าความสุขในงานมีความสัมพันธ์ทางลบ กับอัตราการลาออกจากงาน

แมนเนียน (Manion, 2003) ยังได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน เป็นบุคลากรทางสุขภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ถึงประสบการณ์ความสุขในการทำงานพบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงานมีหลากหลายและเกิดผลลัพธ์ที่แตกต่างกันไป ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานได้แก่ การรับรู้ลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำ เป็นต้น อีกทั้งยังรายงานว่าความสุขในการทำงานให้ผลลัพธ์เชิงบวกในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในทีมสุขภาพ เช่น มีอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวก พฤติกรรมเชิงการช่วยเหลือต่อกัน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพที่ดี มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสูงขึ้น เป็นต้น

นอกจากนี้ Manion (2003) กล่าวว่า คนที่มีความสุข เป็นคนที่มีทัศนคติต่องานและพลังของอารมณ์ในทางบวก มีความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา มีประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

4.3 วิธีการทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

แคลิไฟและมิลเลอร์ (Carfield and Miller, 1996) เสนอวิธีการทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานโดยวิธีการกลุ่ม ดังนี้

1. จัดตั้งการรวมกลุ่มขึ้น มีความสัมพันธ์กัน ให้ความเป็นมิตร และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
2. ใช้ทักษะการติดต่อกับผู้ร่วมงาน ตั้งเป้าหมายในการดำเนินไปให้ถึงความสุขที่ตั้งไว้
3. องค์กร กลุ่ม สร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงาน
4. จัดสภาพแวดล้อม ให้เป็นบรรยากาศที่เป็นสุข ผู้ทำงานมีความเป็นอิสระในการจัด

สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

เกษม ดันติผลาชีวะ (2545) กล่าวถึง ความสุขกับการทำงานว่า เป็นการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความก้าวหน้าในการทำงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคลยิ่งกว่าความสามารถในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานราชการได้รับผลกระทบมากกว่าเอกชน เนื่องจากหน่วยงานเอกชนนั้นผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการ และหน่วยงานราชการมักไม่ค่อยรักษาผลประโยชน์ให้องค์กร อันเป็นเหตุให้การเล่นพรรคเล่นพวก ปรากฏเป็นเรื่องราวให้ข้าราชการ และลูกจ้างต้องเสียขวัญหมดกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ

พุทธทาสภิกขุ (2546) กล่าวถึงการสร้างความสุขในการทำงานว่า ชีวิตอยู่ได้ด้วยการทำงาน หรือว่ามีค่าเพราะการทำงาน จงทำงานทุกชนิดด้วยจิตว่าง คือ ทำให้การงานเป็นของสนุก ถ้าทำงานด้วยจิตวุ่น การงานก็กลายเป็นของทุกข์ การทำงานด้วยจิตว่างยากแก่คนทั่วไปที่มีจิตใจไม่สมประกอบ ดังนั้นถ้าไม่อยากเป็นทุกข์ก็ต้องทำงานด้วยจิตว่าง แล้วงานก็จะสนุกด้วย และผลงานก็จะดีด้วย

อภิรักษ์ พิศุทธิ์อาภรณ์ (2548) กล่าวถึงหลักการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข โดยการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี มีกติกาในการทำงาน ประกอบด้วย 1) มุ่งมั่นตั้งใจทำงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ 2) ปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร 3) ตรงต่อเวลา 4) สามัคคี มีน้ำใจ 5) เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล 6) เสียสละ จริงใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน 7) ยืมให้กัน สัมพันธ์ดี วิถีไพเราะ 8) บำรุงขวัญ สร้างสรรค์กำลังใจ 9) มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นร่วมใจพัฒนา 10) เจ้าหน้าที่ทุกคนรับความยุติธรรมและเสมอภาคในการทำงาน

ลดาวัดย์ รวมเมฆ (2544) กล่าวว่า บรรยากาศที่ให้ความพึงพอใจในงาน เป็นบรรยากาศที่พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขและเป็นบรรยากาศของคุณภาพชีวิตของพยาบาล ผู้บริหารการพยาบาลต้องใช้ภาวะผู้นำและพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้วยการริเริ่มให้เกิดบรรยากาศที่

ให้ความภาคภูมิใจแก่พยาบาล การสร้างขวัญและกำลังใจให้พยาบาลตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพ และทำงานอย่างมีความสุข ส่งเสริมการแก้ปัญหาการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เป็นบรรยากาศ ตัดสินใจและมุ่งดูแลบุคคลในองค์กรรวม ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เกิด ความพร้อมในการสร้างสรรค์และพัฒนางานทางการพยาบาล ดังนั้นบรรยากาศวิชาชีพในองค์กร จะเกิดขึ้นได้จากองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ 1) ผู้บริหารตระหนักถึงบรรยากาศที่อึดอัดและไม่ เป็นสุขในองค์กร แล้วดำเนินการแก้ไข 2) การสร้างบรรยากาศที่เป็นสุขในงาน เสริมสร้าง บรรยากาศในงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

นอกจากนี้ สภาพบรรยากาศการทำงานของวิชาชีพพยาบาลที่จะประทับใจประกอบให้ พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขได้แก่

1. กำหนดธรรมชาติงานและความสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความสบายใจ เห็นความ ทำทายและรู้สึกในความเจริญงอกงามเป็นลำดับ
2. สร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้เกิดพัฒนาการในวิชาชีพและส่วนบุคคล
3. พัฒนาความสามารถในงานให้ได้ผลผลิตที่สูง ให้บริการที่มีประสิทธิภาพและดำรง คุณภาพการดูแล
4. มีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างพยาบาลผู้ปฏิบัติ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในฝ่าย และในระบบบริการสุขภาพ
5. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร
6. อุทิศตนให้กับองค์การสุขภาพและโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพยาบาล
7. ไปปรากฏตัวในกลุ่มพยาบาล และทีมการพยาบาลเพื่อร่วมโครงการต่าง ๆ
8. คลายเครียดและลดความขัดแย้งจากงานพยาบาล
9. มีความรู้สึกพอใจกับภารกิจในความรับผิดชอบ การนิเทศของผู้บริหาร และการมี ปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย
10. พอใจในภาพลักษณ์ขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยอื่น ๆ ที่ เสริมสร้างความพอใจ

ฟาริดา อิบราฮิม (2544) กล่าวว่า งานการพยาบาลต้องเกี่ยวข้องกับคนในทุกรูปแบบ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนตลอดเวลา พยาบาลจึงควรเตรียมตัวเองให้หาความสุขจากงาน เพราะพยาบาลต้องช่วยเหลือตัวเองให้สุขได้ก่อน จึงจะช่วยให้คนไข้ได้คลายทุกข์ สุขภาพจิตที่ แข็งแรงของพยาบาล อาจช่วยให้พยาบาลหลีกเลี่ยงความเครียดได้ และมีความสุขใจพร้อมจะ ทำงานให้เกิดการสร้างสรรค์ได้มากขึ้น การพัฒนาให้มีความสุขด้วยวิถีแห่งปัญญาด้วยหลักธรรม ทางศาสนา

ต้องใช้ปัญญากำกับความเพียรและภูมิใจตนเองได้ว่า ทุกสิ่งที่เกิดเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต พร้อมชื่นชมในคุณความดีของตนเอง อยู่ในโลกด้วยความหวังและมีสุขเพียงพอ แสวงหาความสุขจากกำไรชีวิตที่ได้เกิดมามีอาชีพเป็นพยาบาล ความจริงใจต่อคนและงานซึ่งเกิดจากใจที่สุขเท่านั้น จึงจะช่วยให้พยาบาลมีความสำเร็จในงานอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวคิดการทำงานที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน มีดังนี้

1. งานที่ทำทลายความสามารถ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูง แต่มีลักษณะซ้ำซากจำเจไม่ค่อยทำทลายความสามารถ เมื่อทำงานนานขึ้นมักทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ต่างจากงานที่ทำทลายความสามารถซึ่งเกิดจากการพัฒนาตนเองเชิงเหตุผล ปัญญา และอารมณ์ ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

(ทัศนีย์ ทองประทีป 2545; พรรณีภา สืบสุข 2548; Kall, 2004; Dicrendonk, 2005)

2. งานที่น่าพึงพอใจ คนที่ทำงานด้วยใจรักและมีความพึงพอใจในงานย่อมมีโอกาสสูงที่จะทำงานได้ดี ไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย สนุกกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้ (ลดาวัลย์ รวมเมฆ 2544; จงจิตร เลิศวิบูลย์มงคล 2546; Manion, 2003; Stracbota, 2003)

3. บรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นบรรยากาศของการร่วมกันปฏิบัติงาน ความเอื้ออาทรต่อกัน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัด ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน (ลดาวัลย์ รวมเมฆ 2544; เกษม ต้นติผลาชีวะ 2544; พรรณีภา สืบสุข 2548)

4. การมีส่วนร่วมในงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติการกิจร่วมกัน ในกิจกรรมขององค์กร ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในงาน การได้รับการยอมรับ ความมีอิสระ และการได้รับความชื่นชมเป็นการได้รับการตอบสนองความมีคุณค่าในตนเอง เกิดความรู้สึกสนุก มีความตั้งใจ มุ่งมั่น อยากที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน (ภัทรา เผือกพันธ์ 2545; อภิรักษ์ พิศุทธิ์อาภรณ์ 2548; พรรณีภา สืบสุข 2548)

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน งานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสในการได้ศึกษาต่อ หรือได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น เป็นสิ่งที่แสดงถึงความมั่นคงในงาน ทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตน เกิดความพึงพอใจ และมีความสุข (เกษม ต้นติผลาชีวะ 2545; จงจิตร เลิศวิบูลย์มงคล 2546; นกัชชลด รอดเที่ยง 2550)

6. มีคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรทำให้คนมีความรู้สึกที่ดี ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในองค์กร ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของบุคลากรได้ (ประภัสสร ฉันทศรีทาการ 2544; พรรณีภา สืบสุข 2548; นกัษชล รอดเที่ยง 2550; Manion, 2003)

4.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานอย่างมีความสุขร่วมกับบุคคลอื่นๆ ได้ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเห็นคุณค่าในงานและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานมีการปฏิบัติงานที่ดี นำองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้สำเร็จ ปัจจัยต่างๆ มีหลายประการเช่น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แนวคิดเชิงบวก แนวคิดเชิงจริยธรรม ดังเช่น

ควิกและควิก (Quick and Quic, 1984: 76) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ สัมพันธภาพในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศ และสังคมในงานอบอุ่น บุคคลในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ผู้นำมีบทบาทส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างไม่มีแรงกดดัน

ลิวโบมิสกี (Lyubomirsky, 2001: 239-249) ศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงาน เกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ทั้งปัจจัยด้านบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายว่า ความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี สังคมเข้มแข็ง เป็นต้น

โรเบอร์ท (Robert, 2005 อ้างในเสาวรส ประเทืองชัยศรี 2552: 60) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ (เงิน) กับความสุขในการทำงานพบว่า “เงิน” ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในที่ทำงานและระหว่างบุคคลอื่น

ธนธิดา ดิษบุตร (2540) ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ ได้แก่ ความยึดมั่นต่ออาชีพทหารเรือ ความรู้สึกที่หน่วยงานเป็นที่พึงพิงความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ เงินเดือนและสวัสดิการ

ชีวันนัท พิษสะกะ (2544) ศึกษาพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลให้มีความเชื่อมั่น เช่นเดียวกับ การเพิ่มความสามารถและศักยภาพของบุคคลทำให้เกิดความสุขและความสำเร็จในงานได้

แมนเนียน (Manion, 2003) ได้พบว่า ปัจจัยซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับตัวของงานเอง 2) ปัจจัยเกี่ยวกับคน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 3) ปัจจัยเกี่ยวกับตนเอง 4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในงาน

จากปัจจัยที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานอย่างมีความสุขดังกล่าว พบว่าความสุขในการทำงานมีทั้งปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านองค์กร ความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเอง และองค์กรซึ่งมีส่วนอย่างมากที่จะทำให้บุคคลเกิดความสุข มีสุขภาพดี และมีผลผลิตของงานสูง องค์กรสามารถสร้างความสุขให้แก่บุคลากรโดยการดำเนินการส่งเสริมปัจจัย เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน ความสุขของบุคลากรนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร และเป็นการสร้างสรรค์ที่ดี ความสุขในองค์กรสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ หากผู้นำองค์กรเข้าใจและตั้งใจที่จะสร้างให้เกิด (พวงเพ็ญ ชูณหพราน 2549: 44) องค์กรที่ต้องการให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขจะต้องเสริมปัจจัยทางบวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการปฏิบัติงานของหัวหน้างานนั้น ต้องติดต่อสัมพันธ์กับบุคลากรต่างๆ เกิดการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานจากบริบทของวิชาชีพ พยาบาลเป็นบุคคลที่ต้องมีความเสียสละสูง มีความรักในวิชาชีพที่ปฏิบัติ กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อีกทั้งความสุขในการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีหลายประการดังที่ได้กล่าวมา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Manion (2003) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขไว้ 4 ประการได้แก่ 1) การติดต่อสัมพันธ์ในงาน (Connections) 2) ความรักในงาน (Love of the work) 3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) และ 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) จึงทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงาน และเลือกแนวคิดของ Manion (2003) มาทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4.5 การประเมินความสุขในการทำงานของหัวหน้างาน

การทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่มีลักษณะการทำงานเป็นทีม ต้องร่วมมือกันระหว่างสมาชิกในทีม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ซึ่งจะช่วยให้งานราบรื่นสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีการสนับสนุนเกื้อกูลกัน ช่วยกันแก้ปัญหาอุปสรรค และข้อยุ่ยากให้ผ่านพ้นไป เมื่องานเกิดผลสำเร็จ หัวหน้างานย่อมได้รับการยอมรับ สร้างความพึงพอใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการทำงาน ถึงแม้จะเป็นงานที่หนักก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความสุขในการทำงาน “Joy at work” ของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า ความสุขเป็นความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงอารมณ์อันร่าเริงเบิกบานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ตั้งใจปฏิบัติงานรักและศรัทธาในงานของตน รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความสุขพินและพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งแนวคิดของ Manion (2003)

ยังกล่าวถึงการประเมินความสุขในการทำงานของหัวหน้างานว่าอารมณ์และ ความรู้สึกของคน ที่ทำงานร่วมกัน สามารถเชื่อมโยงกันได้โดยอธิบายว่า อารมณ์ของคนมักจะได้รับผลกระทบมาจาก คนอื่นๆ รอบตัว จากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความสุขในการทำงานของ Manion (2003) ที่ใช้การสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวมีการบันทึกเทปและถอดบทความวิเคราะห์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารด้านสุขภาพจำนวน 24 คนจากแคลิฟอร์เนียและฟลอริดา ผลการวิจัยสรุป องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงานมีหลากหลายและเกิดผลลัพธ์ที่แตกต่างกันไป โดย สำคัญสำคัญทั่วไปที่มีผลต่อความสุขแบ่งออกได้เป็น 4 ด้านคือ 1) ตัวงาน 2) คนที่ทำงาน 3) ความสัมพันธ์ของคนในที่ทำงาน และ 4) สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน สาเหตุหลักในเรื่องคนทำงานและ ความสัมพันธ์กันของคนในที่ทำงานจะถูกแบ่งเป็นข้อย่อยลงไปอีก เช่น เรื่องการติดต่อกันของคน แต่ละคนเป็นต้น ทั้งหมดใน 4 องค์ประกอบนี้ มีเพียง 3 ข้อหลักที่กลุ่มตัวอย่างเล่าให้ฟังบ่อยมากใน ขณะที่ให้สัมภาษณ์ นั่นก็คือ 1) งานที่มีความก้าวหน้า 2) งานที่มีการติดต่อสื่อสารระหว่าง คนทำงาน และ 3) งานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของแต่ละคน (Manion, 2003: 653) ส่วนงานวิจัย ในประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003) มีการประเมิน ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยประเมินจากการรับรู้ที่ใช้แบบสอบถามวัดความสุข ในการทำงาน (พรรณีภา สืบสุข 2548; นภัสชล รอดเที่ยง 2550; เสาวรส ประเทืองชัยศรี 2552; พรทิพย์ พึ่งศักดิ์ 2552) ซึ่งเป็นการประเมินความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลกับ ผู้บริหารทางการพยาบาล ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารทางการพยาบาลมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากและปานกลาง จากแนวคิด ของ Manion (2003) สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและ ฉุกเฉิน และยังไม่มีการประเมินความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยน รูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน ผู้นำหน่วยงานและบุคลากร มีความสุขในการทำงาน ผลที่ตามมาทำให้งานมีคุณภาพส่งผลถึงประสิทธิภาพของงาน เกิดผลลัพธ์ ที่ดีต่อองค์กร บุคลากรเกิดความรักภักดีต่อองค์กรและคงอยู่ในงาน (Cowin and Hengstberger, 2006 อ่างโนวิภา บุญมั่ง 2552) ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสร้างแบบสอบถามความสุขในการ ทำงาน โดยประเมินจากการรับรู้ของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินตามแนวคิดของ Manion (2003) ตามองค์ประกอบ 4 ด้านคือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการ เป็นที่ยอมรับ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำชั้นยอด

เดวิด (David, 2004) ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำชั้นยอดกับความผูกพันกับองค์กรความพึงพอใจในงานและความเคารพตนเองในองค์กร ในการจัดทีมงานตนเอง ศึกษาในโรงแรมกระดาษในชุมชนแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างคือลูกจ้างจำนวน 141 คน โดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำการจัดการตนเองซึ่งพัฒนาโดย แมนส์และซิมส์ (Manz and Sims, 1987) พบว่ากลุ่มที่มีผู้ตรวจงานที่มีภาวะผู้นำชั้นยอด พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร และความเคารพตนเองในองค์กรสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอวี้คิมายร์ (Eldemire, 2004) ได้ศึกษาผลกระทบและความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารทางการศึกษา ในรัฐแมธธาซุเสท ศึกษาในกลุ่มผู้บริหารฝ่ายปกครอง ได้แก่ ผู้อำนวยการและอาจารย์ใหญ่ จำนวน 32 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำชั้นยอด ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิผลของงาน ประสิทธิภาพของงานและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

สรรรค์นธิ สมพงษ์ธรรม (2549) ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (ผู้นำชั้นยอด) ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 จำนวน 80 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประเภทการบริหาร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ตามแนวคิด แมนส์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1991) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประเภทการบริหารพบที่ไม่มีมีความแตกต่างกัน

วรเทพ ภูมิภักดีพรธณ (2550) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อพัฒนารูปแบบและศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำเหนือผู้นำสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามแนวคิดแมนส์และซิมส์ (Manz & Sims, 1989) โดยสอบถามผู้เชี่ยวชาญ 19 คน ด้วยกระบวนการเทคนิคเดลฟาย และนำไปทดลองใช้ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน 1 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ กับผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่และหัวหน้าฝ่ายของโรงเรียนจำนวน 37 คน ทุกคนมีภาวะผู้นำมากกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ารูปแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารมีประสิทธิภาพในการนำไปใช้พัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้

สุริย์ โพธาราม (2547) ศึกษาภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม และประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 361 คน โดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำชั้นยอดตามแนวคิดแมนส์และซิมส์ (Manz & Sims, 1989) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.92) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ พฤติกรรมของการเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน การสนับสนุน การให้กำลังใจ การเสริมแรงทางบวก และการให้รางวัลในการปฏิบัติงาน อธิบายได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำชั้นยอดสามารถทำให้นุเคราะห์ทางการพยาบาลได้แสดงศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ และพบว่า ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในระดับปานกลาง ($r = 0.57$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำชั้นยอดสูงจะทำให้ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงด้วย ส่วนการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในระดับปานกลาง ($r = 0.69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญสิตา นววัชรินทร์ (2552) ศึกษาภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าพยาบาลกับความเป็นองค์กรแห่งสติปัญญาของกลุ่มการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 335 คน โดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำชั้นยอดตามแนวคิดแมนส์และซิมส์ (Manz & Sims, 2001) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.74) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง และภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งสติปัญญาของกลุ่มการพยาบาลในระดับสูงมาก ($r = 0.84$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

แดส โบร์ฟและอัชเคนเนซี (Dasborough and Ashkanasy, 2002) ศึกษาการแสดงอารมณ์และความรู้สึกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ในประเทศออสเตรเลีย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาธุรกิจระดับปริญญาตรี จากควีนส์แลนด์ จำนวน 537 คน ผลศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำที่ดีในการบริหาร ผู้นำควรแสดงอารมณ์ทางบวกต่อพนักงาน ใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม พนักงานจะรับรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เกิดการพัฒนางาน และปฏิบัติงานด้วยความสุขส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ

ราฟเฟอร์ทีและกัฟฟิน (Rafferty and Giffin, 2004) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรในออสเตรเลีย โดยสอบถามจากพนักงาน จำนวน 1,398 คน พบว่าภาวะผู้นำมีส่วน

ให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตนเอง เกิดแรงจูงใจในตนเองในการทำงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนด มีอารมณ์ทางบวก และพยายามแก้ปัญหาด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้ตามปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

แมนเนียน (Manion, 2003) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาล จากรัฐแคลิฟอร์เนียและฟลอริดา จำนวน 24 คน พบว่าภาวะผู้นำมีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความสุข รู้สึกอยากที่จะทำงาน และผู้นำควรปฏิบัติต่อผู้ตามแบบไม่ใช่นายจ้าง แต่ควรบริหารงานให้ผู้นำและผู้ตามมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงาน ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด จะส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

อรุณวดี คุ่มศิริพิทักษ์ (2545) ศึกษาการเสริมสร้างอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ จำนวน 270 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง และการเสริมสร้างอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า สิ่งที่ส่งผลให้บุคคลเห็นคุณค่าในงานมีความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและประสิทธิผลของงานได้แก่การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานซึ่งเป็นวิธีการทำงานหรือแนวทางในการกระจายอำนาจให้กับบุคคลที่มีอำนาจในตนเอง มีความเป็นอิสระ สามารถควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ทั้งในด้านวิธีการทำงาน การบริหารส่งเสริมสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายสูงสุด สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น

จงจิตร เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 375 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน การเสริมพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .514, 57$ ตามลำดับ)

พรธนิภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ระดับปฏิบัติการ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 333 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$ S.D. = 0.41) การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง ($r = 0.64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง ($r = 0.48$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กัลยา อ่องคณา (2549) ได้ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 405 คน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านการรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 178 คน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 62.10

รวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550) ได้ศึกษาเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลักของการทำงานอย่างมีความสุข โดยเครื่องมือสามารถบอกระดับความสุขและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ โดยใช้นักศึกษาระดับปริญญาโทภาคพิเศษของ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 คน พบว่าความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก

วิภา บุญมั่ง (2552) ได้ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 410 คน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสาวรส ประเทืองชัยศรี (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้างานการพยาบาลกับระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน เขต 13 จำนวน 346 คน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01$ S.D. = 0.58) ภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้างานการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง ($r = 0.49$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จะเห็นได้ว่างานวิจัยที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยวิธีรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานจากผู้ปฏิบัติงาน พบว่าความสุขในการทำงานเสริมสร้างผลลัพธ์เชิงบวกได้หลายมิติทั้งทางด้านบุคคล องค์กร ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข รู้สึกอยากทำงาน เกิดการเรียนรู้และพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพ และหัวหน้างานที่มีภาวะ

ผู้นำสามารถส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข แต่ไม่พบการศึกษาภาวะผู้นำชั้นยอดที่ส่งเสริมให้หัวหน้างานปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขด้วยการนำตนเอง เนื่องจากภาวะผู้นำชั้นยอดเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของนักวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศในหลายองค์กร ซึ่งองค์กรประกอบและกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำชั้นยอดสามารถนำมาพัฒนาในวิชาชีพพยาบาลได้และยังมีผู้ศึกษาไม่มากนัก

ดังนั้นในการศึกษาคั้งนี้จึงมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และระดับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำชั้นยอดของแมนส์และซิมส์ (Manz & Sims, 2001) การที่หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินสามารถใช้ภาวะผู้นำชั้นยอดในการนำตนเองและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานและปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆย่อมเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เมื่องานประสบความสำเร็จหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติย่อมเกิดความพึงพอใจในงาน สนุกสนานกับการทำงาน และเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขก็จะก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรทั้งในด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของงาน สนับสนุนให้เกิดความรักองค์กร และวิชาชีพพยาบาลตลอดไป ภาวะผู้นำชั้นยอดที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ 2) ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล 3) ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ 4) การนำผู้อื่นให้นำตนเอง 5) การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง 6) การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง และ 7) การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง สำหรับการศึกษาความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) การบริหารงานให้ผู้นำและผู้ตามมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การสร้างแรงจูงใจให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดเกิดความสำเร็จในงานส่งผลให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานโดยความรู้สึกที่อยากจะทำงานบุคคลากรย่อมมีความผูกพันต่อกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความพอใจ โดยมีองค์ประกอบความสุข 4 ด้านคือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ในงาน 2) ความรักในงาน 3)ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 271 แห่ง รวมทั้งสิ้น 271 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยปฏิบัติงานในตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยใช้ประชากรทั้งหมด มีผู้ที่ส่งแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 247 คน แต่เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 242 ชุด ซึ่งจำแนกตามโรงพยาบาลชุมชนเขตและจังหวัด ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเขตและจังหวัด

โรงพยาบาลชุมชน เขต	จังหวัด	โรงพยาบาลทั้งหมด (แห่ง)	ประชากร (คน)	จำนวนผู้ตอบกลับ (คน)
10	จังหวัดหนองคาย	5	5	5
	จังหวัดเลย	12	12	11
	จังหวัดอุดรธานี	18	18	16
	จังหวัดหนองบัวลำภู	5	5	4
	จังหวัดบึงกาฬ	8	8	7

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

โรงพยาบาลชุมชน เขต	จังหวัด	โรงพยาบาลทั้งหมด (แห่ง)	ประชากร (คน)	จำนวนผู้ตอบกลับ (คน)
11	จังหวัดนครพนม	10	10	9
	จังหวัดมุกดาหาร	6	6	5
	จังหวัดสกลนคร	17	17	15
	จังหวัดร้อยเอ็ด	16	16	14
12	จังหวัดขอนแก่น	20	20	19
	จังหวัดมหาสารคาม	11	11	9
	จังหวัดกาฬสินธุ์	13	13	11
13	จังหวัดอำนาจเจริญ	6	6	6
	จังหวัดศรีสะเกษ	18	18	16
	จังหวัดยโสธร	8	8	7
	จังหวัดอุบลราชธานี	21	21	18
14	จังหวัดสุรินทร์	13	13	11
	จังหวัดนครราชสีมา	29	29	28
	จังหวัดบุรีรัมย์	21	21	19
	จังหวัดชัยภูมิ	14	14	12
รวม	20	271	271	242

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากหนังสือ ตำรา วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับ ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ทั้งในและต่างประเทศ แล้วนำมา ปรับปรุงให้เหมาะสมกับโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

2.1.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อคำถามข้อมูลส่วนบุคคลมีลักษณะเลือกตอบ และเติมข้อความจำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การศึกษาพิเศษที่ได้รับขณะปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพ ขนาดของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

2.1.2 ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
แบบสอบถามตอนนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้กรอบแนวคิดของแมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 2001) และพัฒนาจาก “The revised self-leadership questionnaires” ของ Houghton, & Neck (2001) ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบคือ การสร้างความเป็นผู้นำตนเอง การสร้างภาวะผู้นำตนเองผ่านการให้รางวัล การสร้างภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ การนำผู้อื่นให้นำตนเอง การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง และการนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง จำนวน 66 ข้อดังนี้

ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ	จำนวน 25 ข้อ (ข้อ1-25)
ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ26-30)
ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ	จำนวน 6 ข้อ (ข้อ31-36)
การนำผู้อื่นให้นำตนเอง	จำนวน 7 ข้อ (ข้อ37-43)
การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง	จำนวน 7 ข้อ (ข้อ44-50)
การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง	จำนวน 8 ข้อ (ข้อ51-58)
การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง	จำนวน 8 ข้อ (ข้อ59-66)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ข้อคำถามเป็นความคิดเห็นทางบวกทั้งหมด มีคำตอบให้เลือกเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เป็นจริงมาก	ให้ 4 คะแนน
เป็นจริงปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เป็นจริงน้อย	ให้ 2 คะแนน
ไม่เป็นจริง	ให้ 1 คะแนน

คำอธิบายของคำตอบ

เป็นจริงมากที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเป็นจริงมากที่สุดหรือท่านมีพฤติกรรม ปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นเป็นประจำสม่ำเสมอ (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)

เป็นจริงมาก	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นเป็นจริงมากหรือท่านมีพฤติกรรมปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นบ่อยครั้งหรือปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60-79)
เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นเป็นจริงปานกลางหรือท่านมีพฤติกรรมปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นเป็นบางครั้ง (ร้อยละ 40-59)
เป็นจริงน้อย	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นเป็นจริงน้อยหรือท่านมีพฤติกรรมปฏิบัติตามข้อความนั้นน้อยหรือนานๆครั้ง (ร้อยละ 20-39)
ไม่เป็นจริง	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นตรงกับเป็นจริงน้อยมากหรือท่านมีพฤติกรรมปฏิบัติตามข้อความนี้น้อยมากหรือท่านไม่เคยปฏิบัติเช่นนั้นเลย (ร้อยละ 0-19)

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน นำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลจากค่าเฉลี่ยโดยให้ความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยของการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร 2542: 77)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินอยู่ในระดับดีมาก
3.50 - 4.49	ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินอยู่ในระดับดี
2.50 - 3.49	ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินอยู่ในระดับน้อยมาก

2.1.3 ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ แมนเนียน (Manion 2003) ให้เหมาะสมกับกลุ่ม

ตัวอย่าง ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ จำนวน 26 ข้อดังนี้

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ในงาน	จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 1-6)
ด้านความรักในงาน	จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 7-12)
ด้านความสำเร็จในงาน	จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 13-19)
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 20-26)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ข้อคำถามเป็นความคิดเห็นทางบวกทั้งหมด

มีคำตอบให้เลือกเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้ 1 คะแนน

คำอธิบายของคำตอบ

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้เป็นประจำ สม่ำเสมอโดยตลอด (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)
เห็นด้วยมาก	หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้บ่อยครั้ง หรือปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60-79)
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้เป็นบางครั้ง (ร้อยละ 40-59)
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้นานๆ ครั้ง (ร้อยละ 20-39)
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้น้อยมาก หรือท่านไม่เคยปฏิบัติเช่นนั้นเลย (ร้อยละ 0-19)

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน นำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลจากค่าเฉลี่ยโดยให้ความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร 2542: 77)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินมีความสุขในการทำงานมากที่สุด
3.50 - 4.49	หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินมีความสุขในการทำงานมาก
2.50 - 3.49	หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินมีความสุขในการทำงานปานกลาง
1.50 - 2.49	หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินมีความสุขในการทำงานน้อย
1.00 - 1.49	หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย การตรวจสอบหาความตรงของเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นและที่ผ่านการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว พร้อมทั้งโครงการวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการพยาบาลและนักวิชาการทางการบริหารการพยาบาล พิจารณาตรวจสอบความตรงตามวัตถุประสงค์ ครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านพิจารณาให้ข้อเสนอแนะแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขทั้งภาษาและเนื้อหาให้มีความถูกต้องเหมาะสม และนำผลจากการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content validity index) หรือ CVI (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ 2547) สูตรที่ใช้คำนวณคือ

$$CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสอดคล้องกับนิยาม/สอดคล้องมาก/สอดคล้องมาก}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเลย (ตัดทิ้ง)

- 2 หมายถึง คำถามต้องได้รับการพิจารณาทบทวนปรับปรุงอย่างมาก จึงจะมีความสอดคล้องกับนิยาม (ปรับปรุงมาก)
- 3 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนปรับปรุงเล็กน้อย จึงจะมีความสอดคล้องกับนิยาม (ปรับปรุงเล็กน้อย)
- 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับนิยาม (ใช้ได้)

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การเห็นพ้องต้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยร้อยละ 80 (4 ใน 5 ท่าน) ในแต่ละข้อคำถามและใช้เกณฑ์ตัดสินคุณภาพเครื่องมือ CVI = 0.80 ขึ้นไป เมื่อได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 2 ข้อ
เพิ่มข้อคำถาม	จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 19 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 6 ข้อ
คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 2 ข้อ
ตัดข้อคำถามออก	จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 18 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 2 ข้อ

จากการคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามได้ค่า CVI ดังนี้
ค่า CVI ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

$$= \frac{64}{66} = 0.97$$

ค่า CVI ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

$$= \frac{26}{26} = 1.00$$

หลังจากทบทวนข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิครบทุกท่านแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขทั้งภาษาและเนื้อหาให้มีความถูกต้องเหมาะสม จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

2.2.2 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง ที่โรงพยาบาลชุมชนภาคเหนือในจังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำปางและจังหวัดสุโขทัย ซึ่งโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจำนวน 30 คน ในระหว่างวันที่ 15 เมษายน-31 พฤษภาคม 2555 เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในภาษาและคำถามที่ใช้ รวมทั้งความชัดเจนของข้อคำถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามในส่วนภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินและความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินเท่ากับ 0.97 และ 0.94 ตามลำดับ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำชั้นยอดและความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เครื่องมือ	จำนวน ข้อ	ความเที่ยงของ แบบสอบถาม	
		ทดลองใช้ (n=30)	เก็บข้อมูล จริง (n=242)
แบบสอบถามภาวะผู้นำชั้นยอด	66	0.97	0.97
ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ	25	0.92	0.9
ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล	5	0.93	0.82
ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ	6	0.9	0.83
การนำผู้อื่นให้นำตนเอง	7	0.87	0.9
การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง	7	0.88	0.89
การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง	8	0.95	0.93
การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง	8	0.93	0.91
แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	26	0.94	0.94
ด้านการติดต่อสัมพันธ์ในงาน	6	0.9	0.89

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

เครื่องมือ	จำนวน ข้อ	ความเที่ยงของ แบบสอบถาม	
		ทดลองใช้ (n=30)	เก็บข้อมูล จริง (n=242)
ด้านความรักในงาน	6	0.88	0.9
ด้านความสำเร็จในงาน	7	0.88	0.89
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	7	0.88	0.87

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

3.1.1 ทำจดหมายขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์และส่งจดหมายดังกล่าวถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.1.2 เสนอโครงการวิจัยและกรอกแบบฟอร์มต่างๆ ตามความต้องการของแต่ละโรงพยาบาลเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.1.3 การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมนุษย์ การวิจัยจึงอาจส่งผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่างได้ เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงดำเนินการดังนี้

- 1) ขอเอกสารรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่องนี้ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- 2) ผู้วิจัยทำเอกสารขอความยินยอมให้กลุ่มตัวอย่างลงนามเพื่อเข้าร่วมในการศึกษาวิจัย โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะเก็บเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยเท่านั้น
- 3) ผู้วิจัยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรในแบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ลักษณะแบบสอบถาม รายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม

- 4) แบบสอบถามใส่เป็นรหัส ไม่ระบุถึงตัวผู้ตอบ
- 5) กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามใดก็ได้ โดยไม่มีผลใดๆ ต่อการปฏิบัติงานประจำ
- 6) ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น
- 7) ภายหลังจากการวิเคราะห์ และแปลผลการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างทันที

3.2 ระยะเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

หลังจากได้รับการอนุมัติจากผู้อำนวยการ โรงพยาบาล ทิดต่อประสานงานกับ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของแต่ละ โรงพยาบาล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัยรวมทั้งรายละเอียดของการวิจัยและส่งแบบสอบถามให้หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 271 คน โดยสอดคล้องติดสแตมป์และจำหน่ายซองถึงตัวผู้วิจัยไปพร้อมแบบสอบถาม เมื่อหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ให้ใส่ซองที่เตรียมให้แล้วส่งกลับทางไปรษณีย์ถึงผู้วิจัยโดยตรง โดยกำหนดรับแบบสอบถามคืนหลังแจกแล้ว 2 สัปดาห์

3.3 ระยะหลังเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้งในวันที่ 24 กรกฎาคม 2555 ถึง 22 กันยายน 2555 ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 247 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ 242 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.30

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ตามลำดับดังนี้

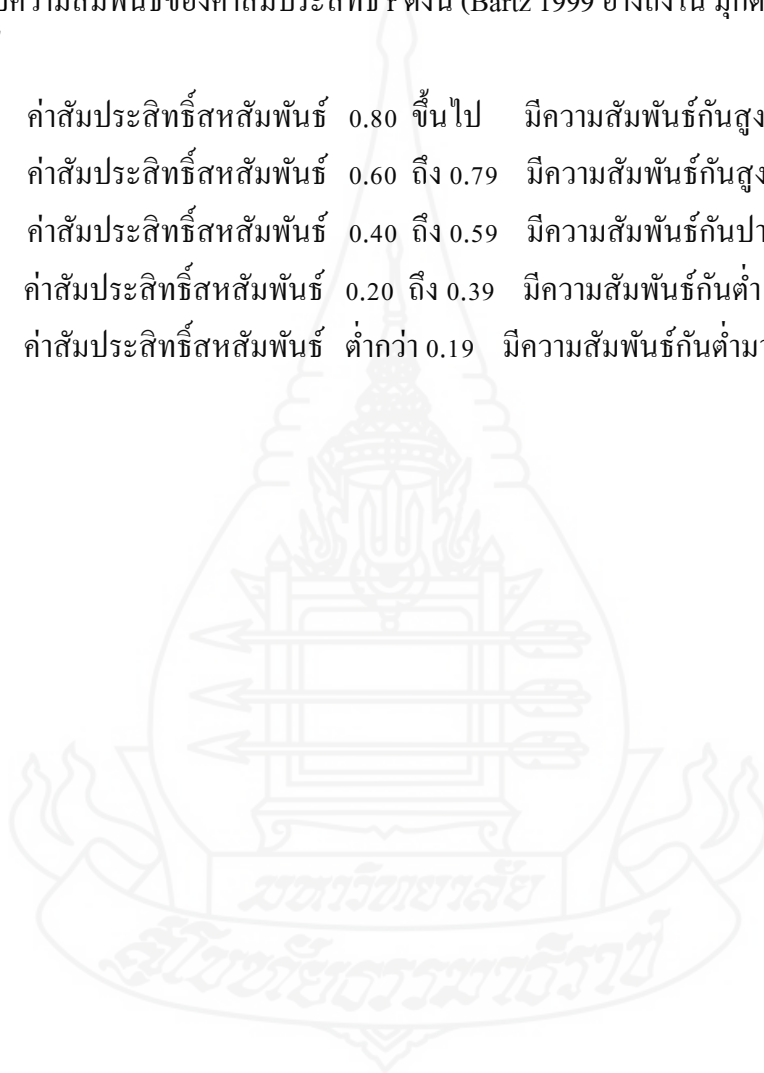
4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำชั้นยอดและความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โดยการวิเคราะห์หา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวมโดยแบ่งภาวะผู้นำชั้นยอดและความสุขในการทำงานของหัวหน้างาน

อุบัติเหตุและฉุกเฉิน ตามช่วงของค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับคือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยมาก

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดและความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และใช้เกณฑ์เทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์ r ดังนี้ (Bartz 1999 อ้างถึงใน มุกดา ต้นชัย 2549: 9-33) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.80 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.60 ถึง 0.79	มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.40 ถึง 0.59	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.20 ถึง 0.39	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ต่ำกว่า 0.19	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

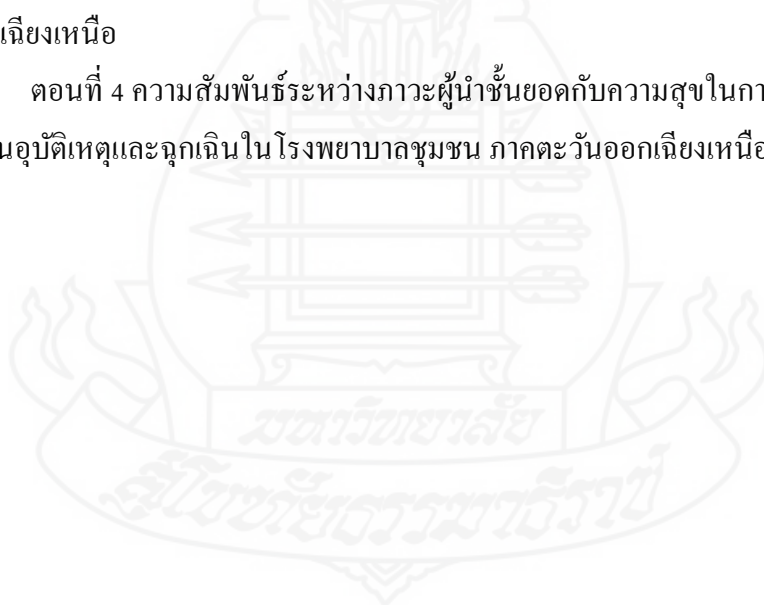
การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมดโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา 242 ฉบับ หรือร้อยละ 89.30 นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและใช้สถิติ ตามที่ระบุไว้ในบทที่ 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำชั้นยอดตามการรับรู้ของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

(n = 242)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	23	9.5
หญิง	219	90.5
อายุ(ปี) (\bar{X} = 43.20ปี min = 30 ปี max = 52 ปี)		
≤ 21-30 ปี	1	0.4
31-40 ปี	68	28.1
41-50 ปี	165	68.2
> 51 ปี	8	3.3
สถานภาพสมรส		
โสด	36	14.9
คู่	186	76.9
หม้าย	6	2.4
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	14	5.8
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	203	83.9
ปริญญาโท	39	16.1
การฝึกอบรมพิเศษที่ได้รับขณะปฏิบัติงาน		
ไม่ได้รับฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน	86	35.5
ได้รับฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน	156	64.5
-การพยาบาลเฉพาะทาง	110	45.5
-ประกาศนียบัตรจากการฝึกอบรม	46	19.0
ระยะสั้น		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพพยาบาล (ปี) ($\bar{X} = 20.78$ปี SD = 5.4 min = 7 ปี max = 32 ปี)		
1-5 ปี	0	0
6-10ปี	9	3.7
11-15ปี	30	12.4
16-20ปี	71	29.4
21-25ปี	79	32.6
มากกว่า25ปี	53	21.9
ประสบการณ์ทำงานเป็นหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน $\bar{X} = 8.63$ ปี SD = 5.3 ปี min = 24ปีmax = 2ปี		
1-5 ปี	76	31.4
6-10ปี	98	40.5
11-15ปี	41	16.9
16-20ปี	21	8.7
มากกว่า 20ปี	6	2.5
ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ประเภทวิชาการ ระดับตำแหน่ง		
ระดับปฏิบัติการ	1	0.4
ชำนาญการ	241	99.6
ขนาดของโรงพยาบาลชุมชนที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่		
10 เตียง	5	2.1
30 เตียง	141	58.3
60 เตียง	56	23.1
90 เตียง	27	11.1
120 เตียงขึ้นไป	13	5.4
รวม	242	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินจำนวน 242 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ90.5) มีเพศชายเพียง 23 คน (ร้อยละ 9.5)อายุเฉลี่ย 43.20 ปี (SD = 4.92) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 68.2) รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี (ร้อยละ28.1) ส่วนใหญ่มีสภาพ

สมรสคู่ (ร้อยละ 76.9) รองลงมาเป็นโสด (ร้อยละ 14.9) ส่วนน้อยที่มีสถานภาพสมรสหย่าร้าง/ แยกกันอยู่ และหม้าย (ร้อยละ 5.8 และ 2.5 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 83.9) ที่เหลือมีการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 16.1) หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมขณะปฏิบัติงาน (ร้อยละ 64.5) ซึ่งส่วนใหญ่ (ร้อยละ 45.5) เป็นการฝึกอบรมเฉพาะทาง ที่เหลือ (ร้อยละ 19) เป็นการฝึกอบรมระยะสั้นที่ได้รับประกาศนียบัตร ระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลเฉลี่ย 20.8 ปี (SD = 5.35) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ระหว่าง 21-25 ปี (ร้อยละ 32.6) รองลงมามีประสบการณ์ระหว่าง 16-20 ปี (ร้อยละ 29.4) ประสบการณ์ทำงานเป็นหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินเฉลี่ย 8.63 ปี (SD = 5.3) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ระหว่าง 6-10 ปี (ร้อยละ 40.5) รองลงมามีประสบการณ์ระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 31.4) หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ประเภทวิชาการมีตำแหน่งระดับชำนาญการเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 99.6) และมีตำแหน่งระดับปฏิบัติการเพียง 1 ราย (ร้อยละ 0.4) โดยโรงพยาบาลชุมชนที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ส่วนใหญ่มีขนาด 30 เตียง (ร้อยละ 58.3) รองลงมามีขนาด 60 เตียง / 90 เตียง / 120 เตียง ขึ้นไป และ 10 เตียง (ร้อยละ 23.1, 11.2, 5.4 และ 2.1 ตามลำดับ)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายด้าน และโดยรวม (n = 242)

ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	\bar{X}	SD	ระดับ
การนำผู้อื่นให้นำตนเอง	4.48	0.43	ดี
การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง	4.42	0.45	ดี
การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง	4.39	0.45	ดี
ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล	4.28	0.49	ดี
ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ	4.26	0.44	ดี
ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ	4.16	0.36	ดี
การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง	4.12	0.49	ดี
ภาวะผู้นำชั้นยอดโดยรวม	4.30	0.37	ดี

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำชั้นยอดตามการรับรู้ของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.37$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยด้านการนำผู้อื่นให้นำตนเองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.42$) รองลงมาคือการนำวิสัยธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.25$) การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.25$) ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.83$) ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.43$) และภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.39$) ตามลำดับ ส่วนการนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.49$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายชื่อ (n=242)

ข้อความ	\bar{X}	SD	ระดับ
การนำผู้อื่นให้นำตนเอง	4.48	0.43	ดี
- สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน	4.61	0.51	ดีมาก
- เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานนำเสนอวิธีทำงานใหม่ๆ	4.55	0.50	ดีมาก
- ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน	4.52	0.53	ดีมาก
- กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานใช้สารสนเทศและข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการทำงาน	4.48	0.56	ดี
- ให้อิสระบุคลากรในหน่วยงานตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	4.45	0.52	ดี
- คอยให้คำแนะนำและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	4.44	0.57	ดี
- เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.31	0.62	ดี
การนำวิสัยธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง	4.42	0.45	ดี
- เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทุกด้านเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน	4.51	0.54	ดีมาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	SD	ระดับ
- สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติทำงานโดยยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก	4.49	0.52	ดี
- เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงาน	4.44	0.57	ดี
- สนับสนุนให้มีระบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน	4.43	0.64	ดี
- ให้ความสำคัญกับค่านิยมการทำงานที่ยึดเป้าหมายขององค์กร	4.42	0.54	ดี
- สนับสนุนให้มีการสื่อสารแนวราบเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพอันดีในหน่วยงาน	4.40	0.57	ดี
- เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานกำหนดระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติร่วมกัน	4.36	0.59	ดี
- แต่งตั้งคณะทำงานจากบุคลากรทุกระดับเพื่อให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน	4.32	0.63	ดี
การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง	4.39	0.45	ดี
- สนับสนุนให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นและพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ	4.49	0.52	ดี
- ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของทีมงาน	4.45	0.52	ดี
- สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ขององค์กรเพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน	4.43	0.57	ดี
- อำนวยความสะดวกด้วยการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้แก่ทีมงานอย่างเพียงพอ	4.43	0.58	ดี
- มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ทีมงานอย่างชัดเจน	4.40	0.56	ดี
- ให้คำแนะนำแก่ทีมงานในการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในทีมงาน	4.36	0.54	ดี
- กระตุ้นและส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.31	0.59	ดี
- ให้ทีมงานร่วมกันตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	4.24	0.59	ดี
ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล	4.28	0.49	ดี
- ภูมิใจและรู้สึกเป็นสุขเมื่องานประสบความสำเร็จ	4.64	0.50	ดีมาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	SD	ระดับ
- คิดว่าการทำงานเป็นสิ่งท้าทายและต้องทำให้สำเร็จ	4.33	0.64	ดี
- ชอบอยู่ในกลุ่มคนที่สร้างแรงบันดาลใจให้มุ่งมั่นในการทำงาน	4.24	0.69	ดี
- หากกิจกรรมที่ทำให้ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน	4.11	0.70	ดี
- สรรหาวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่ทำให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.06	0.64	ดี
ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ	4.26	0.44	ดี
- เชื่อว่าคนเราสามารถใช้ศักยภาพของตนเองให้ประสบความสำเร็จ ในงาน	4.58	0.51	ดีมาก
- ให้กำลังใจตนเองเมื่อเผชิญกับปัญหาอุปสรรคทั้งในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	4.32	0.65	ดี
- ประยุกต์รูปแบบการทำงานที่ประสบความสำเร็จของผู้อื่นมาใช้ในการ ทำงานของตน	4.21	0.58	ดี
- เปลี่ยนแปลงความเชื่อด้วยเหตุผลและหลักฐานเชิงประจักษ์	4.21	0.61	ดี
- ฝึกฝนการใช้จินตนาการทางบวกเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	4.19	0.62	ดี
- ใช้ข้อมูลข่าวสารในการวิเคราะห์แนวโน้มของสถานการณ์ในอนาคต	4.04	0.62	ดี
ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ	4.16	0.36	ดี
● การตั้งเป้าหมายให้ตนเอง	4.25	0.43	ดี
- กำหนดเป้าหมายการทำงานของท่านให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ กลุ่มงานการพยาบาล	4.47	0.52	ดี
- กำหนดระยะเวลาในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	4.22	0.55	ดี
- มุ่งปฏิบัติตามแผนจนประสบความสำเร็จ	4.20	0.59	ดี
- เพิ่มผลระดับเป้าหมายของการทำงานเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของงาน	4.12	0.63	ดี
● การวางแผนเตรียมการก่อนการปฏิบัติจริง	4.27	0.41	ดี
- แก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานที่ผ่านมาเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ	4.37	0.54	ดี
- จัดเตรียมสิ่งแวดล้อมก่อนการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวกในขณะ ทำงาน	4.36	0.55	ดี
- ฝึกฝนตนเองให้มีความพร้อมก่อนการทำงานที่เป็นภารกิจใหม่ๆ	4.25	0.54	ดี
- วางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าก่อนลงมือปฏิบัติจริง	4.22	0.59	ดี

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	SD	ระดับ
- ทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพันธกิจของ หน่วยงาน	4.17	0.58	ดี
• การสังเกตตนเอง	4.20	0.41	ดี
- พบว่าการจัดลำดับความสำคัญของงานทำให้สามารถทำงานได้ตาม เวลา ที่กำหนด	4.55	0.57	ดีมาก
- รู้ได้ว่าอะไรที่ตัวเองควรเปลี่ยนแปลงหรือควรทำสิ่งใดก่อนและหลัง เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดซ้ำในการทำงาน	4.31	0.58	ดี
- สังเกตและรวบรวมข้อมูลที่จะทำให้ตนเองสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.29	0.54	ดี
- พบว่าการใช้อิสรระทางความคิดจะทำให้สามารถทำงานที่ยุ่งยากได้สำเร็จ	4.29	0.72	ดี
- บันทึกการส่งมอบงานและปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	4.00	0.62	ดี
- พบว่าบางครั้งเวลาในการทำงานหมดไปกับกิจกรรมที่ไม่จำเป็นต้องทำ	3.76	0.75	ดี
• การให้รางวัลตนเอง	3.74	0.71	ดี
- ชื่นชมตนเองเมื่อทำงานที่ยุ่งยากได้สำเร็จ	4.14	0.70	ดี
- ให้รางวัลตนเองเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเป็นอย่างดีด้วยการ ทำกิจกรรมที่ท่านชอบหรืออยากทำ	3.81	0.89	ดี
- การให้รางวัลตนเองเมื่อสามารถปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานจนบรรลุ	3.76	0.93	ดี
- ให้รางวัลพิเศษแก่ตนเองเป็นระยะเมื่อต้องทำงานที่ไม่ชอบเพื่อกระตุ้น ให้อยากทำงานนั้น	3.22	0.93	ปาน กลาง
• การทบทวนตนเอง	4.23	0.44	ดี
- ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท่าน ไม่ถนัด	4.40	0.62	ดี
- ใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุดในการทำงาน	4.33	0.58	ดี
- ทบทวนการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดเพื่อหาสาเหตุและปรับปรุงให้ดีขึ้น	4.29	0.55	ดี
- ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเมื่อพบว่าผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	4.23	0.58	ดี

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	SD	ระดับ
- สรุปผลการทำงานเป็นระยะเพื่อเป็นข้อมูลในการประเมินผลและปรับปรุงการทำงาน	4.14	0.67	ดี
- หาวิธีการแก้ไขอย่างสร้างสรรค์เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน	4.12	0.57	ดี
การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง	4.12	0.49	ดี
- ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อเป็นต้นแบบแก่บุคลากรในหน่วยงาน	4.23	0.58	ดี
- เป็นแบบอย่างของการทำงานที่ทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.15	0.65	ดี
- ทำงานอย่างมีระบบเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในหน่วยงาน	4.14	0.64	ดี
- กำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร	4.14	0.65	ดี
- เป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเองในการปฏิบัติงาน	4.13	0.65	ดี
- เป็นแบบอย่างในการแก้ไขปัญหาการทำงานให้สำเร็จแม้มีอุปสรรค	4.10	0.66	ดี
ชัดเจน			
- การตัดสินใจด้วยตนเองของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน	3.93	0.65	ดี

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน มีคะแนนเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางจนถึงดีมาก ($\bar{X} = 3.22 - 4.61$, $SD = 0.41 - 0.93$)

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน รายด้านพบว่า

การนำผู้อื่นให้นำตนเองมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี โดยข้อคำถามที่มีคะแนนดีมากคือ สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.51$) รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานนำเสนอวิธีทำงานใหม่ๆ ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.50$) และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.53$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.62$)

การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเองมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อคำถามที่มีคะแนนดีมากคือ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทุกด้านเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ($\bar{X} = 4.51$, $SD = 0.54$) รองลงมาคือสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติทำงานโดยยึด

มั่นในเป้าหมายองค์กรเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.52$) และเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงาน ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.57$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ แต่งตั้งคณะทำงานจากบุคลากรทุกระดับเพื่อให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.63$)

การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเองมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อคำถามที่มีคะแนนดีสุดคือ สนับสนุนให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นและพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.52$) รองลงมาคือ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของทีมงาน ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.52$) และสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ขององค์กรเพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.57$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ให้ทีมงานร่วมกันตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.59$)

ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อคำถามที่มีคะแนนดีมากที่สุดคือ ภูมิใจและรู้สึกเป็นสุขเมื่องานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.50$) รองลงมาคือคิดว่าการทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทายและต้องทำให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.64$) และชอบอยู่ในกลุ่มคนที่สร้างแรงบันดาลใจให้มุ่งมั่นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.69$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ สรรหาวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่ทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.64$)

ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อคำถามที่มีคะแนนดีสุดคือ คนเราสามารถใช้ศักยภาพของตนเองให้ประสบความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.51$) รองลงมาคือทำให้กำลังใจตนเองเมื่อเผชิญกับปัญหาอุปสรรคทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.65$) และประยุกต์รูปแบบการทำงานที่ประสบความสำเร็จของผู้อื่นมาใช้ในการทำงานของตน ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.58$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ใช้ข้อมูลข่าวสารในการวิเคราะห์แนวโน้มของสถานการณ์ในอนาคต ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.62$)

ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ เป็นการใช้ความเป็นผู้นำในตนเองในการจัดการพฤติกรรมที่จำเป็น มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยดีมากที่สุดได้แก่การวางแผนเตรียมการก่อนการปฏิบัติจริงมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.41$) ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยดีสุดคือ แก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานที่ผ่านมาเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.54$) รองลงมาได้แก่ด้านการตั้งเป้าหมายให้ตนเอง ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.43$) ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ กำหนดเป้าหมายการทำงานของท่านให้สอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มงานการพยาบาล ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.52$) และด้านการทบทวนตนเอง ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.44$) ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท่านไม่ถนัด

$\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.62$) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการให้รางวัลตนเอง ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.71$) ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือให้รางวัลพิเศษแก่ตนเองเป็นระยะเมื่อต้องทำงานที่ไม่ชอบ เพื่อกระตุ้นให้อยากทำงานนั้น ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$, $SD = 0.93$) และด้านการสังเกตตนเอง ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.21$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือพบว่าบางครั้งเวลาในการทำงานหมดไป กับกิจกรรมที่ไม่จำเป็นต้องทำ ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.75$) ตามลำดับ

การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเองเป็นการแสดงพฤติกรรมต้นแบบในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุดคือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อเป็นต้นแบบแก่บุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.58$) รองลงมาคือ เป็นแบบอย่างของการทำงานที่ทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 0.15$, $SD = 0.65$) และทำงานอย่างมีระบบเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.64$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การตัดสินใจด้วยตนเองของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.65$)

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ราชดำเนินและโดยรวม (n = 242)

ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	\bar{X}	SD	ระดับ
ความรักในงาน	4.46	0.51	มาก
การติดต่อสัมพันธ์ในงาน	4.38	0.47	มาก
ความสำเร็จในงาน	4.24	0.46	มาก
การเป็นที่ยอมรับ	4.16	0.47	มาก
โดยรวม	4.31	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.31 คะแนน (SD = 0.39) ซึ่งจัดว่าความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ในงาน ($\bar{X} = 4.38$, $SD =$

0.47) และความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.46$) ตามลำดับ ส่วนการเป็นที่ยอมรับมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 0.16$, $SD = 0.47$) แต่ก็จัดว่าความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงานของหัวหน้างาน
อุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายชื่อ
(n = 242)

ข้อความ	\bar{X}	SD	ระดับ
ความรักในงาน	4.46	0.51	มาก
- ในภาวะฉุกเฉินเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แม้ว่าต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา	4.62	0.55	มากที่สุด
- มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จ	4.55	0.54	มากที่สุด
- กระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.47	0.56	มาก
- ภาคภูมิใจต่อหน้าที่การงานในปัจจุบัน	4.46	0.65	มาก
- รักงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้	4.45	0.66	มาก
- สนุกกับการทำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	4.19	0.74	มาก
การติดต่อสัมพันธ์ในงาน	4.38	0.47	มาก
- แสดงความยินดีต่อกันเมื่อผู้ใดผู้หนึ่งได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงาน	4.44	0.57	มาก
- ให้ความร่วมมือช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน	4.43	0.57	มาก
- พுகคุยติดต่อสื่อสารกันด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร	4.43	0.58	มาก
- มีความเอื้ออาทรต่อกัน	4.41	0.56	มาก
- การทำงานเป็นทีมในหน่วยงานประสบความสำเร็จ	4.38	0.59	มาก
- มีกิจกรรมสังสรรค์กับผู้ร่วมงาน	4.20	0.65	มาก
ความสำเร็จในงาน	4.24	0.46	มาก
- ภูมิใจที่ทำให้งานพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น	4.47	0.54	มาก
- รู้สึกว่าผลงานที่ตนเองทำมีคุณค่าต่อหน่วยงาน	4.38	0.59	มาก
- ผลงานมีส่วนทำให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน	4.31	0.55	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	SD	ระดับ
- ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อ หน่วยงาน	4.23	0.56	มาก
- ทำงานที่ท้าทายความสามารถให้สำเร็จได้	4.17	0.54	มาก
- ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.12	0.54	มาก
- ผลักดันให้นวัตกรรมหรือผลงานของหน่วยงานได้ นำเสนอในเวทีต่างๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน	4.04	0.76	มาก
การเป็นที่ยอมรับ			
- ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการของคณะทำงาน ต่างๆ	4.47	0.52	มาก
- ได้รับความไว้วางใจจากผู้ป่วยและญาติที่มารับบริการ	4.25	0.55	มาก
- ได้รับความไว้วางใจให้เป็นวิทยากรจากภายในหรือภายนอก หน่วยงาน	4.21	0.68	มาก
- ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบ โครงการพิเศษ	4.19	0.71	มาก
- ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานทุกคน	4.12	0.67	มาก
- ผู้ใต้บังคับบัญชาขอรับการบริการ	4.11	0.62	มาก
- ผลงานได้รับรางวัลหรือคำชื่นชมอยู่เสมอ	3.78	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินมีคะแนนเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับมากและมากที่สุด ($\bar{X} = 3.78-4.62$, $SD = 0.52-0.76$) เมื่อพิจารณาความสุขรายด้านพบว่า

ด้านความรักในงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อความที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ในภาวะฉุกเฉินท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แม้ว่าต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.55$) รองลงมาคือ มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.50$) และกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.56$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ สนุกกับการทำงานจนรู้สึกลัวว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.74$)

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ในงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุดคือ แสดงความยินดีต่อกันเมื่อผู้ใดผู้หนึ่งได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงาน ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.57$) รองลงมาคือให้ความร่วมมือช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.57$) และพูดคุยติดต่อสื่อสารกันด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.58$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุดคือมีกิจกรรมสังสรรค์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.65$)

ด้านความสำเร็จในงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ภูมิใจที่ทำให้งานพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.54$) รองลงมาคือ รู้สึกว่าผลงานที่ตนเองทำมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.59$) และผลงานมีส่วนทำให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.55$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุดคือ ผลักดันให้นวัตกรรมหรือผลงานของหน่วยงานได้นำเสนอในเวทีต่างๆทั้งในและนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.76$)

ด้านการเป็นที่ยอมรับมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการของคณะทำงานต่างๆ ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.52$) รองลงมาคือ ได้รับความไว้วางใจจากผู้ป่วยและญาติที่มารับบริการ ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.55$) และได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรจากภายในหรือภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุดคือผลงานได้รับรางวัลหรือคำชื่นชมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.69$)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำขั้นยอดกับความสุขในการทำงาน ของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

ก่อนทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแปร ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อสมมติของการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังนี้

4.1 ตัวแปรทั้งสองตัว คือ ภาวะผู้นำขั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินเป็นข้อมูลต่อเนื่อง ซึ่งการเก็บข้อมูลครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่มีคำตอบให้เลือกเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จึงเป็นช่วงมาตราซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติ

4.2 ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง (ดังแสดงไว้ในภาคผนวก) ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติ

4.3 กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เพียงพอ $n = 242$ ราย และเก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่างเดียวกัน

4.4 ต้องมีหลักฐานทางทฤษฎียืนยันว่าตัวแปรทั้งสองเกี่ยวข้องกันและสามารถนำมาหาค่าความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งจากการศึกษาของสุริย์ โปธาราม (2547) พบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.57$) กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยแสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำชั้นยอดสูงจะทำให้ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของพรณิภา สืบสุข (2548) ที่พบว่าการรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง ($r = 0.64$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง ($r = 0.48$) และเสาวรส ประเทืองชัยศรี (2552) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้างานการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง ($r = 0.49$)

สรุปได้ว่า ข้อมูลจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นไปตามข้อสมมติทุกประการ ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอด กับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 4.6 และ ตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดรายด้านและโดยรวม (X) กับความสุขในการทำงาน (Y) ของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายด้านและโดยรวม (n=242)

ภาวะผู้นำชั้นยอดรายด้าน (X)	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง X และ Y	p-value	ระดับความสัมพันธ์
- การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง	0.721	0.000	สูง
- ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ	0.705	0.000	สูง
- การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง	0.685	0.000	สูง
- การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง	0.664	0.000	สูง
- การนำผู้อื่นให้นำตนเอง	0.648	0.000	สูง
- ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล	0.646	0.000	สูง
- ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ	0.636	0.000	สูง
ภาวะผู้นำชั้นยอดโดยรวม	0.803	0.000	สูงมาก

จากตารางที่ 4.6 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำ
ชั้นยอดรายด้านกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน พบว่าภาวะผู้นำชั้น
ยอดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ทุกด้าน
ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.803$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนภาวะผู้นำชั้นยอดด้านการนำบุคคลให้
เป็นผู้นำตนเอง ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง การนำวัฒนธรรม
องค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง การนำผู้อื่นให้นำตนเอง ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล และภาวะผู้นำ
ตนเองด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยรวมในระดับสูง โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.721, 0.705, 0.685, 0.664, 0.648 0.646 และ 0.643 ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีสมมติฐานการวิจัย คือภาวะผู้นำชั้นยอดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำชั้นยอดและระดับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งโดยรวมและรายด้าน

1.2 วิธีดำเนินงานวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยปฏิบัติงานในตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 271คน จากโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน คือตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลจำนวน 9ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดของแมนซ์และซิมส์ (Manz & Sims, 2001) จำนวน 66 ข้อ มีค่าความตรงตามเนื้อหา(CVI) เท่ากับ 0.97 และค่าความเที่ยงเท่ากับ0.97 และตอนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของแมนเนียน (Manion 2003) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 26 ข้อค่าความตรงตามเนื้อหา (CVI)เท่ากับ1.00และค่าความเที่ยง เท่ากับ0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดำเนินการโดยส่งจดหมายขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราชถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 271 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 271 ฉบับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนถึงผู้วิจัยโดยตรงทางไปรษณีย์ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 247 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และ สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.30 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยคำนวณค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 90.5 อายุอยู่ระหว่าง 41 ถึง 50 ปี มากที่สุดร้อยละ 68.2 โดยมีมีอายุเฉลี่ย 43 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพคู่ ร้อยละ 76.9 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุดร้อยละ 83.9 และจบปริญญาโท ร้อยละ 16.1 ประสบการณ์ในวิชาชีพเฉลี่ย 20 ปี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21-25 ปี ประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินเฉลี่ย 8.63 ปี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในระหว่าง 6-10 ปี ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียงมากที่สุด ร้อยละ 58.3 และรองลงมาเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง ร้อยละ 23.1

1.3.2 ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยด้านการนำผู้อื่นให้นำตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นรองลงมาคือการนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือการนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเองเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน อยู่ในระดับดีมากถึงปานกลาง

1.3.3 ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือด้านการติดต่อสัมพันธ์ในงาน และความสำเร็จในงาน ตามลำดับส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด แต่ก็จัดว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก

1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของ

หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r = 0.803$) กับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 และภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับสูง โดยพบว่า

1) ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ($r = 0.705$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1

2) ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ($r = 0.646$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2

3) ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ($r = 0.636$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3

4) การนำผู้อื่นให้นำตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ($r = 0.648$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 4

5) การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ($r = 0.721$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 5

6) การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ($r = 0.685$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 6

7) การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ($r = 0.664$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ข้อที่ 7

2. อภิปรายผล

2.1 ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับดีเนื่องจาก หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในฐานะผู้บริหารระดับต้นซึ่งปฏิบัติหน้าที่สัมพันธ์โดยตรงกับพยาบาลประจำการและบุคลากรอื่นๆในหน่วยงาน เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อผลิตผลของการพยาบาลมีอิทธิพลต่อบุคลากรในหน่วยงานและต่อระบบการให้บริการเป็นอย่างมากปัจจุบันการพัฒนาและรับรองคุณภาพบริการให้ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้บริการอย่างเหมาะสมตามมาตรฐาน จึงทำให้หน่วยงานในโรงพยาบาลมีการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อยกระดับการบริการ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารเพราะภาระงานของผู้บริหารโรงพยาบาลในปัจจุบันเพิ่มขึ้นจากอดีตมาก โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลที่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลให้เกิดผลต่อการพัฒนางาน ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ต้องเป็นผู้นำที่ทันสมัยเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถพยากรณ์เหตุการณ์ต่างๆเพื่อวางแผนงานได้อย่างเป็นระบบและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (มรกต ลีมวัฒนา 2541) หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินเป็นหน่วยงานที่ต้องใช้ทักษะทางวิชาชีพสูง หัวหน้าหน่วยงานจึงมีความสำคัญในการบริหารหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยการใช้ความเป็นผู้นำในตนเองในการปฏิบัติงานโดยใช้พฤติกรรมเฉพาะทางและกลยุทธ์ต่างๆในการพัฒนาบุคคลและทีมงานทุกระดับในหน่วยงาน ให้เกิดความเป็นผู้นำในตนเองด้วยการสอน ชี้แนะ แนะนำส่งเสริม สนับสนุน เป็นพี่เลี้ยง ช่วยเหลืออำนวยความสะดวก นิเทศติดตามงานกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและใช้ทักษะที่ดีในการปฏิบัติงานโดยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้บุคลากรการแสดงพฤติกรรมต้นแบบในการปฏิบัติงานการตั้งเป้าหมาย การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างรูปแบบความคิดในเชิงบวก การนำทีมสู่การบริหารตนเองส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกในทิศทางที่เหมาะสม ให้โอกาสแสดงความสามารถในการเป็นผู้นำในหน่วยงานและทีมงาน ทำให้บุคลากรสามารถนำตนเองและนำผู้อื่นได้ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทีมงานที่เข้มแข็ง ทำงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวัฒนธรรมในการนำตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรีย์ โปธาราม (2547: 32) ที่ศึกษาภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย และการศึกษาของบุญสิตา นววัชรินทร์ (2552) ซึ่งศึกษาภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าพยาบาลกับความเป็นองค์กรแห่งสติปัญญาของกลุ่มการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

ภาคใต้ พบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดโดยรวมอยู่ในระดับดีเช่นกัน ในการศึกษาครั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการนำผู้อื่นให้นำตนเองมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือการนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ และภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนการนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด สามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1.1 การนำผู้อื่นให้นำตนเอง ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดด้านการนำผู้อื่นให้นำตนเองของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โดยรวมอยู่ในระดับดี เนื่องจากในปัจจุบันความสำเร็จขององค์กรในภาครัฐเป็นยุคของการบริหารจัดการที่เน้นการกระจายอำนาจ และการสร้างความเป็นเลิศให้เกิดขึ้นในทุกหน่วยงาน ด้วยการให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับโดยถือว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ผู้นำที่เน้นการสั่งการและควบคุมการทำงานอย่างเคร่งครัด จึงไม่เหมาะกับองค์กรในปัจจุบัน (สุมาลี จักรไพศาล, 2541: 52) หัวหน้างานมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากที่เคยควบคุมและสั่งการ มาเป็นให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน การริเริ่มให้ผู้ปฏิบัติมีความมั่นใจในตนเอง ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การแก้ปัญหาด้วยตนเอง สนับสนุนให้มีความรับผิดชอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้องค์กรพยายามประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน และยังเป็นกระบวนการที่หัวหน้างานสามารถสอนหรือฝึกให้มีในตัวบุคคลอื่นได้ด้วยการเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับขอบเขตงานที่รับผิดชอบและพัฒนาให้บุคคลมีศักยภาพสูงสุด (บุญใจศรี สถิตยัณราทร 2539: 1) ทั้งยังเป็นการเพิ่มคุณค่าแห่งตน ทำให้บุคคลมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้บุคคลและหน่วยงานได้รับการพัฒนาจนเกิดผลประโยชน์ร่วมกัน

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานนำเสนอวิธีทำงานใหม่ๆ และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน ตามลำดับ อธิบายได้ว่า หัวหน้าอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตระหนักว่าบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หากบุคลากรมีศักยภาพจะทำให้งานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน การให้ไปอบรมสัมมนาเป็นการเสริมแรงทางบวก ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของผู้บริหารที่ทำให้การแสดงพฤติกรรมของบุคลากรมีความเหมาะสมมากขึ้น (Rue & Byars, 2003) การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานนำเสนอวิธีทำงานใหม่ๆ โดยการให้อิสระแก่บุคลากรได้คิดริเริ่ม และนำทักษะที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการบริหารจัดการที่ผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพในตัวบุคลากรมาใช้ในการ

ปฏิบัติงานได้เต็มที่ ขณะเดียวกันสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารเปิดใจกว้าง และใช้หลักการบริหารโดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (Mondy, Noe & Premeaux, 2002) และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากผู้บริหารจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความไว้วางใจองค์กร ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ (Kanter, 1993) สอดคล้องกับการศึกษาของบุญสิตา นววัชรินทร์ (2552) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าพยาบาลกับความเป็นองค์กรแห่งสติปัญญาของกลุ่มการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคใต้ พบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าพยาบาลด้านการนำผู้อื่นให้นำตนเองมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีเช่นกัน ส่วนข้อการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง อยู่ในระดับต่ำสุด อธิบายได้ว่า ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันในระบบราชการมีการประเมินการปฏิบัติราชการจากสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานยุทธศาสตร์และเป้าหมายส่วนใหญ่ถูกกำหนดมาจากนโยบายในระดับสูง จึงมีผลต่อการกำหนดระดับเป้าหมายของโรงพยาบาลลงสู่หน่วยงานตามลำดับ ซึ่งระดับผลการประเมินมีผลต่อการพิจารณาค่าตอบแทน และการพัฒนาคุณภาพบริการทำให้เป้าหมายที่สำคัญของหน่วยงานส่วนใหญ่ หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้กำหนดเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมินผล จึงอาจทำให้คะแนนในข้อนี้อยู่ในระดับต่ำสุด

2.1.2 การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดด้านการนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง ของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโดยรวมอยู่ในระดับดี อธิบายได้ว่า หัวหน้างานสามารถขยายความเป็นผู้นำตนเองให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยเป็นต้นแบบให้กับบุคลากร แนะนำส่งเสริมพฤติกรรมที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติเป็นต้นแบบของกันและกันเกิดรูปแบบของวัฒนธรรมสถาบันขึ้นมา หัวหน้างานต้องมีส่วนในการสร้างเสริมความพึงพอใจ โน้มน้าวให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความศรัทธา ความประทับใจและภักดีต่อองค์กร การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้วยการกระตุ้นให้สมาชิกสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย มีผลให้บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน และต้องสร้างแรงจูงใจ โดยการเสริมแรงให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการพัฒนา

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทุกด้านเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน รองลงมาคือ สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติทำงานโดยยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักและเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานตามลำดับนั้น แสดงให้เห็นว่า หัวหน้างาน

อุบัติเหตุและฉุกเฉิน มีพฤติกรรมในการสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยภาวะผู้นำตนเองโดยการพัฒนาวัฒนธรรมการนำตนเองและค่านิยมที่ดีขององค์กรผ่านบุคคลในหน่วยงานด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน อำนาจความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับในการแก้ปัญหา กำหนดระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติร่วมกันสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในอุดมการณ์ที่จะทำให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ อูลริช (Ulrich, 1996 อ้างถึงใน วรเทพ ภูมิภักดีพรหม 2550) ที่กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำในอนาคต ที่เน้นการสร้างความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรนั้นคือ ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร หรือพันธะสัญญาร่วมกัน และสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการแก้ไขปัญหาขององค์กร และการศึกษาของวรเทพภูมิภักดีพรหม (2550) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองอยู่ในระดับสูง และบุญสิตา นววัชรินทร์ (2552) พบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนภาคใต้ ด้านการนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเองอยู่ในระดับดีเช่นกันสิ่งสำคัญสูงสุดของผู้นำในการนำวัฒนธรรมการนำตนเองและค่านิยมที่ดีขององค์กรผ่านบุคคลในหน่วยงานคือ ผู้บริหารต้องเชื่อมั่นในคุณค่าของทุกคนในองค์กร นั่นคือการสร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้ผู้ตามมีความรักองค์กรทุ่มเทงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ (วรเทพภูมิภักดีพรหม 2550) และนำวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติในงานประจำวัน รวมทั้งใช้กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์สร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีค่านิยมและพฤติกรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมเชิงประสิทธิผล(สมจินตนา คุ่มภัย 2550) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ แต่งตั้งคณะทำงานจากบุคลากรทุกระดับเพื่อให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน อธิบายได้ว่าหน่วยงานในโรงพยาบาลชุมชนยังไม่สามารถแต่งตั้งคณะทำงานจากบุคลากรทุกระดับได้เต็มที่ อาจเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีสมาชิกอยู่ร่วมกันในกลุ่มที่ไม่ใหญ่มากเป็นสังคมที่ทุกคนมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันอยู่กันอย่างพี่น้อง การแก้ปัญหาของหน่วยงานอาจใช้วิธีการที่บุคคลจากส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงานมีการพูดคุยปรึกษาหารือกันได้อย่างเป็นปกติโดยไม่ต้องใช้คณะทำงานขณะเดียวกันในส่วนของงานการพยาบาลที่เน้นการให้การดูแลผู้ป่วยอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งพยาบาลมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการในขั้นตอนต่างๆเพื่อให้เกิดคุณภาพทางการพยาบาล การตั้งคณะทำงานแก้ไขปัญหาของหน่วยงานจึงไม่จำเป็นต้องมาจากบุคลากรทุกระดับ แต่สามารถประสานการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาของหน่วยงานจากบุคลากรในทุกระดับได้จึงทำให้ข้อคำถามนี้มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2.1.3 การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดด้านการนำทีมสู่ภาวะนำตนเองของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ทุกข้ออธิบายได้ว่า ผู้บริหารในองค์กรต่างๆที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ก็เพราะมีวิธีสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และทุกคนเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างแท้จริง หัวหน้างานเป็นผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นที่ต้องรับผิดชอบในการจัดระบบบริหารในหน่วยงาน เพื่อให้งานต่างๆดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย โดยได้รับความร่วมมือจากบุคลากรกลุ่มต่างๆ ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบเช่นเดียวกัน (รัชนี อยู่ศิริ 2551: 165)หัวหน้างานถือได้ว่าเป็นผู้นำสำคัญในการพัฒนาทีมงานที่จะนำไปสู่คุณภาพบริการพยาบาลและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยส่งเสริมให้บุคคลเห็นความสำคัญและประโยชน์ในการเอื้อเฟื้อ แบ่งปัน มีการประสานงานกันระหว่างทีม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานเป็นทีมร่วมกัน สามารถสร้างสรรค์ความรู้ ซึ่งนำไปใช้ในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาความยุ่งยากซับซ้อนได้ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการ (ธงชัย สันติวงษ์ 2540: 194-195 และภัทธา เผือกพันธ์ 2545)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ สนับสนุนให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นและพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ รองลงมาคือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของทีมงานและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ขององค์กร เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่า หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินตระหนักถึงการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานให้บุคลากรทางการแพทย์มีการพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระสามารถทำงานร่วมกับทีมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการส่งเสริมให้ทีมงานได้แลกเปลี่ยนข้อมูลกันเพื่อให้สมาชิกรับทราบข้อมูลกันอย่างทั่วถึง มีการจัดการกับความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างสมาชิกในทีมโดยการสนับสนุนให้มีการปรับความเข้าใจกัน พุดคุยกันอย่างเปิดเผยรวมทั้งการอำนวยความสะดวกให้แก่ทีมงาน เกิดความสามัคคีในทีม เกิดบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน และเกิดการสร้างสรรค์พัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับการศึกษาของสุริย์ โพธาราม (2547) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม และประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐผล ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย แสดงว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำชั้นยอดสูงจะทำให้ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงด้วย และพบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในระดับปานกลาง แสดงว่าในหอผู้ป่วยใดมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูงจะทำให้ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยสูงขึ้น

ด้วย และการศึกษาของบุญสิตา นววัชรินทร์ (2552) พบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้ ด้านการนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเองอยู่ในระดับดีสอดคล้องกับการศึกษาของ สรรค์นิจิ สมพงษ์ธรรม (2549) ที่ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำชั้นยอดด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงานอยู่ในระดับดี และวรเทพ ภูมิภักดีพรรณ (2550) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อพัฒนารูปแบบและหาประสิทธิภาพของรูปแบบภาวะผู้นำชั้นยอดสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับแรก ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดแต่อยู่ในระดับสูงคือให้ทีมงานร่วมกันตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าถึงแม้หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินจะแสดงภาวะผู้นำในการพัฒนาทีมงานด้วยการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานแต่ด้วยยุทธศาสตร์ในการทำงานที่ยังต้องตอบสนองต่อนโยบายในระดับต่างๆ จึงทำให้หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินบางส่วนต้องกำหนดค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามนโยบาย จึงอาจทำให้ในบางทีมงานขาดการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานจึงทำให้ข้อคำถามนี้มีคะแนนต่ำสุด

2.1.4 ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดในด้านการให้รางวัลของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โดยรวมอยู่ในระดับดี อธิบายได้ว่าหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินพัฒนาความเป็นผู้นำตนเอง ด้วยการใช้แรงจูงใจกระตุ้นให้มีความสุขในการทำงาน โดยรางวัลที่เกิดขึ้นในตัวเองจะสามารถสร้างให้เกิดความรู้สึกมีแรงใจ และการตัดสินใจภายในตัวเองซึ่งภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัลจะทำให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพจากพฤติกรรมที่กระตุ้นหรือรื้อนของหัวหน้างาน(Houghton & Neck, 2002)เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าภูมิใจและรู้สึกเป็นสุขเมื่องานประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือคิดว่าการทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทายและต้องทำให้สำเร็จ รางวัลที่เกิดจากการทำงานจนประสบความสำเร็จเป็นส่วนหนึ่งของกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ เนื่องจากความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถทำงานได้จนประสบความสำเร็จด้วยตนเอง แสดงให้เห็นว่าถ้าหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินรับรู้ว่าการงานที่ตนเองทำมีความหมาย และท้าทาย ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และสิ่งที่ตามมาคือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การที่บุคคลรับรู้ว่ามีลักษณะงานที่ตนเองทำนั้นดี ก็ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจในงาน สามารถทำงานได้ด้วยมีความสุข (ภัทรา เผือกพันธ์ 2545: 117) สอดคล้องกับการศึกษาของบุญสิตา นววัชรินทร์ (2552) ที่พบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคใต้ ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับดีและวาทะพ ภูมิภักดีพรรณ (2550) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการประเมินประสิทธิภาพ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์พบว่าอยู่ในระดับดีเช่นกันส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ สรรหาวิธีการทำงานใหม่ๆที่ทำงานบรรลุเป้าหมาย แต่ยังอยู่ในระดับดีอธิบายได้ว่า ถึงแม้หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน จะใช้การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้มีความสุขในการทำงานแต่อาจด้วยลักษณะงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่ต้องใช้การปฏิบัติการพยาบาล และการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ทนต่อเหตุการณ์การทำงานยังต้องตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และนโยบายในระดับต่างๆจึงอาจทำให้การการทำงานบางส่วนมาจากการใช้ประสบการณ์เดิมที่สามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้มากกว่าการที่สรรหาวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่ทำงานบรรลุเป้าหมาย เห็นได้จากกลุ่มตัวอย่างหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในวิชาชีพเฉลี่ย 20 ปี และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้างาน 6-10ปีดังนั้นหัวหน้างานควรตระหนักถึงการพัฒนาการทำงานด้วยวิธีใหม่ๆ และนำมาใช้เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข

2.1.2ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดด้านภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทุกข้อ แสดงว่าหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินใช้การสร้างภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจโดยการใช้แนวคิดให้มองโลกในแง่ดี และสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของงานพฤติกรรมที่เกิดจากการกระทำและความคิดที่ดีมีเหตุผลมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ย่อมมีอิทธิพลต่อการสร้างรูปแบบความคิดสามารถทำให้เผชิญต่อปัญหาได้ในทุกเรื่อง และสามารถจัดการด้วยแนวทางที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและชีวิตส่วนตัวซึ่งความคิดในทางบวกของแต่ละคนช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ (D'Intino, Goldsby, Houghton, & Neck, 2007: 107)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ เชื่อว่าคนเราสามารถใช้อักยภาพของตนเองให้ประสบความสำเร็จในงาน อธิบายได้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดที่สร้างสรรค์จะเอื้อให้เกิดการทำงานในทางบวก จากกระบวนการคิดแบบนี้จะทำให้กล้าเผชิญหน้า และเปลี่ยนแปลงความเชื่อแบบเดิมๆ มากขึ้นการคิดหรือบอกตัวเองในแง่ลบก็จะถูกแทนที่ด้วยการคิดแนวบวกสอดคล้องกับ ดิสเคล (Driskell et al., 1994cited in D'Intino, Goldsby, Houghton, & Neck, 2007) ได้ทำการวิเคราะห์แบบมหภาค (meta-analysis) โดยศึกษา 35 กรณีพบว่าความคิดในทางบวกของแต่ละคนช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ รองลงมาคือการให้กำลังใจตนเองเมื่อเผชิญกับปัญหาอุปสรรคทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และประยุกต์รูปแบบการทำงานที่ประสบความสำเร็จของผู้อื่นมาใช้ในการทำงานของตนแสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินมีความเข้มแข็งในการมองโลก สามารถปรับตัวและจัดการกับ

สถานการณ์วิกฤต สามารถแก้ไขปัญหาโดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมรวมทั้งสามารถจัดการตนเองให้มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จะทำให้ชีวิตมีความสุข มีอารมณ์มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Antonovsky, 1996 ในบุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2550: 266) ในขณะที่เดียวกันหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินพร้อมที่จะเปิดใจนำรูปแบบการทำงานที่ประสบความสำเร็จของผู้อื่นมาปรับใช้ตามบริบทของหน่วยงานตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาของบุญสิตานววัชรินทร์ (2552) พบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ภาคใต้ ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวกมีคะแนนอยู่ในระดับดีและวาทะ ภูมิภักดีพรรณ (2550) ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำชั้นยอดของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการประเมินประสิทธิภาพด้านสร้างรูปแบบความคิดทางบวกพบว่าผู้บริหารที่มีการใช้รูปแบบการพัฒนาด้านสร้างรูปแบบความคิดทางบวกมีภาวะผู้นำดีกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ารูปแบบภาวะผู้นำชั้นยอดมีประสิทธิภาพในการพัฒนาส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือใช้ข้อมูลข่าวสารในการวิเคราะห์แนวโน้มของสถานการณ์ในอนาคตอธิบายได้ว่าในปัจจุบันเป็นยุคแห่งเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารวิชาการต่างๆ สามารถค้นคว้าได้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์นอกจากนี้ระบบการสื่อสารที่ไร้พรมแดนทำให้ข้อมูลข่าวสารมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลาอาจด้วยภาระงานของหัวหน้างานเองทั้งในด้านการบริหารงานการให้บริการ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการทำให้หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินบางส่วนใช้เวลาค่อนข้างน้อยกับการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาประกอบกับโรงพยาบาลชุมชนบางแห่ง เป็นพื้นที่ห่างไกล และขาดการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นจึงทำให้ในบางสถานการณ์หัวหน้างานขาดการใช้สื่อในการสืบค้นข้อมูลข่าวสารในการวิเคราะห์สถานการณ์ในอนาคตและตัวหัวหน้าเองขาดการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์งานจึงอาจทำให้ข้อคำถามนี้ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2.1.5 ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำชั้นยอดในด้านปฏิบัติของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทุกด้านอาจเนื่องจากในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการแข่งขันทางธุรกิจผลจากการแข่งขันทำให้ผู้บริหารมีโอกาสเลือกใช้บริการที่มีคุณภาพ ในขณะที่เดียวกันความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อคุณภาพบริการพยาบาลมีมากกว่าในอดีต ด้วยเหตุนี้โรงพยาบาลและสถานบริการสุขภาพจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการปรับปรุงระบบบริการรักษาพยาบาลให้มีคุณภาพ รวมทั้งการยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้นจากปัจจัยดังกล่าวทำให้หัวหน้างานต้องคิดค้นกระบวนการทำงานใหม่ๆ ที่เป็นนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาหน่วยงาน ใช้ข้อผิดพลาดมาเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และเพิ่มความระมัดระวังในการทำงาน เน้นการใช้ความเป็นผู้นำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการตั้งเป้าหมายของงานเพื่อให้มีการ

ทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ การวางแผนและเตรียมตัวให้พร้อมก่อนการทำงานเพื่อป้องกันข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้น รู้จักใช้การสังเกตตนเองในการทำงานเพื่อประเมินสถานการณ์ การใช้แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในงาน และมีการตรวจสอบพิจารณาการทำงานที่ผ่านไปเพื่อปรับปรุงงานให้เกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น การปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ทำให้ต้องหากลยุทธ์และวิธีการใหม่ๆ ที่ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้เข้ากับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของสังคม ผู้นำทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพจะสามารถตั้งการหรือชี้แนะให้ผู้ตามมุ่งสู่เป้าหมายได้สำเร็จ (เรมวอล นันทศุภวัฒน์ 2542: 4 และบุญใจ ศรีสติธัยนรา กูร 2550: 308) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุดิดดา พงศ์รัตนามาน (2542) ที่พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติกิจกรรมคุณภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการศึกษาของเอลดีมายร์ (Eldemire, 2004) ที่พบว่าผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำชั้นยอด ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน และความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่การวางแผนเตรียมการก่อนการปฏิบัติจริงและข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ แก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานที่ผ่านมาเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำอธิบายได้ว่าหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินใช้วิธีการปฏิบัติ ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยการวางแผนเตรียมการก่อนการปฏิบัติงานโดยใช้การเรียนรู้จากข้อผิดพลาดในการทำงานที่ผ่านมาในการป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดซ้ำ การเตรียมตนเองในการคิดแก้ปัญหาเป็นวิธีการที่นำไปสู่การพัฒนาการทำงานสามารถแก้ไขปัญหาและหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ด้านการตั้งเป้าหมายให้ตนเองข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้คือกำหนดเป้าหมายการทำงานของท่านให้สอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มงานการพยาบาลอธิบายได้ว่า ปัจจุบันการบริหารจัดการภาครัฐเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ซึ่งมีบทบาทในการนำพาหน่วยงานสู่เป้าหมาย จึงต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมาย และวางแผนการทำงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มงานการพยาบาล ก่อนดำเนินการหรือถ่ายทอดสู่บุคลากรเป็นการส่งเสริมให้การทำงานมีทิศทางและเป็นระบบ เพื่อนำพาหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของสุริย์ โพธาราม (2547) ที่พบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีค่าเฉลี่ยด้านการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และจากการศึกษาของบุญสิตา นววัชรินทร์ (2552) พบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนภาคใต้ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยการตั้งเป้าหมายมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีเช่นกัน ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการให้รางวัลตนเองข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือให้รางวัลพิเศษแก่ตนเองเป็นระยะเมื่อต้องทำงานที่ไม่ชอบเพื่อกระตุ้นให้อยากทำงานนั้น ซึ่งอยู่ในระดับปาน

กลาง อธิบายได้ว่า หัวหน้างานบางส่วนใช้การสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการทำงานน้อย อาจเนื่องมาจากในระบบราชการมีการประเมินการปฏิบัติราชการจากสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินยังมีผลต่อการพิจารณาคำตอบแทนตลอดจนการพัฒนาคุณภาพบริการดังที่ได้กล่าวมาแล้ว เพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมินผลและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ถึงแม้เป็นการทำงานที่ไม่ชอบหัวหน้างานเองก็ต้องมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรจึงทำให้ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและด้านการสังเกตตนเองเป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำรองลงมาตามลำดับ และข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำในด้านนี้คือ พบว่าบางครั้งเวลาในการทำงานหมดไป กับกิจกรรมที่ไม่จำเป็นต้องทำ อธิบายได้ว่า หัวหน้างานมีหน้าที่หลายด้านที่ต้องรับผิดชอบเป็นต้นว่า ต้องดูแลด้านการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาล ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนางาน ตลอดจนการรับผิดชอบต่อโครงการต่างๆ เวลาที่สูญเปล่าของผู้บริหารการพยาบาลพบว่ามักเกิดจากการทุ่มเทเวลาให้กับงานที่ตนคิดว่าสำคัญ การถูกขัดจังหวะ ขาดการวางแผนการใช้เวลา ใช้เวลาในการประชุมมากเกินไป มีเอกสารมาก และรวมถึงความไม่กล้าตัดสินใจ(นิตยา ศรีญาณลักษณ์: 332)แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานยังใช้กลยุทธ์ในการบริหารเวลาค่อนข้างน้อย ทำให้การตรวจสอบประสิทธิภาพในการบริหารเวลา อันได้แก่กระบวนการตั้งข้อสังเกต การบันทึกการทำงานของตนเองน้อยลง ส่งผลให้การประเมินกิจกรรมในการทำงานตนเองน้อยลงด้วย

2.1.6 การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง การศึกษาครั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในด้านการนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับคืออธิบายได้ว่าหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินสามารถทำให้นักลการผู้ปฏิบัติทางการพยาบาลได้แสดงศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ ด้วยการแสดงพฤติกรรมต้นแบบเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน การแสดงให้เห็นเป็นแบบอย่างที่ดีของหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ทั้งวิชาการและการบริหารการรู้จักแก้ไขปัญหา รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์อย่างเหมาะสม ความจริงใจและจริงจังในการแสดงพฤติกรรมของหัวหน้างานจะทำให้เกิดเป็นแบบอย่างควรค่าต่อการนำไปปฏิบัติและกลายเป็นพฤติกรรมที่ดีของหน่วยงาน ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติตามได้ง่าย เนื่องจากหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชนเป็นหน่วยงานที่ไม่ใหญ่มากมีความสัมพันธ์แบบพี่น้อง หัวหน้างานมีความใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติและยังเป็นหนึ่งในทีมปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้นักลการนำพฤติกรรมที่ดีไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงานได้ง่าย

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับโพธาราม (2547) ศึกษาพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำชั้นยอดสามารถทำให้นักลการพัฒนาสถานการณ์เพื่อเป็นต้นแบบแก่บุคลากรในหน่วยงานรองลงมาคือ

เป็นแบบอย่างของการทำงานที่ทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กรตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน แสดงพฤติกรรมต้นแบบในการปฏิบัติงานด้วยการเป็นผู้สอน ซึ่งเน้นส่งเสริมสนับสนุน เป็นแบบอย่างในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสังเกตพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติโดยเฉพาะการสังเกตภาวะผู้นำตนเองของผู้นำหรือผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า ผู้ปฏิบัติสามารถที่จะวิเคราะห์ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของต้นแบบ หากสิ่งที่ทำประสบผลสำเร็จในทางที่ดีก็สามารถทำตามได้ การกระตุ้นให้เกิดการเลียนแบบจะทำให้เกิดพฤติกรรมของความเป็นผู้นำในตนเองได้ ซึ่งมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริรักษา ซึ่งทางให้ (2544) พบว่า การเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การพยาบาลที่มีระดับความสำคัญ จะทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธา พร้อมทั้งจะนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน (พัชรา สาตราวุฒวัฒนา 2545) สอดคล้องกับ สุริย์ ตนให้น้ำตนเอง โดยแสดงพฤติกรรมการเป็นแบบอย่างที่ดี คอยส่งเสริมสนับสนุน และให้การช่วยเหลืออยู่ใกล้ๆ การให้อิสระและสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้และบุญสิตา นววัชรินทร์ (2552) พบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ภาคใต้ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองโดยการเป็นแบบอย่างมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับดีได้แก่ การตัดสินใจด้วยตนเองของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน อธิบายได้ว่า หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจตลอดเวลา การตัดสินใจบางเรื่องดำเนินการได้อย่างราบรื่น เนื่องจากมีระบบระเบียบกำหนดไว้ชัดเจน แต่การตัดสินใจบางเรื่องอยู่ในสถานการณ์ที่มีภาวะเสี่ยงและความไม่แน่นอน หัวหน้าหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินบางส่วนอาจจะขาดทักษะหรือขาดประสบการณ์ในการใช้เทคนิคและกลยุทธ์ในการตัดสินใจให้เหมาะกับสถานการณ์ ทำให้ขาดความมั่นใจในการตัดสินใจในบางสถานการณ์ทำให้ข้อคำถามนี้มีคะแนนต่ำสุดสอดคล้องกับแนวคิดของสุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539: 138-139) ที่กล่าวว่า ในสภาพความเป็นจริงผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่องาน โดยเฉพาะการให้บริการรักษาพยาบาลซึ่งเกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ป่วย บางครั้งต้องใช้การตัดสินใจอย่างรีบด่วน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์และเวลาด้วยและกุลยา ดันติผลาชีวะ (2539: 167) กล่าวว่าถ้าเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานประจำวัน ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับโดยปกติหัวหน้าหรือผู้ป่วยก็สามารถตัดสินใจสั่งการด้วยตนเอง แต่ถ้าเป็นปัญหาสำคัญและมีผลกระทบรุนแรง อาจต้องใช้คณะกรรมการหรือดำเนินวิธีการแก้ปัญหาโดยการประชุมร่วมกันและจากการศึกษาของอรรณ สุทธิพงศ์เกียรติ (2541) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถตัดสินใจในงานของหัวหน้าหรือผู้ป่วยโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่าปัจจัยคุณลักษณะ

เฉพาะบุคคลด้านความมั่นใจมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสามารถตัดสินใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

2.2 ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน จากการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน ความสุขในการทำงาน (Joy at work) เป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง ความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากทำงาน มีความผูกพันกันและพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน (Manion, 2003) การที่หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีความใกล้ชิดกับบุคลากรในหน่วยงาน เป็นหนึ่งในทีมปฏิบัติการพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยและญาติ ทีมพยาบาลทุกคนเป็นบุคคลสำคัญในการให้การดูแลใกล้ชิดกับผู้ป่วย ทำให้ทุกคนเกิดความภูมิใจในหน้าที่ การให้บริการของโรงพยาบาลส่วนใหญ่เกิดขึ้นที่หน่วยงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรจากการศึกษาของโมเซอร์ (Moser, 1992) พบว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพบริการและแชมป์าทและวิลเลียม (Champhathes and William, 2002) ที่พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลขององค์กร และผลการวิจัยของ นิภาพร ลครวงศ์ (2547) ซึ่งพบว่า ความมุ่งมั่นของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นตัวแปรที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพบริการพยาบาล (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2550: 434) ซึ่งความสำเร็จในงานย่อมสร้างความพึงพอใจในงาน เกิดการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น การใช้ศักยภาพในการบริหารและการตัดสินใจ ตลอดจนได้แสดงพฤติกรรมผู้นำอย่างเต็มที่ก็จะทำให้หัวหน้าหน่วยงานมีความพึงพอใจในงาน (Acron , Ratner & Crawford ,1997 อ้างในบุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2550: 255) เมื่อหัวหน้าหน่วยงานมีความพึงพอใจในงานย่อมมีความสุขในการทำงาน รักในงานและสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ

นอกจากนี้การที่หัวหน้างานส่งเสริมให้พยาบาลใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งผลให้พยาบาลมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานได้สำเร็จมองเห็นคุณค่าของตนและของงาน เกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของตน การที่บุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวกมากกว่าทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของโฟเรน (Foren, 2004) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการต่อผู้ป่วย พบว่าพยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงานในระดับมาก ซึ่งอธิบายได้จากการที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น

ตลอดเวลา ทำให้เกิดการช่วยเหลือกัน และเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ มีการร่วมคิดและหาเหตุผลในการแก้ปัญหา ทำให้เกิดความผูกพันในงานที่ปฏิบัติ ตัวหัวหน้างานเองและผู้ปฏิบัติก็จะเกิดความสุขในการปฏิบัติงานดังกล่าว เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการทำงานร่วมกันย่อมเพิ่มความสุขให้หัวหน้างานด้วย (ฟาริดา อิบราฮิม 2545; Manion 2003) สอดคล้องกับการศึกษาภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขต 13 ของเสาวรส ประเทืองชัย ศรี (2552) พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานระดับมากในการศึกษาครั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านของความสุขในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรักในงาน รองลงมาคือด้านการติดต่อสัมพันธ์ในงาน และความสำเร็จในงาน ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด สามารถอธิบายได้ดังนี้

2.2.1 ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าความสุขในการทำงานด้านความรักในงานอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อธิบายได้ว่าจากการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบัน นโยบายหลักประกันสุขภาพ ทำให้เกิดการปรับตัวในการทำงาน โดยเฉพาะงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ทำทนายความสามารถต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาและเหตุการณ์เฉพาะหน้าอยู่ตลอดเวลาด้วยลักษณะงาน ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้เกิดการปรับตัวในการทำงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความรักความผูกพันในงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดผลสำเร็จ และในสถานการณ์ปัจจุบันไม่อาจปฏิเสธได้ว่ามีภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขที่ไม่คาดคิดเกิดบ่อยครั้ง โดยเฉพาะด้านสาธารณสุข ด้วยนโยบายกระทรวงสาธารณสุขและสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติที่เน้นให้งานอุบัติเหตุฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชนมีการเตรียมความพร้อมอยู่ตลอดเวลาในการตั้งรับภาวะฉุกเฉินที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ทำให้หัวหน้างานต้องทุ่มเทกำลังความสามารถในงานที่ตนรับผิดชอบ

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุดคือในภาวะฉุกเฉินท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แม้ว่าต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา อธิบายได้ว่า หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินรับรู้ถึงพันธกิจในงานที่ต้องมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จ รักและผูกพันในงานอย่างเหนียวแน่น บรรณานาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างเต็มกำลังความสามารถมีความกระตือรือร้นและสนุกกับงานที่ทำ ก่อให้เกิดความภูมิใจทุ่มเทกำลังในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่สอดคล้องกับแนวคิดของวอร์ (Warr, 1990) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบกับความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงานและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเช่นเดียวกับที่สมจิต หนูเจริญกุล (2540: 52-64) กล่าวถึงลักษณะการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพพยาบาลไว้ว่า ถ้าบุคคลรับรู้ว่าองค์กรมีลักษณะของงานที่น่าสนใจงานมีความหมาย ย่อมทำ

ให้บุคลากรเกิดความพอใจในงาน มีความสนุกสนาน และความสุขในการทำงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพลดอัตราการขาดงานการลาออกจากงาน การศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของวิภาวรรณ บุญมั่ง (2552) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านความรักในงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก และพรรณีภา สืบสุข (2548) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการด้านความรักในงานอยู่ในระดับมากและอธิบายว่าพยาบาลมีความสุขในการทำงานมาก ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน

2.2.2 ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ในงาน ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ในงานอยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากการทำงานในหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน การทำงานในแต่ละวัน หัวหน้างานไม่เพียงแต่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในหน่วยงานเท่านั้น แต่ยังมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นนอกหน่วยงาน การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือกับหัวหน้างานด้วยความเต็มใจหัวหน้างานทำงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร 2550: 364) การปฏิบัติงานที่มีการพูดคุยและสังสรรค์ร่วมกัน มีการร่วมมือกันในการแก้ปัญหาทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและมุ่งเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ใช้หลักมิตรภาพ การมีส่วนร่วม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี (อนุวัฒน์ศุภชุตikul 2550) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการของ พรรณีภา สืบสุข (2548) ซึ่งพบว่าความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก จากการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและการพูดคุยอย่างเป็นมิตร สอดคล้องกับการศึกษาของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยพิจารณาจากการติดต่อสัมพันธ์การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาอย่างเป็นมิตร รวมไปถึงการได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ผู้ร่วมงานจะแสดงความยินดีต่อกันเมื่อผู้ใดผู้หนึ่งได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงานรองลงมาคือให้ความร่วมมือช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกันและกันอธิบายได้ว่า บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน แสดงให้เห็นถึงการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มงานมีการทำงานเป็นทีมร่วมกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ไม่ได้ทำงานผู้เดียว มีความร่วมมือต่อกันเพื่อประสานการทำงาน การสนับสนุนส่งเสริมการทำงานโดยการมีส่วนร่วม

ร่วมหรือความเกี่ยวข้องในงาน การมีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจแสดงความยินดีต่อความสำเร็จนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของควิกและควิก (Quick and Quick, 1984) ที่กล่าวว่า ความต้องการของบุคคลที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานคือ สัมพันธภาพในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศและสังคมในการทำงานอบอุ่น บุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ผู้นำมีบทบาทส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างไม่มีแรงกดดัน การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารให้อิสระในการทำงานของผู้นาย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจ พึงพอใจในการทำงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมีความสุขในการปฏิบัติงาน(จงจิตร เลิศวิบูลมงคล 2526: 94) ส่วนข้อที่มีคะแนนต่ำสุดคือท่านมีกิจกรรมสังสรรค์กับผู้ร่วมงานอธิบายได้ว่าอาจเกิดจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินเป็นการปฏิบัติงาน 24 ชั่วโมง บุคลากรในหน่วยงานส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ประกอบกับภาระงานในแต่ละวันที่บุคลากรในหน่วยงานต้องรับผิดชอบทำให้โอกาสที่จะพบปะสังสรรค์กับหัวหน้างานไม่เท่ากันและไม่ทั่วถึงและจากการศึกษาเปรียบเทียบกิจกรรมของบุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลในเวลา 1 สัปดาห์พบว่า พยาบาลระดับปฏิบัติการมีกิจกรรม 93 อย่าง และผู้บริหารทางการแพทย์มีกิจกรรม 105 อย่าง (รัชนี อยู่ศิริ 2551: 279) ทำให้ข้อคำถามนี้ได้คะแนนต่ำสุด

2.2.2 ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมากอธิบายได้ว่าความสำเร็จในงาน เป็นการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำ ควรเป็นงานที่มองเห็นความสำเร็จที่เป็นไปได้ และมีความท้าทายความสามารถ เมื่อทำงานสำเร็จแล้วทำให้รู้สึกถึงความมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของผลงาน ความสำเร็จดังกล่าวจะทำให้รู้สึกภาคภูมิใจและมีความสุขต่อการทำงาน

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ภูมิใจที่ทำงานพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น รองลงมาคือ รู้สึกว่าผลงานที่ตนเองทำมีคุณค่าต่อหน่วยงาน แสดงว่า การที่หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินทำงานสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย ก็เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อหน่วยงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ได้สำเร็จเกิดแรงขับใ้ห้อยากที่จะพัฒนาหน่วยงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะบทบาทหน้าที่ของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่ต้องบริหารงานในหน่วยงาน ทั้งด้านการบริหาร การบริการ และด้านวิชาการ โดยเฉพาะบทบาทที่ต้องดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ตลอดจนดูแลผู้ป่วยและญาติที่มาใช้บริการให้ปลอดภัย มีความพึงพอใจ เมื่อสามารถบริหารงานได้ดีไม่เกิดข้อผิดพลาดหรือข้อร้องเรียนถือเป็นความสำเร็จในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) ที่กล่าวว่าความสำเร็จในงาน เป็นการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดย ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ที่

ทำทายเป็นได้สำเร็จ หรือเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้า องค์การเกิดการพัฒนา นอกจากนี้ลักษณะงานของพยาบาลที่มีเอกสิทธิ์ในวิชาชีพโดยมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของตน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในฐานะวิชาชีพ ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ ก่อให้เกิดความสำเร็จในงานสูง (สมจิต หนูเจริญกุล 2540: 52-64) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับพรรณิภา สืบสุข (2548) ที่ศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานระดับสูง และเสาวรส ประเทืองชัยศรี (2552) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขต 13 พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานระดับมาก ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผลักดันให้นวัตกรรมหรือผลงานของหน่วยงานได้นำเสนอในเวทีต่างๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน แต่ยังคงอยู่ในระดับสูงอธิบายได้ว่า จากกระแสโลกาภิวัตน์และในยุคของการแข่งขัน องค์การจะต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวตลอดเวลา ดังนั้นการสร้างผลงานและนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นของการบริหารองค์การในยุคปัจจุบันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในปัจจุบันจะต้องเปิดรับนวัตกรรมหรือการคิดใหม่ทำใหม่ไว้รองรับการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่เดียวกันจะต้องทำงานแบบผู้นำไม่ใช่ผู้บริหารและเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมด้วยการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานให้มีการคิดใหม่ๆ ผลักดันให้มีการปฏิบัติงานใหม่ๆ และพัฒนาเขาด้วยการเสริมแรงทางบวกด้วยการผลักดันให้นวัตกรรมหรือผลงานของบุคลากรในหน่วยงานได้นำเสนอในเวทีต่างๆ แต่อาจด้วยลักษณะการทำงานและภาระงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเอง ที่ต้องรับผิดชอบทั้งการบริหารและเป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาลเองด้วย ทำให้มีบางส่วนที่ยังเน้นการทำงานประจำ บริหารระเบียบ และทำงานตามภารกิจ จึงทำให้คะแนนเฉลี่ยในข้อนี้ต่ำสุด

2.2.3 ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่า ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมากอธิบายได้ว่าอาจเนื่องมาจากระบบราชการที่เน้นการทำงานในรูปแบบใหม่ที่ระบบงานทุกขั้นตอนมีการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินการทำงานในด้านต่างๆ รวมถึงงานพัฒนาคุณภาพบริการมีการบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ชัดเจน หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชนเป็นผู้ที่รับนโยบายขององค์การและบริหารจัดการทั้งในและนอกหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย อีกทั้งงานการให้บริการในหน่วยงานที่ต้องให้บริการใกล้ชิดต่อผู้ป่วย และเมื่อการทำงานเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ทำให้ผู้อื่นได้เห็นผลงานเกิดการยอมรับในความสามารถจากผู้มาใช้บริการและผู้ร่วมงานทั้งในและนอกองค์การ จึงอธิบายได้ว่า หัวหน้างาน

อุบัติเหตุและฉุกเฉินได้รับการยอมรับจากกลุ่มบุคคลดังกล่าวเป็นอย่างดี สอดคล้องกับทฤษฎีของแมนเนียน (Manion, 2003) ที่กล่าวว่าบุคคลจะมีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการของคณะทำงานต่างๆ รองลงมาคือ ได้รับความไว้วางใจจากผู้ป่วยและญาติที่มาใช้บริการ จากผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรอื่นๆ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ย่อมส่งผลให้หัวหน้างานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขซึ่งอธิบายได้ว่าการได้รับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ตามแนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่บุคคลต้องการเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถของตนเองตลอดจนการได้รับการยอมรับ ยกย่อง นับถือในบทบาทหน้าที่หากบุคคลได้รับการยอมรับจากสังคมก็จะทำให้เกิดความสุขและพอใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ (Herzberg, 1959) สอดคล้องกับการศึกษาของจันท์เพ็ญ สิทธิวงศ์ (2545) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ พบว่าการได้รับ โอกาส ด้านการยกย่องชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้องกับพรรณา สืบสุข (2548) ที่ศึกษาพบว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมาก และเสาวรส ประเทืองชัยศรี (2552) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขต 13 พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ในระดับมากเช่นกัน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือผลงานของท่านได้รับรางวัลหรือคำชื่นชมเสมอ แต่อยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากบุคลากรรอบข้างด้วยความชื่นชมแต่บางครั้งผลงานที่ดีอาจจะไม่ได้รับรางวัลหรือคำชื่นชมอย่างเป็นทางการจึงทำให้ข้อคะแนนนี้ต่ำสุด

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำขั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาวะผู้นำขั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.803$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 แสดงว่า หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่มีภาวะผู้นำขั้นยอดดีจะทำให้ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากด้วย อธิบายได้ว่าหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำขั้นยอดสามารถพัฒนาคนให้มีภาวะผู้นำตนเอง และทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาคนให้นำตนเองได้ โดยแสดงพฤติกรรมกรเป็นแบบอย่างที่ดี คอยส่งเสริมและ

สนับสนุน ให้การช่วยเหลือ ให้อิสระในการปฏิบัติงาน ให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ปฏิบัติงานว่าสามารถทำงานได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อหน่วยงาน เมื่องานประสบผลสำเร็จ หัวหน้างานได้รับการยอมรับทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ รักในงาน และมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Manion (2003) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อติดต่อสัมพันธ์ มีความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ และยังพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในงาน เช่นการรับรู้ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น เช่นเดียวกับการศึกษาของ นักสจล รอดเที่ยง (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยระดับองค์กร เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับการสังเคราะห์การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบต่างๆของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสำเร็จในการดำเนินงานของหอผู้ป่วยของ วิจิตรรา สิงห์ อารมณ์ (2547) ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับผลสำเร็จในการดำเนินการของหอผู้ป่วยเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน กับความสุขในการทำงานรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

2.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน พบว่าภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ($r = 0.705$)ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1อธิบายได้ว่าหัวหน้างานเป็นผู้บริหารระดับต้นในหน่วยงานมีหน้าที่หลักในการนำภารกิจหรือกิจกรรมต่างๆที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายการพยาบาลมาดำเนินการปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรและมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจาก หัวหน้างานเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อผลผลิตของการพยาบาลมีอิทธิพลต่อบุคลากรในหน่วยงานและต่อระบบการให้บริการเป็นอย่างมาก การใช้กลยุทธ์ในการบริหารตนเอง โดยใช้ความเป็นผู้นำในตนเองในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานจะสามารถสั่งการหรือชี้แนะให้ผู้ตามมุ่งสู่เป้าหมายได้สำเร็จ (เรมวอล นันทศุภวัฒน์ 2542: 4) และนำพาหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้เมื่อการดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในงานย่อมเกิดขึ้นหัวหน้าผู้รับผิดชอบก็จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น สอดคล้องกับการศึกษาของ

สุริย์ โพธาราม (2547)พบว่า ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ และเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มระดับ ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยได้และการศึกษาของ อิศระ บุญญะฤทธิ (2547) พบว่าภาวะผู้นำและ สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของหัวหน้างานระดับต้น หัวหน้าหน่วยงานที่มีการใช้วิธีการปฏิบัติงาน โดยเน้นการใช้ความเป็นผู้นำในตนเองในการจัดการ พฤติกรรมที่จำเป็น โดยใช้วิธีการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน และการตรวจสอบพิจารณาการกระทำของตนเอง เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้น ทำให้ การดำเนินงานมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ ดังนั้นหัวหน้าหน่วยงานที่มีภาวะผู้นำตนเองใน ด้านปฏิบัติ จะนำมาซึ่งความสุขในงานในระดับมากด้วยซึ่งความสำเร็จในงานเป็นองค์ประกอบ ของความสุขในการทำงาน

2.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัลกับความสุขในการ ทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน พบว่าภาวะผู้นำตนเองในด้านการให้รางวัล

มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ($r = 0.646$) ซึ่ง เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2อธิบายได้ว่า การที่หัวหน้างานใช้ความเป็นผู้นำตนเองด้วยการใช้ แรงจูงใจที่สร้างขึ้นจากความสุขในการทำงานเช่น ความรู้สึกยินดีกับตัวเองเมื่อทำสำเร็จ การสร้าง บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน การสร้างความสุขจากสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างบรรยากาศที่มีความสุขใน ที่ทำงาน การเพิ่มกิจกรรมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน การทำงานด้วยความสนุกสนานร่วมกัน เป็นต้น การให้รางวัลกับตนเองเหล่านี้จะช่วยเพิ่มความสามารถที่ลักษณะความพอใจกับงานที่ทำ งานมีประสิทธิภาพจากพฤติกรรมที่กระตือรือร้นของหัวหน้างาน (Houghton & Neck, 2002) การ ใช้แรงจูงใจกระตุ้นให้มีความสุขในการทำงาน โดยรางวัลที่เกิดขึ้นในตัวงานจะสามารถสร้างให้เกิด ความรู้สึกมั่นใจ และการตัดสินใจภายในตัวเอง ซึ่งภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัลจะเกิดงานที่มี ประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงจิตร เลิศวิบูลย์มงคล (2546) พบว่าแรงจูงใจมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ของรัฐและแรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนผลลัพธ์ที่ดีต่อ องค์การและวิชาชีพได้ (จงจิตร เลิศวิบูลย์มงคล 2546: 95) ดังนั้นการที่หัวหน้างานอุบัติเหตุและ ฉุกเฉิน มีภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัลในระดับดีก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ เกิดผลสำเร็จ ส่งผลทำให้มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานในระดับมากได้

2.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจกับความสุขในการทำงาน ของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน พบว่า ภาวะผู้นำตนเองในด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวก

ในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ($r = 0.636$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3 อธิบายได้ว่าการที่หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินมีภาวะผู้นำตนเองทางจิตใจมองโลกในแง่ดีและสร้างสรรค์ ความคิดในทางบวกของบุคคลช่วยให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานได้ การใช้วิธีการแก้ไขปัญหามีเหตุผล และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ การสร้างรูปแบบความคิดของบุคคลมีอิทธิพลต่อการกระทำสามารถทำให้บุคคลสามารถเผชิญต่อปัญหาในทุกเรื่อง (D'Intino, Goldsby, Houghton, & Neck, 2007: 107) หัวหน้างานที่ใช้รูปแบบความคิดที่สร้างสรรค์ในการบริหารงานจะสามารถเผชิญต่อปัญหาในทุกเรื่องสามารถที่จะบริหารจัดการงานให้ประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ (2550) พบว่า ผู้บริหารที่มีการพัฒนารูปแบบความคิดในเชิงบวกจะมีภาวะผู้นำดีกว่าก่อนพัฒนาและสามารถกระทำบทบาทผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อบริหารจัดการงานให้ประสบความสำเร็จได้ย่อมได้รับการยอมรับเกิดความภาคภูมิใจ สร้างความสุขในการทำงาน ดังนั้นการที่หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่มีภาวะผู้นำตนเองทางจิตใจระดับดี จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงานในระดับมากได้

2.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการนำผู้อื่นให้นำตนเองกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน พบว่าการนำผู้อื่นให้นำตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ($r = 0.648$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 4 อธิบายได้ว่าการที่หัวหน้างานมีการสื่อสารซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยการให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ผู้ตามสามารถแสดงถึงอำนาจในตนเองเมื่อจำเป็นด้วยการให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติได้แก่ ให้อำนาจตัดสินใจ ให้อิสระในการทำงาน สนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และมีความพึงพอใจในงาน (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร 2550: 257) ในขณะที่ยักกันการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ทำให้พยาบาลประจำการเกิดอำนาจในตนเองที่จะตัดสินใจ แก้ปัญหาได้ทันเหตุการณ์ และส่งเสริมให้เกิดศักยภาพและความภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบเพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจจะช่วยเพิ่มสมรรถนะของพยาบาลให้มั่นใจในการทำงานของตนเองมากขึ้น ซึ่งเป็นผลสะท้อนโดยตรงถึงความสามารถทางการพยาบาลที่จะนำไปสู่คุณภาพงาน (จงจิตร เลิศวิบูลมงคล 2546; Kanter, 1993) สอดคล้องกับ อรุณวดี คุ่มศิริพิทักษ์ (2545) ที่ได้ศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นวิธีการหรือแนวทางในการกระจายอำนาจให้กับบุคคล ให้เป็นคนที่มีอำนาจในตนเอง มีความเป็นอิสระ สามารถควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ ทั้งในด้านวิธีการทำงาน การบริหาร การส่งเสริมสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติงานได้

ตามเป้าหมายสูงสุด สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเห็นคุณค่าในงานมีความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถแบ่งเบาภาระงานของหัวหน้างานได้เนื่องจากสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องใช้การผู้ควบคุมดูแล เมื่องานเกิดผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ หัวหน้างานย่อมได้รับการยอมรับเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน

2.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเองกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน พบว่า การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ($r = 0.721$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 5อธิบายได้ว่า การที่หัวหน้างานแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนในแบบอย่างที่ดีของผู้นำในการนำตนเองในการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพ ผู้ปฏิบัติจะเรียนรู้โดยผ่านการสังเกตการกระทำที่สร้างสรรค์และประสบความสำเร็จ ซึ่งการพัฒนาความเป็นผู้นำโดยการเลียนแบบนั้นแบบอย่างที่ดีของหัวหน้าจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีจากการศึกษาของ ศิริรักษา ชีวาทให้ (2544) พบว่า การเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การพยาบาลที่มีระดับความสำคัญ จะทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาพร้อมที่จะนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน (พัชรา สาตตระกุลวัฒนา 2545) เช่นเดียวกับ สุริย์โพธาราม (2547) ศึกษาพบว่าหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติที่มีภาวะผู้นำชั้นยอดสามารถทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนให้นำตนเอง โดยแสดงพฤติกรรมของการเป็นแบบอย่างที่ดี คอยส่งเสริมสนับสนุน และให้การช่วยเหลืออยู่ใกล้ๆ การให้อิสระและสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้หัวหน้างานที่สามารถพัฒนาผู้ปฏิบัติให้นำตนเองได้จากการใช้พฤติกรรมต้นแบบที่สร้างสรรค์และประสบความสำเร็จของหัวหน้างานเป็นแบบอย่างในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน เมื่องานเกิดผลสำเร็จย่อมเป็นผลงานของหัวหน้างานด้วย ส่งผลทำให้หัวหน้างานทำงานอย่างมีความสุข

2.3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างการนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเองกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน พบว่า การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ($r = 0.685$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 6 อธิบายได้ว่า การที่หัวหน้างานใช้ความเป็นผู้นำในการพัฒนาทีมงาน ด้วยการแนะนำ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้นำทีมมีความรู้ความสามารถมีศักยภาพในการบริหารจัดการทีม

ด้วยตนเองได้การใช้ศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องซึ่งมีหลายระดับเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยการบริหารของทีมเองจะทำให้หัวหน้างานสามารถบริหารเวลาในการพัฒนางานในด้านอื่นๆได้จากการศึกษาของกิบสัน (Gibson, 1991) พบว่า การทำงานเป็นทีมจะมีผลการปฏิบัติที่สูงกว่าการทำงานโดยลำพัง และไม่เพียงแต่เป็นการปรับปรุงผลผลิตหรือบริการให้มีคุณภาพได้เท่านั้น ยังสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากรและสร้างความสุขในการทำงานได้อีกด้วย และการศึกษาของสุริย์ โภธาราม (2547) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในระดับสูง และกล่าวว่า ในหอผู้ป่วยใดที่มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูงจะทำให้ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยสูงด้วย การที่หัวหน้างานมีการพัฒนาทีมงาน ปลุกฝังค่านิยมและทักษะการทำงานเป็นทีมให้มีการนำตนเองในการปฏิบัติงานจะทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสำเร็จในองค์กร ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนในทีม องค์กรที่มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารและผู้ร่วมงานจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และทำให้การดำเนินพันธกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Guillemette, 1992 อ้างในบุญใจ ศรีสถิตยัณรากร 2550:400) ดังนั้นการที่หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่มีการนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเองในระดับดี ย่อมทำให้หัวหน้างานและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และงานเกิดผลสำเร็จส่งผลให้หัวหน้างานมีความสุขในการทำงาน

2.3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างการนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเองกับ

ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน พบว่า การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 ($r = 0.664$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 7อธิบายได้ว่า การที่หัวหน้างานขยายความเป็นผู้นำตนเองให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยเป็นต้นแบบให้กับบุคลากรในองค์กร แนะนำส่งเสริมพฤติกรรมที่ช่วยให้อุบัติเหตุเป็นต้นแบบของกันและกันจนเกิดรูปแบบของวัฒนธรรมสถาบันขึ้นมาได้นั้น หัวหน้างานต้องให้การเสริมสร้างความพึงพอใจ โน้มน้าวให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความศรัทธา และภักดีต่อองค์กร กระตุ้นให้สมาชิกสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน การสร้างความผูกพันต่อองค์กรมีผลให้บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน ในการทำงานของหัวหน้าจึงไม่ต้องควบคุมกำกับหรือบริหารจัดการทุกงานด้วยตนเองย่อมสร้างความสุขในการทำงานให้หัวหน้างาน เนื่องจากเมื่อทุกคนนำตนเองได้ย่อมสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายเดียวกันดังการศึกษาของ มณีรัตน์ พากเพียร และคณะ (2547) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการคุณภาพ โดยองค์รวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย การที่ผู้ปฏิบัติเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วม จะทำให้

บุคลากรยอมรับการพัฒนาคุณภาพบริการ การที่หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่มีการนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเองในระดับดี เกิดสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกันย่อมส่งผลให้หัวหน้างานและผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกลอยอกทำงานมากขึ้นงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน สิ่งที่มาคือความสุขในการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การตัดสินใจด้วยตนเองของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในหน่วยงานมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด แสดงว่า หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ยังขาดความมั่นใจในการตัดสินใจในบางเวลาและสถานการณ์จึงควรมีการจัดโครงการเพื่อพัฒนาทักษะการตัดสินใจของผู้นำทางการพยาบาลทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล โดยเฉพาะหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อให้สามารถนำกระบวนการตัดสินใจมาใช้ได้อย่างรอบครอบควบคุมกับความรู้อะในวิชาชีพ เพื่อเป็นแบบอย่างของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่สามารถตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ได้ถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ย่อมเป็นที่ยอมรับศรัทธาของผู้ได้บังคับบัญชาทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ เกิดความสุขในการทำงาน

3.1.2 จากผลการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาวะผู้นำตนเองด้านปฏิบัติ พบว่าด้านการให้รางวัลตนเองมีคะแนนต่ำ โดยเฉพาะการให้รางวัลพิเศษแก่ตนเองเป็นระยะเมื่อต้องทำงานที่ไม่ชอบเพื่อกระตุ้นให้อยากทำงาน ผู้บริหารควรมีวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้หัวหน้างานได้มีการเสริมสร้างกำลังใจแก่ตนเอง โดยจัดให้หัวหน้าหน่วยงานได้อบรมผู้นำทางการพยาบาลโดยเน้นการเสริมสร้างกำลังใจแก่ตัวเอง และผู้บริหารระดับสูงควรมีการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานให้หัวหน้างาน เช่น การมอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ แก่หัวหน้าหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ที่สามารถทำให้ตัวชี้วัดขององค์กรผ่านเกณฑ์การประเมินซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ในข้อ 3.1.3

3.1.3 จากผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำสุด โดยเฉพาะการได้รับรางวัลหรือคำชื่นชมอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลจึงควรพัฒนาระบบและกลไกในการให้รางวัลและยกย่องชมเชย

บุคลากรทุกระดับที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเช่นเดียวกับการศึกษาความสุขในการทำงานของหัวหน้าอุบัติเหตุและฉุกเฉินด้านความสำเร็จในงาน พบว่าข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดเช่นกันได้แก่การผลักดันให้นวัตกรรมหรือผลงานของหน่วยงานได้นำเสนอในเวทีต่างๆทั้งในและนอกหน่วยงาน ผู้บริหารจึงควรพัฒนาองค์กรไปสู่นวัตกรรม โดยการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำแนวคิดใหม่ๆมาใช้ในการพยาบาลและจัดประจวบคนนวัตกรรมทางการพยาบาล เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นและควรมีการวางแผนส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมหรือผลงานที่ดีของแต่ละหน่วยงานอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการบริการพยาบาลในโรงพยาบาลให้สูงขึ้น

3.1.4 จากผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำชั้นยอด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ทุกด้านในระดับสูง พบว่าการนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินสูงสุด แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำชั้นยอดสามารถส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินได้ค่อนข้างมาก ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงสะท้อนให้ผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับตระหนักถึงการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำชั้นยอดให้อยู่ในระดับสูงขึ้น โดยใช้การกระตุ้นจูงใจตลอดจนสนับสนุน พัฒนาผู้ปฏิบัติให้สามารถเป็นผู้นำในตนเอง สามารถทำงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายขององค์กร เกิดการเรียนรู้และพัฒนาในหน่วยงาน การนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร สามารถนำหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างความพึงพอใจและส่งเสริมให้หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินของโรงพยาบาลชุมชนในภาคอื่นๆ

3.2.2 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2.3 การศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โดยใช้เครื่องมือวัดองค์ประกอบความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข (2540) *เกณฑ์มาตรฐานพัฒนาระบบบริการของสถานบริการและหน่วยงานสาธารณสุข* งานพัฒนาบริการพยาบาล นนทบุรี กระทรวงสาธารณสุข
- _____. (2542) *การบริหารงานสาธารณสุขส่วนภูมิภาค (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 6)* นนทบุรี กระทรวงสาธารณสุข
- กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์(2555) *เกณฑ์พัฒนาระบบเครือข่ายบริการสุขภาพ* นนทบุรี กระทรวงสาธารณสุข
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2540) *บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- _____. (2542) *มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล: การพัฒนาการปฏิบัติเชิงวิชาชีพพิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก
- กัลยา อึ้งคณา (2549) "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการรับรู้คุณค่าในตนสภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กุลยา ดันติผลาชีวะ (2539) *การบริหารหอผู้ป่วย* กรุงเทพมหานคร ปิ่นเกล้าการพิมพ์ *วารสารสภาการพยาบาล* 13,1 (มกราคม-มีนาคม): 1-17
- สงศรี กิตติรัศมีตระกูล (2541) *วิชาชีพพยาบาลในยุคเศรษฐกิจถดถอย* *วารสารสภาการพยาบาล* 13,1 (มกราคม-มีนาคม): 1-17
- เกษม ดันติผลาชีวะ (2545) *การบริหารชีวิตและสุขภาพ* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์สนุกอ่าน
- คุณวุฒิ คนฉลาด (2540) *ภาวะผู้นำ* พิมพ์ครั้งที่ 2 ชลบุรี ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- จงจิตร เลิศวิบูลย์มงคล(2546)“ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- จันทร์เพ็ญ สิทธิวงศ์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศรีนครินทร์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2549) “พฤติกรรมส่วนบุคคลและกลุ่มในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 6 หน้า 384 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ชมรมผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน (2555) “โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค” ใน *บริหารการพยาบาลภายใต้สถานการณ์วิกฤตฉุกเฉิน* วันที่ 26-28 มีนาคม 2555 โรงแรมปรีณซ์พาเลซ กรุงเทพมหานคร ชมรมผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน หน้า 29
- ชีวันท์ พืชสะกะ (2544) “การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์การธุรกิจเพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงาน” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ไชยยุทธ ธนไพศาล (2552) *คู่มือการเตรียมความพร้อมทางการแพทย์ในสถานการณ์สาธารณสุข* สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ขอนแก่น ขอนแก่นการพิมพ์
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2549) “การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 14 หน้า 408-437 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ทัศนา บุญทอง (2542) *ทิศทางปฏิรูประบบการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต* กรุงเทพมหานคร ศิริยอดการพิมพ์
- ทองใบ สุดชาติ (2549) *ภาวะผู้นำ: กลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้* อุบลราชธานี คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ (2540) *วิทยาการบริหารสำหรับนักบริหารมืออาชีพในยุคโลกาภิวัตน์* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธงชัย สันติวงษ์ (2540) *พฤติกรรมองค์กร: การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์กรเชิงบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- _____ (2545) *องค์การและการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ สมชาย หิรัญกิตติ และศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) *การจัดการและ*

- พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร บริษัทธีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์
 ชีรพร สติธอังกฤษ (2547) *แผนยุทธศาสตร์การบริการพยาบาล* นนทบุรี: สำนักการพยาบาล กรมการ
 แพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545) *การบริหารการพยาบาล* กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง
 เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546) *เทคนิคการจัดการสมัยใหม่: MODREN MANANGEMENT*
 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มณฑาการพิมพ์
 _____ (2546) *การจัดการสมัยใหม่: Modern management* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
 เซ็นทรัล เอ็กเพรส
- นภัชชล รอดเที่ยง (2550) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์
 อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข”
 วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว
 มหาวิทยาลัยมหิดล
- นิวัฒน์ วชิรปราการ (2541) “องค์กรที่มีชีวิต : หน่วยงานที่มีความสุข” *วารสารข้าราชการ* 43, 5
 (กันยายน-ธันวาคม): 51 – 56
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร (2547) *ระเบียบวิธีการวิจัยทางการแพทย์ศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 3
 กรุงเทพมหานคร: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย
 _____ (2550) *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์กรพยาบาลองค์กรพยาบาลในศตวรรษที่*
 21 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บุญสิตา นววัชรินทร์ (2552) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าพยาบาลกับ
 ความเป็นองค์กรแห่งสติปัญญาของกลุ่มการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลชุมชน ภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 แขนงวิชาบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บุตรี จารุโรจน์ (2549) *ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร
 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ปีติมา ฉายโอภาส (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งในการมองโลก
 การสนับสนุนทางสังคมกับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ
 กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
 การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ประภัสสร ฉันทศรีธการ (2544) “การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
ประจำการโรงพยาบาลศูนย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประภัสสร ฉันทศรีธการ และยุพิน อังสุโรจน์ (2546) “การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” *วารสารประชากรศาสตร์* 19, 1
(มกราคม-เมษายน): 55-56
- ประเวศ ะสี (2531) รูปแบบเพื่อการกระจายบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงโดยรวดเร็วสำหรับ
ประเทศไทย *วารสารแพทย์ชนบท* 1, 8 (สิงหาคม) : 4-12
- . (2542) วิถีในศตวรรษที่ 21 สู่กฎหมายใหม่แห่งการพัฒนา (Online) Available
From: <http://www.anamai.moph.go.th/Newletter/kru/pranat 01 .html>. (2005.02.9)
- ปรีชา ศิริทองถาวร และคณะ (2545) *การดูแลรักษาผู้ป่วยอุบัติเหตุช่วงโมงแรกที่ห้องฉุกเฉิน*
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์
- ปรีดา แต่พานิช และคณะ (2543) *ภาพลักษณ์และกลยุทธ์การพัฒนาโรงพยาบาลชุมชนใน*
สองทศวรรษหน้าในมุมมองผู้ทรงคุณวุฒิกระทรวงสาธารณสุข นนทบุรี
สามเจริญการพิมพ์
- พรทิพย์ พึ่งศักดิ์ (2552) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยง ความสามารถในการปฏิบัติงาน
กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเขต
14” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล
สาธารณสุขมหาวิทาลัยมหิดล
- พรรณิภา สืบสุข (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์ (2546) *ชุมชนทรัพยากรทางพยาบาลศาสตร์* กรุงเทพมหานคร
พระราม 4 ฟรีนดิง
- พวงเพ็ญ ชุณหปราณ (2549) *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
ฉบับพิเศษ: 36-44
- พระมหานิยม อิศวโธ (หาญสิงห์) (2545) “การศึกษาเปรียบเทียบแนวความคิดเรื่องความสุขใน
ทฤษฎีจริยศาสตร์ของ จอนห์ สจ๊วต มิลล์พุทธจริยศาสตร์” วิทยานิพนธ์
ปริญญาปรัชญามหาบัณฑิต สาขาปรัชญา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- พุทธทาสภิกขุ (2546) “ความสุขในการทำงาน” กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ธรรมสภา
- ฟารีดา อิมราฮิม (2544) “การหาความสุขให้ตนเอง” *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* 18, 2 (เมษายน-มิถุนายน): 5-8
- พัชรา สาดตระกุลวัฒนา (2545) “บทบาทการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์ในยุคปฏิรูประบบสุขภาพ” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- ภัทรา เผือกพันธ์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- มุกดา ตันชัย (2549) “สถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาลสารสนเทศและสถิติ* หน้าที่ 9-33 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- มันทนา ฉายชวงษ์ (2544) “บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานประจำสถานีอนามัยในจังหวัดเพชรบุรี” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*
- เมทินี จิตรอ่อนน้อม (2542) “ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- มรกต ลีมวัฒนา (2541) “แนวทางในการพัฒนาตนเองของโลกในยุคโลกาภิวัตน์” *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา* 6 (มกราคม-เมษายน): 48-51
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) *ภาวะผู้นำ กรุงเทพมหานคร Diamond in Business World*
- รัชนี อยู่ศิริ (2551) “ภาวะผู้นำทางการพยาบาลและการตัดสินใจ” ใน *การบริหารการพยาบาล กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์พิทักษ์การพิมพ์*
- เรมवल นันทสกุลวัฒน์ (2542) *ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กรเชียงใหม่ นพบุรีการพิมพ์*
- เรวดี ศิรินคร และคนอื่นๆ (2539) *บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลในโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์*

- รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) “เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ลดาวลัย รวมเมฆ (2544) “ผู้บริหารการพยาบาล :บรรยากาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล”
วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 13, 1 (มกราคม-เมษายน) : 17-23
- ลัทธิดา ศรีวระมย์ (2549) “การจัดโครงสร้างองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการ
จัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน้าที่ 1-7 หน้า 160-161 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วิจิตรา สิงห์อักษรณ์ (2547) “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลสำเร็จในการ
ดำเนินงานของหอผู้ป่วย” สารนิพนธ์สาทรณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- วิพุธ พูลเจริญ (2549) " วัฒนาการระบบสุขภาพ " ใน *ประมวลชุดวิชาการระบบสุขภาพและการ
จัดการ* หน้าที่ 1 หน้า 1-23 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- วิภาวรรณ บุญมั่ง (2552) “ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค
ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ (2550) “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุฎิบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศิริรภา ชี้ทางให้ (2544) “ตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรพยาบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริพร ตันติพูนวินัย (2538) “การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาล”
วารสารรามาริบัติ 1 (4) 79-86
- ศิริลักษณ์ สมพลกรัง (2542) “สิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยล้าของพยาบาล
โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2541) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร
ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- เสาวนิตย์ เสาธานนท์ (2542) ภาวะผู้นำสุดยอด ใน *ภาวะผู้นำ (Leadership)* โครงการตำราวิชาการ
ราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเจริญ
พระชนมพรรษา 6 รอบ นครราชสีมา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา
- สุกมล วิภาวีพลกุล (2546) “พัฒนาคุณภาพชีวิตงาน” *มติชน* (31 กรกฎาคม 2546): 25
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ (2541) *การปฏิรูประบบสุขภาพไทย* กรุงเทพมหานคร หมอ
ชาวบ้าน
- สมจินตนา คุ่มภัย (2553) “การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ
องค์กร:กรณีศึกษาวิสาหกิจในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สรศักดิ์ สมพงษ์ธรรม (2549) “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3” วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (2553) *มาตรฐานและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับระบบการแพทย์
ฉุกเฉิน* นนทบุรี กระทรวงสาธารณสุข
- สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ ศุภพัฒน์กร วงศ์ธนวุธ และอภิญา จำปามูล (2549) “กลยุทธ์การบริหาร
จัดการระบบบริการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การพัฒนาศักยภาพระบบ
บริการพยาบาล* หน่วยที่ 5 หน้า 12-6 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2545) *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ* กรุงเทพมหานคร บัณฑิต
สุมาลี จักรไพศาล (2541) “การพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพบริการ”
วารสารพยาบาลศาสตร์ 10 (มกราคม-ธันวาคม): 49-54
- สุรีย์ โพธาราม (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงาน
เป็นทีมกับประสิทธิผลองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- เสาวรส ประเทืองชัยศรี (2552) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้างาน การพยาบาลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 13” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- โสภิต สุวรรณเวลา (2537) “ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง การสนับสนุนทาง สังคมกับพฤติกรรมการดูแลตนเองของมารดาวัยรุ่นหลังคลอด” วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาพยาบาลศาสตรบัณฑิตวิทาลัย มหาวิทาลัยเชียงใหม่
- สำนักการพยาบาล (2550) *มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาลนนทบุรี* โรงพิมพ์องค์การ สงเคราะห์ทหารผ่านศึก
- หทัยรัตน์ โชคชัยชนากุล (2543) “ผลของการใช้โปรแกรมการประกันคุณภาพบริการพยาบาลที่มี ต่อความพึงพอใจของผู้ป่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลราชวิถี” วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล (2550) “คืนหัวใจให้ระบบสุขภาพ” เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ศูนย์การประชุมเมืองทองธานี
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (2547) “ความสุขในการทำงาน” การบรรยาย กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท
- อภิรักษ์ พิศุทธิ์อาภรณ์ (2548) “หลักการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข” ออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 20 พฤศจิกายน 2551 จาก <http://province.moph.go.th/makham/Makham%20coordinate/makhamco%20ha.htm>
- อรุณวดี คุ่มสิริพิทักษ์ (2545) “การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทาลัยเกษตรศาสตร์
- อรวรรณสุทธิพงษ์เกียรติ์ (2541) “ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถตัดสินใจในงานของหัวหน้าหอ ผู้ป่วยโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทาลัย มหาวิทาลัยมหิดล
- อิสระ บุญญะฤทธิ์ (2547) “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะ บรรยากาศ องค์การและประสิทธิผลของหัวหน้างานระดับต้น” *วารสารสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์มหาวิทาลัยเกษตรศาสตร์* 30 (มกราคม-เมษายน): 122-130

- อุษา แก้วอำภา (2545)“ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสื่อสารขององค์กร การเพิ่มคุณค่าในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลศูนย์”วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Bass, B. M. (1981).*Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: the Free Press.
- Bass, B. M. (1985).*Leadership and performance beyond expectations*. New York: the Free Press.
- Carified, J and Miller, J. (2005). Joy at work. [online] Retrieved February 20, 2005 from <http://enjoywork.com/>.
- Campbell, J.R. (1976).“Reclaiming a lot heritage.”Ames: IowaStateUniversity.
- Cooper, R.K. (1977).*Executive EQ*. New York: Grosset / Putnam.
- David, F.E. (2004).“The influence of superleader behaviors on organization commitment. job Satisfaction and organization self-esteem in a self-managed work team.”
Leadership & Organizational development journal. 26, 2:120-127.
- Dasborough, M. T. and Ashkanasy, N. M. (2002).“Emotion and attribution of intentionality In leader-member relations.”*The Leader Quarterly*. 13: 615-643.
- Diener, E. (2003). “Recent finding on subjective well-being.” [online] Retrieved December 8, 2005, from <http://enjoywork.com/>.
- Dierendonk, D. V. (2005).The construct validity of Ruff' scales of psychological well-begin AndIts Extension with spiritual well-begin. *Personality and Individual Differences*. 36: 629-643.
- Diliello, T. L. (2006).“Maximizing organizational leadership capacity for the future: The impact of self-leadership on innovation and creativity.” Thesis (D.P.A.) University of La Verne. Abstract online. Pub. No. AAT 323446. Retrieved January 29, 2008 from <http://proquest.umi.com2pqdweb/?did=1232424441&sid=7&Fmt=2&clientId=61840&RQT=309&Vname=PQD>.
- D'Intino,Goldsby and Houghton, Neck (2007).“Self-Leadership: A Process for Entrepreneurial Success.” *Journal of Leadership &Organizational*. 13 (4): 105-117.
- Eldermire, F L. (2004).“Superleadership : The impacts and implication for public education” Thesis (Ph.D.) University of Massachusetts Amherst. Abstract online. Pub.No.

- AAT 3118294. Retrieved January 29, 2008 from
<http://proquest.umi.com2pqwed/?did=765270711&sid=2&Fmt=2&clintId=61840&RQT=309&Vname=PQD>.
- Foren, E. L. (2004). "Leadership behavior and happiness" *Journal of Nursing Administration*, 20 (4): 28-34.
- Gavin, J. H. and Marson, R. O. (2004). "The virtuous organization :The value of happiness in the workplace." *Organizational Dynamics*, 33 (1): 379-392.
- George, P. B. (1981). *Productivity linked to profitability: The basis for improved work life*
 Tokyo: Asian Productivity Organization.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., and Donnelly, J. H. (1991). *Organizational: Behavior, structure, process*. 7th ed. Boston: Irwin.
- Gibson, J. L. (2000). *Organizational behavior*. 7th ed. Boston: Irwin.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., and Woodman, R. W. (2001). *Organizational behavior*. 9th ed.
 Ohio: South-western College.
- Herzberg, Frederick B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons: 8-19.
- Houghton, J. D. and Neck, C. P. (2002). "The revised self-leadership questionnaire: testing a Hierarchical Factor structure for self-leadership" *Journal of Managerial Psychology* 17 (8): 672-691.
- Jaco, Price & Davidson (1994). "The nurse executive in the public sector: Responsibilities, activities, and Characteristics" *Journal of Nursing Administration*, 24 (2): 55-62.
- Kall, R. (2004). "Happiness and positive experience in your bottom line: At work in Business." [online] Retrieved January 29, 2008 from
<http://www.futurehealth.org/Positive-Experience-Work-Business.htm>
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the cooperation*. 2nd ed. New York: Basic Books.
- Kouzes, J. M. & Posner, B.Z. (1995). *The leadership challenge*. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*.
 Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Lyubomirsky, S. (2001). "Why are some people happier than other?" The role of cognitive and Motivational process in well-being. *American Psychologist*, 56 (7): 239-249.

- Mahoney, M. J., & Arnkoff, D. B. (1978). Cognitive and self-control therapies. In S. L. Garfield & A. E. Borgin (Eds.), *Handbook of psychotherapy and therapy change* : 689-722
New York: Wiley.
- Manz, C.C. & Sims, Jr. H. P. (1989). *SuperLeadership : leading others to lead themselves*.
New York: Prentice Hall Press.
(2001). *The New SuperLeadership : leading others to lead themselves*.
San Francisco : Berrett-Koehler.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33(12): 652-658.
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York: Harper and Row.
Publishers: 35-58.
- Matteson, L. (2002). *Organizational behavior and management*. 6th ed. Boston: McGraw-Hill.
- McClure, M. L. and Hinshaw, A.S. (2002). "Magnet hospital revisited" Attraction and retention of profession nurses. Washington: American Nurses Publishing.
- Mondy, R.W., Noe, R.M., and Premeaux, S.R. (2002). *Human resources management*. 9th ed.
Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Neuhauser, P. C. (2002). "Building a high retention culture in health team" *Journal of Nursing Administration*. 32(9): 470-478.
- Pearce, C.L., Simz, H.P., Cox, J., Scully, J., & Bell, G. (1994). *Dimension of historical leadership Archetypes: An empirical evaluation*. Unpublished manuscript.
University of Maryland, College Park.
- Quick, J.C. and Quick, J.D. (1984). *Organization Stress and Preventive Management*.
New York: McGraw-Hill.
- Rafferty, A. E. and Giffin, M.A. (2004) "Dimension of transformational leadership: Conceptual And empirical extension" *The Leader Quarterly*. 329-359.
- Rue, L. W. and Byars, L. L. (2003). *Management skill and application*. 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Shermertorn, J.R. (1999). *Management*. 6th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Stracota, T. (2003). "Reasons registered nurses leave or change employment status" *Journal of Nursing Administration*. 33(2): 111-117.

- Sims, Jr. H. P. & Lorenz, P. (1992). *The new leadership paradigm: Social learning and cognition in Organization*. Newbury Park, CA: Sage.
- Swansburg, R. C. and Swansburg, R. J. (2002). *Introduction to management and leadership for Nurse managers*. 3rd ed. Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers.
- Warr, P. (1990). "The measurement of well-being and other aspects of mental health." *Journal of Occupation Psychology*. 63: 193-210.
- Werther, W.B. and Davis, K. (1982). *Personal management and human resource*. Tokyo: McGraw Hill.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

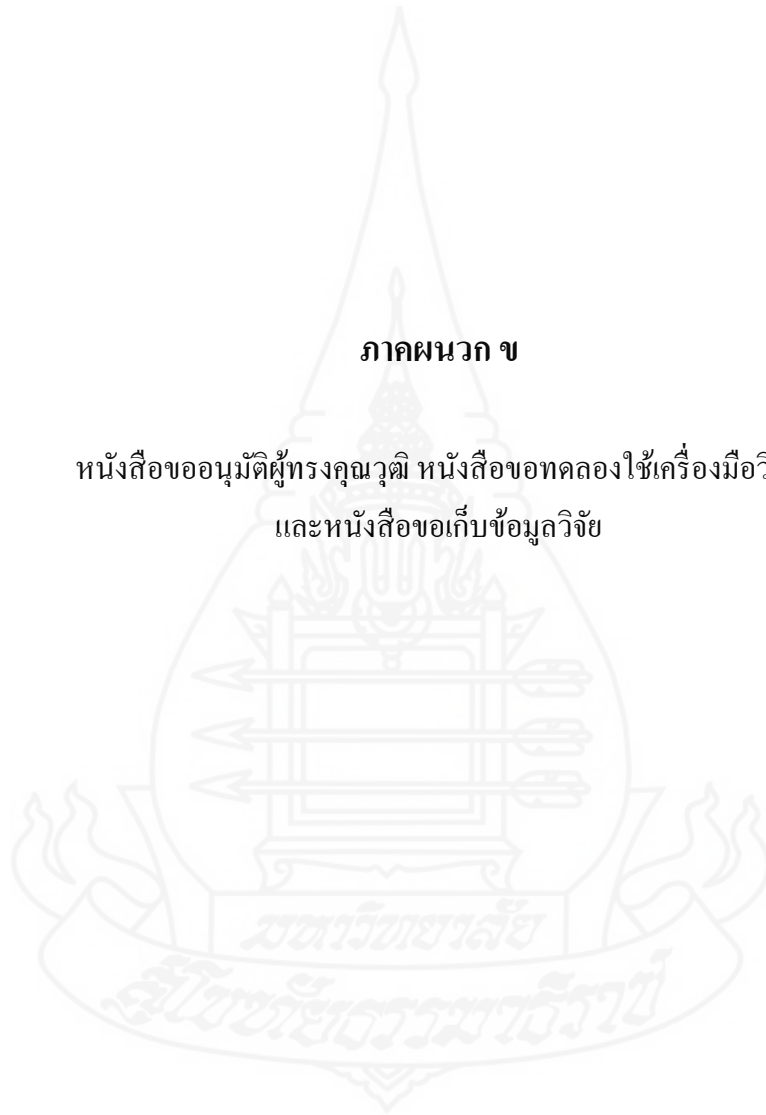
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชุณหปราณ	สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
ดร.วรรณิ ตปนียากร	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนนทบุรี
รองศาสตราจารย์ปรานค์ทิพย์ อุจะรัตน์	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
นางจัญญ์ จันทร์หอม	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา
นางพนิดา เขตอริยกุล	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา



ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอตกลงใช้เครื่องมือวิจัย
และหนังสือขอเก็บข้อมูลวิจัย





ที่ ศธ 0522.26/ว 1๒๘3

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

27 ธันวาคม 2554

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนนทบุรี

ด้วย นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำขั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์ ดร. วรณีย์ ตปนียากร เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรดังกล่าวข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วารณีย์ เอี่ยมสวัสดิกุล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 08-984-64336 (นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง)

สำเนาเรียน อาจารย์ ดร. วรณีย์ ตปนียากร

ที่ ศธ 0522.26/ว 16 73



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

27 ธันวาคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร. วรณี ตปนิยากร

ด้วย นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วรณี เอี่ยมสวัสดิกุล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 08-984-64336 (นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง)

ที่ ศธ 0522.26/ว 16 ๕3



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๗ ธันวาคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ พันตำรวจตรีหญิง ดร.พวงเพ็ญ ชุมทพราณ

ด้วย นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 08-984-64336 (นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง)

ที่ ศธ 0522.26/ว 1๖๕๖



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

27 ธันวาคม 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ปรางค์ทิพย์ อุจะรัตน์

ด้วย นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 08-984-64336 (นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง)



ที่ ศธ 0522.26/ว 445

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๕ เมษายน 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล.....

ด้วย นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง รหัสประจำตัว 2495100352 นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุ
และฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการ
วิจัยจากโรงพยาบาลของท่าน โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน
อุบัติเหตุและฉุกเฉิน 1 ปีขึ้นไป เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ และข้อมูลที่ได้ในครั้งนี้ได้
นำมาเป็นข้อมูลในรายงานการวิจัย ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะประสานงานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการ
ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูศรี)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
รักษาราชการแทน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 08-984-64336 (นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง)



ที่ ศธ 0522.26/ว 446

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๕ เมษายน 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง รหัสประจำตัว 2495100352 นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุ
และฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม
“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
ในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความ
เที่ยงตรง และสามารถนำไปรวบรวมข้อมูลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับ
จากท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามที่ได้แนบมานี้ สาขาวิชา
พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

รักษาราชการแทน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 08-984-64336 (นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง)



ที่ ศธ 0522.26/ว ๑14

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๖ กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล.....

ด้วย นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน 1 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานงานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

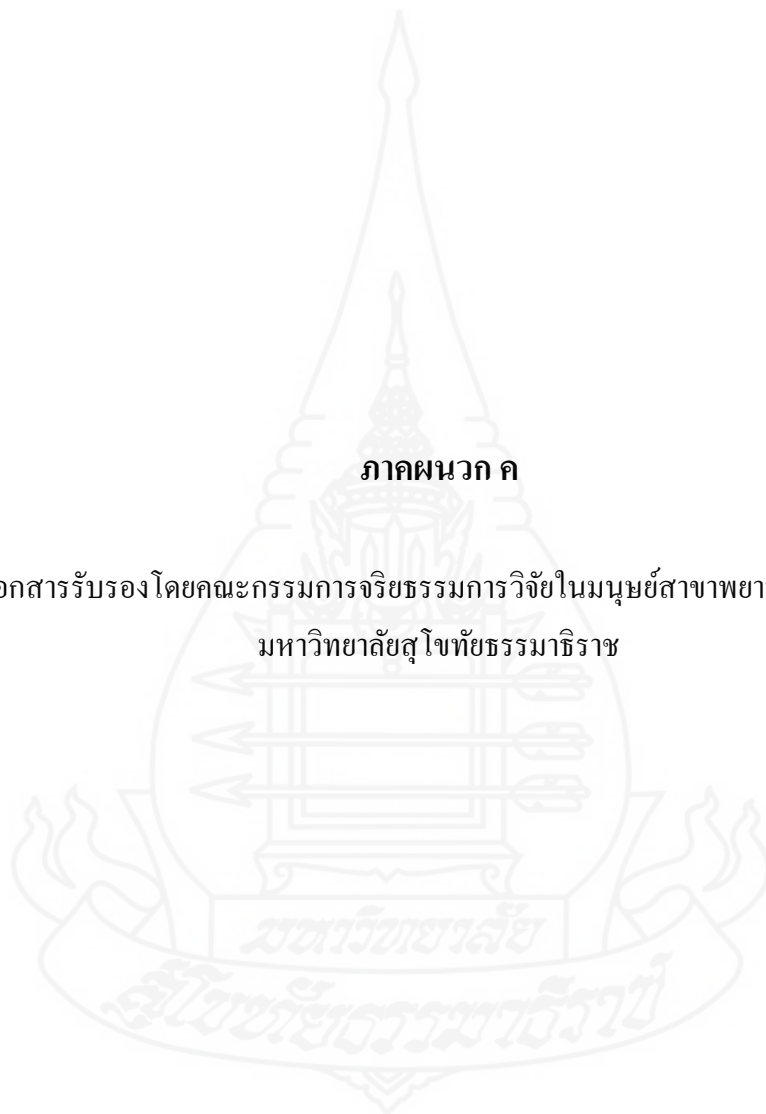
ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร. 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
โทร. 08-984-64336 (นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง)

ภาคผนวก ค

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สาขาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช





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) 5032620

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่.....๐๐๑๗/๒๕๕๕.....

ชื่อโครงการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างาน
อุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เลขที่โครงการ/รหัส ID 2495100352

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง

ที่ทำงาน โรงพยาบาลปักธงชัย อำเภอบัวชุม จังหวัดนครราชสีมา

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงนาม*ธีระเกียรติ*.....

(อาจารย์ ดร.ธีระเกียรติ โพรคัพพ์สุข)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม*อน*.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง.....๒๖.....๒๕๕๕.....



ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

มิถุนายน 2555

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

เรียน หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่เคารพ

ด้วยดิฉัน นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินด้วยแบบสอบถาม ข้อมูลจากการศึกษาสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน สามารถพัฒนาภาวะผู้นำชั้นยอดในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างความสุขในการทำงานเกิดประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน ผู้ใช้บริการ ทำให้เกิดคุณภาพในการบริการและการบริหารงานและองค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ต้องการ

ในการนี้ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามที่แนบมา โดยอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถาม คำตอบในแบบสอบถามไม่มีข้อถูกหรือผิด กรุณาตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และส่งแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึกกลับมายังผู้วิจัย ภายใน 1 สัปดาห์หลังจากที่ท่านได้รับแบบสอบถาม ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถือเป็นความลับ ผลการศึกษาจะถูกนำเสนอในภาพรวมเท่านั้นและไม่เกิดผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน ท่านมีสิทธิ์จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้ได้ตลอดเวลาตามความต้องการ หากท่านต้องการข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยเพิ่มเติมหรือมีข้อสงสัย กรุณาติดต่อผู้วิจัยที่โทรศัพท์หมายเลข 089-8464336 ผู้วิจัยยินดีที่จะให้คำตอบทุกประการ

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

เอกสารแสดงการยินยอมของผู้เข้าร่วมวิจัย

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....ได้รับทราบข้อมูล เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินการวิจัยครั้งนี้แล้ว ผู้วิจัยพร้อมที่จะตอบคำถามที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจและเปิดเผยข้อมูลในรูปที่สรุปเป็นผลการวิจัยต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ข้าพเจ้ามีสิทธิ์จะปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ โดยไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงาน ข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยสมัครใจและขอลงลายมือชื่อในใบยินยอมไว้เป็นหลักฐาน

ลงนาม.....(ผู้ยินยอม)

ลงนาม.....(พยาน)



หมายเลขแบบสอบถาม

--	--	--

[ID]

แบบสอบถามเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”

คำชี้แจงสำหรับการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ได้แก่

- | | | |
|-----------|--|--------------|
| ส่วนที่ 1 | ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน 9 ข้อ |
| ส่วนที่ 2 | ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน | จำนวน 66 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 | ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน | จำนวน 26 ข้อ |

เนื่องจากท่านเป็นบุคคลสำคัญที่มีคุณสมบัติ และได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนในการให้ข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วน ตามความรู้ที่แท้จริง คำถามทุกข้อที่ท่านตอบล้วนมีค่าอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

ขอให้ท่านอ่านคำแนะนำแต่ละส่วนก่อนตอบแบบสอบถาม ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับและนำมาใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ท่านสามารถยุติการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การนำเสนอข้อมูลจะทำในภาพรวม ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อท่านแต่ประการใด จึงใคร่ขอให้ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามความเป็นจริง

เมื่อท่านตอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับ โดยผู้วิจัยได้เตรียมซองพร้อมแสตมป์ไว้ให้ท่านเรียบร้อยแล้ว

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง)

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมคำในช่องว่าง หรือ ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
1. ปัจจุบันท่านอายุ..... ปี.....เดือน	AGE [...]
2. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง	SEX [...]
3. สถานภาพสมรส () 1. โสด () 2. คู่ () 3. หม้าย () 4. หย่า/แยกกันอยู่	MAR [...]
4. ท่านสำเร็จการศึกษาสูงสุด () 1.ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า () 2. ปริญญาโท () 3. ปริญญาเอก	EDU [...]
5. การศึกษาพิเศษที่เคยได้รับขณะปฏิบัติงาน () 1. ไม่มี () 2. มี โปรดระบุ () 1. การพยาบาลเฉพาะทาง สาขา..... () 2. ประกาศนียบัตร จากการศึกษาระยะสั้น โปรดระบุชื่อ	EDUS [...]
2. โรงพยาบาลชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานมีขนาด () 1. 10 เตียง () 2. 30 เตียง () 3. 60 เตียง () 4. 90 เตียง () 5. 120 เตียงขึ้นไป	SIZE [...]
7. ประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพของท่าน.....ปี	EXP [...]
8. ท่านได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินมานาน.....ปี	THEAD [...]
9. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ประเภทวิชาการ ระดับตำแหน่ง..... () 1. ระดับปฏิบัติการ () 2. ระดับชำนาญการ () 3. ระดับชำนาญการพิเศษ () 4. ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป	CLASS [...]

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

คำชี้แจง

ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน หมายถึงพฤติกรรมของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ในการใช้ความเป็นผู้นำในตนเอง (Self-leadership) ในการบริหารงานโดยใช้พฤติกรรมเฉพาะทางและกลยุทธ์ต่างๆในการพัฒนาบุคคลและทีมงานทุกระดับในหน่วยงานให้เกิดความเป็นผู้นำในตนเอง เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ 2) ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล 3) ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ 4) การนำผู้อื่นให้นำตนเอง 5) การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง 6) การสนับสนุนทีมงานสู่ภาวะผู้นำตนเอง 7) การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง (Manz & Sims, 2001)

แบบสอบถามทั้งหมดมี 65 ข้อ แต่ละข้อเป็นข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินเชิงทฤษฎีและในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจึงมิได้เป็นการประเมินความถูกต้องของพฤติกรรมส่วนบุคคลแต่ประการใด

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วตอบคำถามนี้ ตามที่ท่านปฏิบัติจริงในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องหมาย \sqrt ลงในช่องที่มีระดับการปฏิบัติที่ตรงกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงหรือตรงกับความรู้สึก หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเป็นจริงมากที่สุด ท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นประจำสม่ำเสมอ (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)

เป็นจริงมาก หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเป็นจริงมาก ท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นบ่อยครั้งหรือปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60-79)

เป็นจริงบางครั้ง หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเป็นจริงปานกลาง ท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นเป็นบางครั้ง (ร้อยละ 40-59)

เป็นจริงน้อย หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นเป็นจริงน้อย ท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนั้นน้อยหรือนานๆครั้ง (ร้อยละ 20-39)

ไม่เป็นจริง หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับเป็นจริงน้อยมาก ท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้น้อยมาก หรือท่านไม่เคยปฏิบัติเช่นนั้นเลย (ร้อยละ 0-19)

เป็นจริงมากที่สุดเป็นจริงมากเป็นจริงบางครั้งเป็นจริงน้อยไม่เป็นจริง

(5) (4) (3) (2) (1)

ตัวอย่าง

ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและ ฉุกเฉิน	ระดับของการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. ท่านกำหนดเป้าหมายการทำงานของท่านให้ สอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มงานการพยาบาล	√					

จากตัวอย่างหมายความว่า ท่านปฏิบัติงานโดยตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องเป้าหมายของกลุ่มการพยาบาลเป็นประจำสม่ำเสมอโดยตลอด

ข้อ	ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างาน อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	ระดับของการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ (Self-Leadership in Action)							
1.	ท่านกำหนดเป้าหมายการทำงานของท่านให้ สอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มงานการ พยาบาล						ACT 1 [...]
2.	ท่านกำหนดระยะเวลาในการทำงานให้ บรรลุผลสำเร็จ						ACT 2 [...]
3.	ท่านมุ่งปฏิบัติงานตามแผนจนประสบ ความสำเร็จ						ACT 3 [...]
4.	ท่านเพิ่มผลระดับเป้าหมายของการทำงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของงาน						ACT 4 [...]
5.	ท่านวางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าก่อนลงมือ ปฏิบัติจริง						ACT 5 [...]
6.	ท่านทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน						ACT 6 [...]
7.	ท่านเตรียม ตนเองให้มีความพร้อมก่อนการ ทำงานที่เป็นภารกิจใหม่ๆ						ACT 7 [...]

ข้อ	ภาวะผู้นำขั้นยอดของหัวหน้างาน อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	ระดับของการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
8.	ท่านแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานที่ผ่าน มาเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ						ACT 8 [...]
9.	ท่านจัดเตรียมสิ่งแวดล้อมก่อนการทำงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกในขณะที่ทำงาน						ACT 9 [...]
10.	ท่านสังเกตและรวบรวมข้อมูลที่จะทำให้ ตนเองสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ						ACT10 [...]
11.	ท่านรู้ได้ว่าอะไรที่ตัวเองควรเปลี่ยนแปลง หรือควรทำสิ่งใดก่อนและหลังเพื่อไม่ให้เกิด ข้อผิดพลาดซ้ำในการทำงาน						ACT11 [...]
12.	ท่านพบว่าการใช้อิสระทางความคิดจะทำให้ สามารถทำงานที่ย่างยากได้สำเร็จ						ACT12 [...]
13.	ท่านพบว่าการจัดลำดับความสำคัญของงาน ทำให้สามารถทำงานได้ตามเวลาที่กำหนด						ACT13 [...]
14.	ท่านบันทึกการส่งมอบงานและปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน						ACT14 [...]
15.	ท่านพบว่าเวลาในการทำงานหมดไปกับ กิจกรรมที่ไม่จำเป็นต้องทำ						ACT15 [...]
16.	ท่านให้รางวัลตนเองเมื่อทำงานที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จเป็นอย่างดีด้วยการทำ กิจกรรมที่ท่านชอบหรืออยากทำ						ACT16 [...]
17.	ท่านมีการให้รางวัลตนเองเมื่อสามารถ ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานจนบรรลุ เป้าหมาย						ACT17 [...]
18.	ท่านชื่นชมตนเองเมื่อทำงานที่ย่างยากได้ สำเร็จ						ACT18 [...]
19.	ท่านจะให้รางวัลพิเศษแก่ตนเองเป็นระยะ เมื่อต้องทำงานที่ไม่ชอบเพื่อกระตุ้นให้อยาก ทำงานนั้น						ACT19 [...]

ข้อ	ภาวะผู้นำขั้นยอดของหัวหน้างาน อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	ระดับของการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
20.	ท่านทบทวนการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด เพื่อหาสาเหตุและปรับปรุงให้ดีขึ้น						ACT20 [...]
21.	ท่านหาวิธีการแก้ไขอย่างสร้างสรรค์เมื่อ เกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน						ACT21 [...]
22.	ท่านใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ได้ ข้อสรุปที่ดีที่สุดในการทำงาน						ACT22 [...]
23.	ท่านสรุปผลการทำงานเป็นระยะเพื่อเป็น ข้อมูลในการประเมินผลและปรับปรุง การทำงาน						ACT23 [...]
24.	ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเมื่อพบว่า ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย						ACT24 [...]
25.	ท่านขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเมื่อ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท่านไม่ถนัด						ACT25 [...]
26.	ท่านสรรหาวิธีการทำงานใหม่ๆที่ ทำให้งานบรรลุเป้าหมาย						REW1 [...]
2. ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล(Self-Leadership Through Natural Rewards)							
27.	ท่านชอบอยู่ในกลุ่มคนที่สร้างแรง บันดาลใจให้มุ่งมั่นในการทำงาน						REW2 [...]
28.	ท่านหากิจกรรมที่ทำให้ท่านรู้สึก สนุกกับการทำงาน						REW3 [...]
29.	ท่านคิดว่าการทำงานเป็นสิ่งท้าทายและ ต้องทำให้สำเร็จ						REW4 [...]
30.	ท่านภูมิใจและรู้สึกเป็นสุขเมื่องาน ประสบความสำเร็จ						REW5 [...]

ข้อ	ภาวะผู้นำขั้นยอดของหัวหน้าหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	ระดับของการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
3. ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ (Self-Leadership of the Mind)							
31.	ท่านเชื่อว่าคนเราสามารถใช้ศักยภาพของตนเองให้ประสบความสำเร็จในงาน						MIN 1 [...]
32.	ท่านประยุกต์รูปแบบการทำงานที่ประสบความสำเร็จของผู้อื่นมาใช้ในการทำงานของตน						MIN 2 [...]
33.	ท่านใช้ข้อมูลข่าวสารในการวิเคราะห์แนวโน้มของสถานการณ์ในอนาคต						MIN 3 [...]
34.	ท่านเปลี่ยนแปลงความเชื่อด้วยเหตุผลและหลักฐานเชิงประจักษ์						MIN 4 [...]
35.	ท่านฝึกฝนการใช้จินตนาการทางบวกเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ						MIN 5 [...]
36.	ท่านให้กำลังใจตนเองเมื่อเผชิญกับปัญหาอุปสรรคทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว						MIN 6 [...]
4. การนำผู้อื่นให้นำตนเอง (Leading Others to Lead Themselves)							
37.	ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน						LEA 1 [...]
38.	ท่านให้อิสระบุคลากรในหน่วยงานตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ						LEA 2 [...]
39.	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง						LEA 3 [...]
40.	ท่านกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานใช้สารสนเทศและข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการทำงาน						LEA 4 [...]

ข้อ	ภาวะผู้นำขั้นยอดของหัวหน้าหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	ระดับของการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
41.	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานนำเสนอวิธีทำงานใหม่ๆ						LEA 5 [...]
42.	ท่านสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน						LEA 6 [...]
43.	ท่านคอยให้คำแนะนำและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง						LEA 7 [...]
5. การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง (Leading Individuals to Become Self-Leaders)							
44.	ท่านเป็นแบบอย่างในการแก้ไขปัญหาการทำงานให้สำเร็จแม้มีอุปสรรคขัดขวาง						BEC 1 [...]
45.	ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อเป็นต้นแบบแก่บุคลากรในหน่วยงาน						BEC 2 [...]
46.	ท่านทำงานอย่างมีระบบเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในหน่วยงาน						BEC 3 [...]
47.	ท่านเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำตนเองในการปฏิบัติงาน						BEC 4 [...]
48.	ท่านกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร						BEC 5 [...]
49.	ท่านเป็นแบบอย่างของการทำงานที่ทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร						BEC 6 [...]
50.	การตัดสินใจด้วยตนเองของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน						BEC 7 [...]

ข้อ	ภาวะผู้นำขั้นยอดของหัวหน้าหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	ระดับของการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
6. การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง (Leading team to Self-leadership)							
51.	ท่านให้ทีมงานร่วมกันตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน						TEA 1 [...]
52.	ท่านให้คำแนะนำแก่ทีมงานในการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในทีมงาน						TEA 2 [...]
53.	ท่านมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ทีมงานอย่างชัดเจน						TEA 3 [...]
54.	ท่านสนับสนุนให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นและพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ						TEA 4 [...]
55.	ท่านให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของทีมงาน						TEA 5 [...]
56.	ท่านกระตุ้นและส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน						TEA 6 [...]
57.	ท่านสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ขององค์กรเพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน						TEA 7 [...]
58.	ท่านอำนวยความสะดวกด้วยการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้แก่ทีมงานอย่างเพียงพอ						TEA 8 [...]
7. การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง (Leading organizational culture to Self-leadership)							
59.	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานกำหนดระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติร่วมกัน						CUL 1 [...]
60.	ท่านให้ความสำคัญกับค่านิยมการทำงานที่ยึดเป้าหมายขององค์กร						CUL 2 [...]

ข้อ	ภาวะผู้นำขั้นยอดของหัวหน้าหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	ระดับของการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
61.	ท่านสนับสนุนให้มีการสื่อสารแนวราบเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพอันดีในหน่วยงาน						CUL 3[...]
62.	ท่านเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานทุกด้านเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน						CUL 4[...]
63.	ท่านสนับสนุนให้มีระบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน						CUL 5[...]
64.	ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงาน						CUL 6[...]
65.	ท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติทำงานโดยยึดมั่นในเป้าหมายองค์กรเป็นหลัก						CUL 7[...]
66.	ท่านแต่งตั้งคณะทำงานจากบุคลากรทุกระดับเพื่อให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน						CUL 8[...]

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง

ความสุขในการทำงาน หมายถึงการที่หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินรับรู้ มีความรู้สึกพึงพอใจ และมีอารมณ์ทางบวก ได้แก่รู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุข อันเนื่องมาจากผลการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้แบบวัดความสุข สร้างขึ้นตามแนวคิดของ แมนเนียน (Manion2003) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ในงาน 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับแบบสอบถามทั้งหมดมี 26 ข้อ แต่ละข้อเป็นข้อความเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านต่างๆของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ซึ่งเป็นการประเมินความสุขในการทำงานของหัวหน้างานต่อสภาพแวดล้อม

โดยรวมในการปฏิบัติงานเท่านั้น ผลการประเมินจะไม่ถูกนำไปเปิดเผยหรือเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ และไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วตอบคำถามนี้ ตามที่ท่านเห็นจริงในขณะปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่มีข้อความตรงกับความรู้สึก หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้เป็นประจำ
สม่ำเสมอโดยตลอด (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)

เห็นด้วยมาก หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้บ่อยครั้งหรือปฏิบัติ
เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60-79)

เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้เป็นบางครั้ง
(ร้อยละ 40-59)

ด้วยน้อย หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้นานๆครั้ง (ร้อยละ 20-39)

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้น้อยมาก หรือท่าน
ไม่เคยปฏิบัติเช่นนั้นเลย (ร้อยละ 0-19)

ตัวอย่าง

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. ท่านและผู้ร่วมงานมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน	\surd					

จากตัวอย่างหมายความว่า ท่านและผู้ร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อกันในระดับมากที่สุด

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. การติดต่อสัมพันธ์ในงาน (Connections)							
1.	ท่านและผู้ร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อกัน						CON 1[...]
2.	ท่านและผู้ร่วมงานพูดคุยติดต่อสื่อสารกันด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร						CON 2[...]
3.	ท่านและผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน						CON 3[...]

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
4.	ผู้ร่วมงานจะแสดงความยินดีต่อกันเมื่อผู้ใดผู้หนึ่งได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงาน						CON 4[...]
5.	ท่านมีกิจกรรมสังสรรค์กับผู้ร่วมงาน						CON 5[...]
6.	การทำงานเป็นทีมในหน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ						CON 6[...]
2. ความรักในงาน (Love of the work)							
7.	ท่านรักงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้						LOV 1[...]
8.	ท่านมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จ						LOV 2[...]
9.	ท่านกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย						LOV 3[...]
10.	ท่านสนุกกับการทำงานจนรู้สึกว่าการผ่านไปอย่างรวดเร็ว						LOV 4[...]
11.	ท่านภาคภูมิใจต่อหน้าที่การงานในปัจจุบัน						LOV 5[...]
12.	ในภาวะฉุกเฉินท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แม้ว่าต้องมีการปฏิบัติงานล่วงเวลา						LOV 6[...]
3. ความสำเร็จในงาน (achievement)							
13.	ท่านทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้						WOR1[...]
14.	ท่านทำงานที่ทำให้ทนายความสามารถให้สำเร็จได้						WOR2[...]
15.	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อหน่วยงาน						WOR3[...]
16.	ผลงานของท่านมีส่วนทำให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน						WOR4[...]
17.	ท่านภูมิใจที่ทำให้งานพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น						WOR5[...]
18.	ท่านรู้สึกว่าการงานที่ตนเองทำมีคุณค่าต่อหน่วยงาน						WOR6[...]

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
19.	ท่านผลักดันให้เห็นนวัตกรรมหรือผลงานของหน่วยงานได้นำเสนอในเวทีต่างๆทั้งในและนอกหน่วยงาน						WOR7[...]
4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)							
20.	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานทุกคน						REC1 [...]
21.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบโครงการพิเศษ						REC2 [...]
22.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้ป่วยและญาติที่มารับบริการ						REC3 [...]
23.	ผู้บังคับบัญชายอมรับการบริหารของท่าน						REC4 [...]
24.	ผลงานของท่านได้รับรางวัลหรือคำชื่นชมเสมอ						REC5 [...]
25.	ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้รับผิดชอบของคณะทำงานต่างๆ						REC6 [...]
26.	ท่านได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรจากภายในหรือภายนอกหน่วยงาน						REC7 [...]

ภาคผนวก จ

แสดง การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา



แสดงการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา

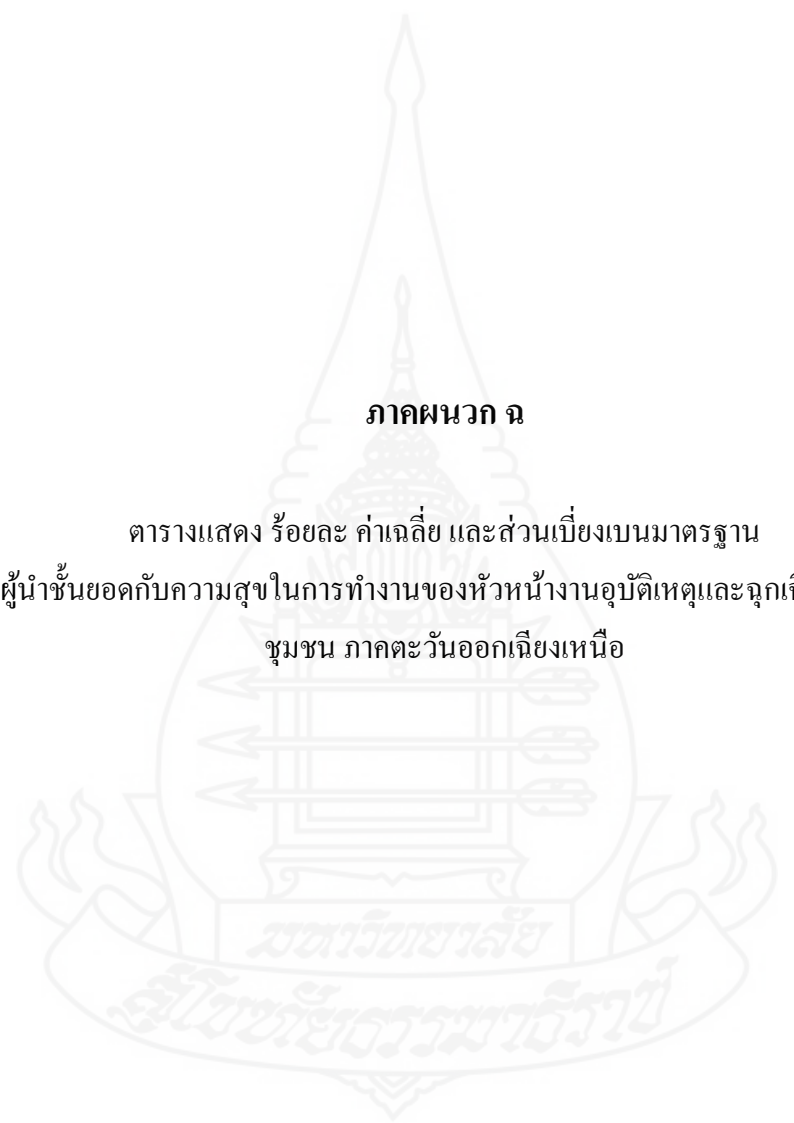
ในแต่ละข้อคำถามและใช้เกณฑ์ตัดสินคุณภาพเครื่องมือ CVI= 0.80 ขึ้นไป เมื่อได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 8 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 2 ข้อ
เพิ่มข้อคำถาม	จำนวน 1 ข้อ
รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน 9 ข้อ
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	จำนวน 66 ข้อ
- ภาวะผู้นำตนเองในด้านการปฏิบัติ	จำนวน 25 ข้อ
คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 19 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 6 ข้อ
รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน 25 ข้อ
- ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล	จำนวน 5 ข้อ
คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 3 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 2 ข้อ
รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน 5 ข้อ
- ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ	จำนวน 6 ข้อ
คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 4 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 2 ข้อ
รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน 6 ข้อ
- การนำผู้อื่นให้นำตนเอง	จำนวน 7 ข้อ
คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 6 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 1 ข้อ
รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน 7 ข้อ
- การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง	จำนวน 7 ข้อ
คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 2 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 5 ข้อ
รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน 7 ข้อ
- การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง	จำนวน 7 ข้อ
คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 4 ข้อ

ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน3 ข้อ
เพิ่มข้อความ	จำนวน1 ข้อ
รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน8 ข้อ
- การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง	จำนวน9 ข้อ
คงข้อความเดิม	จำนวน2 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน5 ข้อ
ตัดข้อความออก	จำนวน1 ข้อ
รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน8 ข้อ
ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน จำนวน 26 ข้อ	
- ด้านการติดต่อสัมพันธ์ในงานจำนวน6 ข้อ	
คงข้อความเดิม	จำนวน4 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน2 ข้อ
รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน6 ข้อ
- ด้านความรักในงาน	จำนวน6 ข้อ
คงข้อความเดิม	จำนวน4 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน2 ข้อ
รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน6 ข้อ
- ด้านความสำเร็จในงาน	จำนวน7 ข้อ
คงข้อความเดิม	จำนวน4 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน3 ข้อ
รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน7 ข้อ
- ด้านการเป็นที่ยอมรับ	จำนวน7 ข้อ
คงข้อความเดิม	จำนวน6 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน1 ข้อ
รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน7 ข้อ

$$\text{ค่า CVI ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน} = \frac{64}{66} = 0.97$$

$$\text{ค่า CVI ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน} = \frac{26}{26} = 1.00$$



ภาคผนวก ฉ

ตารางแสดง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของภาวะผู้นำซึ่งสอดคล้องกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาล
ชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางแสดง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างาน
 อุบัติเหตุและลูกเงินรายข้อ (n = 242)

ข้อความ	เป็น จริงมาก ที่สุด	เป็น จริงมาก	เป็น จริง บางครั้ง	เป็น จริง น้อย	ไม่ เป็น จริง	\bar{X}	SD
1. ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ (Self-Leadership in Action)							
1. ท่านกำหนดเป้าหมายการทำงานของท่านให้สอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มงานการพยาบาล	47.90	50.80	1.20	0	0	4.47	0.52
2. ท่านกำหนดระยะเวลาในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	28.50	65.70	5.40	0.40	0	4.22	0.55
3. ท่านมุ่งปฏิบัติงานตามแผนจนประสบความสำเร็จ	28.90	63.20	7.00	0.80	0	4.20	0.59
4. ท่านเพิ่มผลระดับเป้าหมายของการทำงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของงาน	22.70	66.90	10.30	0	0	4.12	0.63
5. ท่านวางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าก่อนลงมือปฏิบัติจริง	31.00	60.30	8.70	0	0	4.22	0.59
6. ท่านทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน	26.00	65.70	7.40	0.80	0	4.17	0.58
7. ท่านเตรียมตนเองให้มีความพร้อมก่อนการทำงานที่เป็นภารกิจใหม่ๆ	30.60	64.00	5.40	0	0	4.25	0.54
8. ท่านแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานที่ผ่านมาเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ	40.10	57.00	2.90	0	0	4.37	0.54
9. ท่านจัดเตรียมสิ่งแวดล้อมก่อนการทำงานเพื่อให้สะดวกในขณะทำงาน	39.30	57.90	2.50	0.40	0	4.36	0.55
10. ท่านสังเกตและรวบรวมข้อมูลที่จะทำให้ตนเองสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	33.10	62.40	4.50	0	0	4.29	0.54
11. ท่านรู้ว่าอะไรที่ตัวเองควรเปลี่ยนแปลงเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดซ้ำในการทำงาน	36.40	58.30	5.00	0	0	4.31	0.58

ตารางแสดง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างาน
อุบัติเหตุและลูกเงินรายข้อ (n = 242)

ข้อความ	เป็น จริงมาก ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็น จริง บางครั้ง	เป็น จริง น้อย	ไม่ เป็น จริง	\bar{X}	SD
12. ท่านพบว่าการใช้อิสระทางความคิดจะทำให้สามารถทำงานที่ยุ่งยากได้สำเร็จ	44.20	40.90	14.50	0.40	0	4.29	0.72
13. ท่านพบว่าการจัดลำดับความสำคัญของงานทำให้สามารถทำงานได้ตามเวลาที่กำหนด	59.10	36.80	4.10	0	0	4.55	0.58
14. ท่านบันทึกการส่งมอบงานและปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	19.00	62.80	17.80	0.40	0	4.00	0.62
15. ท่านพบว่าเวลาในการทำงานหมดไปกับกิจกรรมที่ไม่จำเป็นต้องทำ	14.90	50.40	31.80	2.10	0.80	3.76	0.76
16. ท่านให้รางวัลตนเองเมื่อทำงานสำเร็จเป็นอย่างดีคือช่วยการทำกิจกรรมที่ท่านชอบหรืออยากทำ	21.50	48.80	20.20	8.70	0.80	3.81	0.89
17. ท่านมีการให้รางวัลตนเองเมื่อสามารถปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานจนบรรลุเป้าหมาย	20.70	47.50	20.70	9.90	1.20	3.76	0.93
18. ท่านชื่นชมตนเองเมื่อทำงานที่ยุ่งยากได้สำเร็จ	30.20	56.60	11.20	1.70	0.40	4.14	0.70
19. ท่านจะให้รางวัลพิเศษแก่ตนเองเป็นระยะเมื่อต้องทำงานที่ไม่ชอบเพื่อกระตุ้นให้อยากทำงานนั้น	7.40	34.70	34.30	19.80	3.70	3.22	0.97
20. ท่านทบทวนการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดเพื่อหาสาเหตุและปรับปรุงให้ดีขึ้น	33.10	63.60	2.50	0.80	0	4.29	0.55
21. ท่านหาวิธีการแก้ไขอย่างสร้างสรรค์เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน	22.70	66.90	9.90	0.40	0	4.12	0.57

ตารางแสดง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างาน
 อุบัติเหตุและลูกเงินรายข้อ (n = 242)

ข้อความ	เป็น	เป็น	เป็น	เป็น	ไม่	\bar{X}	SD
	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงบางครั้ง	จริงน้อย	เป็นจริง		
22. ท่านใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ได้ ข้อสรุปที่ดีที่สุดในการทำงาน	38.00	57.00	4.50	0.40	0	4.33	0.58
23. ท่านสรุปผลการทำงานเป็นระยะเพื่อ เป็นข้อมูลในการประเมินผลและปรับปรุง การทำงาน	21.10	62.40	14.00	2.50	0	4.14	0.67
24. ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเมื่อ พบว่าผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	30.60	62.00	7.00	0.40	0	4.23	0.58
25. ท่านขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเมื่อ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท่านไม่ถนัด	47.10	46.30	6.20	0.40	0	4.40	0.62
2. ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล(Self-Leadership Through Natural Rewards)							
26. ท่านสรรหาวิธีการทำงานใหม่ๆที่ทำให้ งานบรรลุเป้าหมาย	22.70	61.20	15.30	0.80	0	4.06	0.64
27. ท่านชอบอยู่ในกลุ่มคนที่สร้างแรง บันดาลใจให้มุ่งมั่นในการทำงาน	36.80	52.10	9.50	1.70	0	4.24	0.69
28. ท่านหากิจกรรมที่ทำให้ท่านรู้สึกสนุก กับการทำงาน	27.30	59.50	10.70	2.10	0.40	4.11	0.70
29. ท่านคิดว่าการทำงานเป็นสิ่ง ท้าทาย และต้องทำให้สำเร็จ	41.30	51.20	7.00	0	0.40	4.33	0.64
30. ท่านภูมิใจและรู้สึกเป็นสุขเมื่องาน ประสบความสำเร็จ	65.70	33.1	1.20	0	0	4.64	0.50
3. ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ (Self-Leadership of the Mind)							
31. ท่านเชื่อว่าเราสามารถใช้ศักยภาพ ของตนเองให้ประสบความสำเร็จในงาน	59.10	40.10	0.80	0	0	4.58	0.51
32. ท่านประยุกต์รูปแบบการทำงานที่ ประสบความสำเร็จของผู้อื่นมาใช้ในการ ทำงานของตน	29.30	62.00	8.70	0	0	4.21	0.58
33. ท่านใช้ข้อมูลข่าวสารในการวิเคราะห์ แนวโน้มของสถานการณ์ในอนาคต	21.10	62.00	16.90	0	0	4.04	0.62

ตารางแสดง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างาน
 อุบัติเหตุและลูกถิ่นรายข้อ (n = 242)

ข้อความ	เป็น จริงมาก ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็น จริง บางครั้ง	เป็น จริง น้อย	ไม่ เป็น จริง	\bar{X}	SD
34. ท่านเปลี่ยนแปลงความเชื่อด้วย เหตุผลและหลักฐานเชิงประจักษ์	31.40	58.70	9.90	0	0	4.21	0.61
35. ท่านฝึกฝนการใช้จินตนาการ ทางบวกเพื่อให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ	31.00	57.40	11.60	0	0	4.19	0.62
36. ท่านให้กำลังใจตนเองเมื่อเผชิญกับ ปัญหาอุปสรรคทั้งในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	41.30	50.40	7.40	0.80	0	4.32	0.65
4. การนำผู้อื่นให้ทำตามตนเอง (Leading Others to Lead Themselves)							
37. ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงานแก่บุคลากรใน หน่วยงาน	54.10	44.20	1.70	0	0	4.52	0.53
38. ท่านให้อิสระบุคลากรในหน่วยงาน ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	46.70	52.10	1.20	0	0	4.45	0.52
39. ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรใน หน่วยงานกำหนดเป้าหมายในการ ปฏิบัติงานด้วยตนเอง	39.30	52.50	8.30	0	0	4.31	0.62
40. ท่านกระตุ้นและสนับสนุนให้ บุคลากรในหน่วยงานใช้สารสนเทศ และข้อมูลประกอบการตัดสินใจใน การทำงาน	50.80	45.90	3.30	0	0	4.48	0.56
41. ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรใน หน่วยงานนำเสนอวิธีทำงานใหม่ๆ	55.00	45.00	0	0	0	4.55	0.49
42. ท่านสนับสนุนให้บุคลากรใน หน่วยงานพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่ม สมรรถนะในการทำงาน	61.60	37.60	0.80	0	0	4.61	0.51

ตารางแสดง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างาน
 อุบัติเหตุและลูกเงินรายข้อ (n = 242)

ข้อความ	เป็น จริงมาก ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็น จริง บางครั้ง	เป็น จริง น้อย	ไม่ เป็น จริง	\bar{X}	SD
43. ท่านคอยให้คำแนะนำและกระตุ้นให้ บุคลากรในหน่วยงานแก้ไขปัญหาด้วย ตนเอง	47.50	59.60	2.50	0.40	0	4.44	0.57
5. การนำบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำตนเอง (Leading Individuals to Become Self-Leaders)							
44. ท่านเป็นแบบอย่างในการแก้ไข ปัญหาการทำงานให้สำเร็จแม้มีอุปสรรค ขัดขวาง	26.40	57.40	15.70	0.40	0	4.10	0.66
45. ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ สอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อเป็น ต้นแบบแก่บุคลากรในหน่วยงาน	30.20	62.80	6.60	0.40	0	4.23	0.58
46. ท่านทำงานอย่างมีระบบเพื่อเป็น แบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในหน่วยงาน	28.10	58.30	13.20	0.40	0	4.14	0.64
47. ท่านเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำ ตนเองในการปฏิบัติงาน	28.10	57.00	14.50	0.40	0	4.13	0.65
48. ท่านกำหนดแนวทางการทำงานที่ ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	27.70	59.10	12.40	0.80	0	4.14	4.14
49. ท่านเป็นแบบอย่างของการทำงานที่ ทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร	29.30	56.60	13.60	0.40	0	4.15	0.65
50. การตัดสินใจด้วยตนเองของท่านเป็น แบบอย่างที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน	17.40	59.10	23.10	0.40	0	3.93	0.65
6. การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง (Leading team to Self-leadership)							
51. ท่านให้ทีมงานร่วมกันตั้งเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน	32.60	59.10	8.30	0	0	4.24	0.59
52. ท่านให้คำแนะนำแก่ทีมงานในการ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรในทีมงาน	38.80	57.90	3.30	0	0	4.36	0.54

ตารางแสดง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างาน
อุบัติเหตุและฉุกเฉินราชข้อ (n = 242)

ข้อความ	เป็น จริงมาก ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็น จริง บางครั้ง	เป็น จริง น้อย	ไม่ เป็น จริง	\bar{X}	SD
53. ท่านมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบให้แก่ทีมงานอย่างชัดเจน	43.40	53.70	2.50	0.40	0	4.40	43.40
54. ท่านสนับสนุนให้ทีมงานแสดงความคิด เห็นและพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ	50.00	49.20	0.80	0	0	4.49	0.58
55. ท่านให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของทีมงาน	45.90	52.90	1.20	0	0	4.45	0.52
56. ท่านกระตุ้นและส่งเสริมให้สมาชิก ในทีมมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	38.00	55.80	5.80	0.40	0	4.31	0.59
57. ท่านสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนเข้า ร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ขององค์กรเพื่อ สร้างความสามัคคีในหน่วยงาน	47.10	49.20	3.70	0	0	4.43	0.57
58. ท่านอำนวยความสะดวกด้วยการ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้แก่ทีมงานอย่าง เพียงพอ	47.50	47.90	4.50	0	0	4.43	0.58
7. การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง (Leading organizational culture to Self-leadership)							
59. ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรใน หน่วยงานกำหนดระเบียบหรือแนวทาง ปฏิบัติร่วมกัน	41.30	52.90	5.80	0	0	4.36	0.59
60. ท่านให้ความสำคัญกับค่านิยมการ ทำงานที่ยึดเป้าหมายขององค์กร	44.60	52.90	2.50	0	0	4.42	0.54
61. ท่านสนับสนุนให้มีการสื่อสาร แนวราบเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพอันดีใน หน่วยงาน	44.20	51.70	4.10	0	0	4.40	0.57
62. ท่านเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรในหน่วยงานทุกด้านเพื่ออำนวยความสะดวก ในการทำงาน	52.90	45.00	2.10	0	0	4.51	0.54

ตารางแสดง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้างาน
 อุบัติเหตุและลูกเงินรายข้อ (n = 242)

ข้อความ	เป็น จริงมาก ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็น จริง บางครั้ง	เป็น จริง น้อย	ไม่ เป็น จริง	\bar{X}	SD
63. ท่านสนับสนุนให้มีระบบพยาบาลพี่ เลี้ยงเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีใน หน่วยงาน	50.80	42.10	6.60	0.40	0.40	4.43	0.64
64. ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรใน หน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการทำงาน	47.90	48.30	3.70	0	0	4.44	0.57
65. ท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติทำงานโดย ยึดมั่นในเป้าหมายองค์กรเป็นหลัก	50.00	48.80	1.20	0	0	4.49	0.52
66. ท่านแต่งตั้งคณะทำงานจากบุคลากร ทุกระดับเพื่อให้มีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาของหน่วยงาน	39.30	55.40	3.70	1.70	1.70	4.32	0.63

ตารางแสดง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของ
หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินรายข้อ (n = 242)

ข้อความ	เห็น ด้วยมาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปานกลาง	เห็น ด้วย น้อย	ไม่ เห็น ด้วย	\bar{X}	SD
1. การติดต่อสัมพันธ์ในงาน (Connections)							
1. ท่านและผู้ร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อกัน	45.00	51.20	3.70	0	0	4.41	0.56
2. ท่านและผู้ร่วมงานพูดคุยติดต่อสื่อสารกันด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร	47.50	48.80	3.30	0.40	0	4.43	0.58
3. ท่านและผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน	46.30	50.00	3.70	0.0	0	4.43	0.57
4. ผู้ร่วมงานจะแสดงความยินดีต่อกันเมื่อผู้ใดผู้หนึ่งได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงาน	47.50	48.80	3.70	0.0	0	4.44	0.57
5. ท่านมีกิจกรรมสังสรรค์กับผู้ร่วมงาน	32.60	55.80	10.70	0.80	0	4.20	0.65
6. การทำงานเป็นทีมในหน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ	44.20	50.00	5.80	0	0	4.38	0.59
2. ความรักในงาน (Love of the work)							
7. ท่านรักงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้	51.70	44.20	2.90	0.40	0.80	4.45	0.66
8. ท่านมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จ	57.00	41.70	0.80	0.40	0	4.55	0.54
9. ท่านกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	50.40	46.30	33.00	0	0	4.47	0.56
10. ท่านสนุกกับการทำงานจนรู้สึกว่าการผ่านไปอย่างรวดเร็ว	36.80	46.30	16.10	0.40	0.40	4.19	0.74
11. ท่านภาคภูมิใจต่อหน้าที่การงานในปัจจุบัน	53.30	40.90	5.00	0.40	0.40	4.40	0.65
12. ในภาวะฉุกเฉินท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แม้ว่าต้องมีการปฏิบัติงานล่วงเวลา	64.00	34.70	0.80	0	0.40	4.62	0.55

ตารางแสดง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของหัวหน้างาน
 อุบัติเหตุและลูกเงินรายข้อ (n = 242)

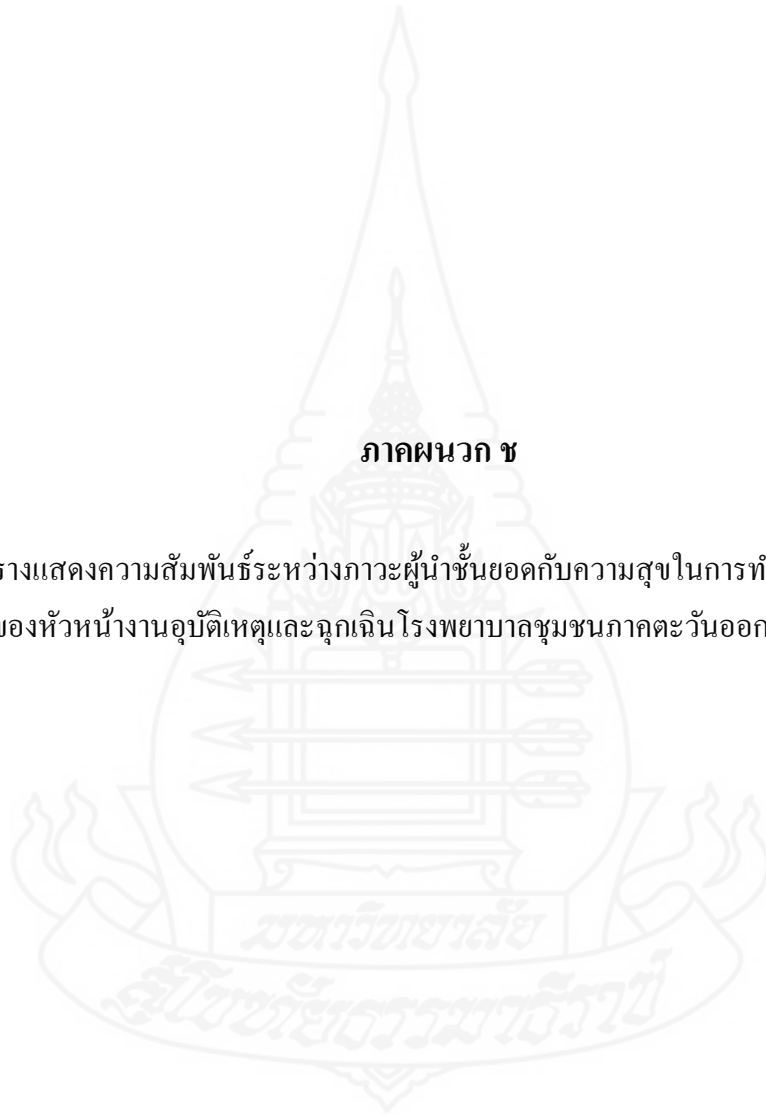
ข้อความ	เห็น ด้วยมาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปานกลาง	เห็น ด้วย น้อย	ไม่ เห็น ด้วย	\bar{X}	SD
3. ความสำเร็จในงาน (achievement)							
13. ท่านทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	21.50	69.40	9.10	0	0	4.12	0.54
14. ท่านทำงานที่ทำทหายความสามารถให้สำเร็จได้	24.40	67.80	7.90	0	0	4.17	0.54
15. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพ เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อหน่วยงาน	29.80	63.60	6.60	0	0	4.23	0.56
16. ผลงานของท่านมีส่วนทำให้เกิดการ พัฒนาในหน่วยงาน	36.00	59.50	4.50	0	0	4.31	0.55
17. ท่านภูมิใจที่ทำงานพัฒนาไป ในทางที่ดีขึ้น	48.80	50.00	0.80	0.40	0	4.47	0.54
18. ท่านรู้สึกว่าการงานที่ตนเองทำมี คุณค่าต่อหน่วยงาน	43.80	50.80	5.40	0	0	4.38	0.59
19. ท่านผลักดันให้นวัตกรรมหรือ ผลงานของหน่วยงานได้นำเสนอในเวที ต่างๆทั้งในและนอกหน่วยงาน	27.70	51.70	18.20	2.1	0.40	4.04	0.76
4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)							
20. ท่านได้รับการยอมรับจาก ผู้ร่วมงานทุกคน	27.70	57.00	14.50	0.80	0	4.12	0.67
21. ท่านได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบโครงการ พิเศษ	33.90	53.30	11.20	1.20	0.40	4.19	0.71
22. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้ป่วย และญาติที่มาใช้บริการ	30.60	63.60	5.80	0.0	0.00	4.25	0.55
23. ผู้บังคับบัญชาขอรับการบริการ ของท่าน	25.60	59.90	14.50	0.0	0.00	4.11	0.62

ข้อความ	เห็น ด้วยมาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปานกลาง	เห็น ด้วย น้อย	ไม่ เห็น ด้วย	\bar{X}	SD
24. ผลงานของท่านได้รับรางวัล หรือคำชื่นชมอยู่เสมอ	13.60	52.50	32.20	1.70	0.00	3.78	0.69
25. ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็น กรรมการของคณะทำงานต่างๆ	48.30	50.40	1.20	0.0	0.00	4.47	0.52
26. ท่านได้รับเชิญให้เป็นวิทยากร จากภายในหรือภายนอกหน่วยงาน	34.30	54.10	9.90	1.70	0.00	4.21	0.68
							2



ภาคผนวก ข

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานรายด้าน
ของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



ตารางแสดง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานรายด้าน
ของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
(n =242)

ตัวแปร ภาวะผู้นำชั้นยอด	ความสุขในการทำงาน				ความสุขโดยรวม
	Y1	Y2	Y3	Y4	
X1	.542**	.498**	.702**	.579**	.705**
X2	.397**	.588**	.605**	.530**	.646**
X3	.576**	.435**	.614**	.481**	.636**
X4	.677**	.457**	.555**	.468**	.648**
X5	.584**	.474**	.665**	.651**	.721**
X6	.644**	.497**	.597**	.534**	.685**
X7	.610**	.485**	.582**	.523**	.664**

ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

หมายเหตุ X1 หมายถึง ภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ

X2 หมายถึง ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล

X3 หมายถึง ภาวะผู้นำตนเองด้านจิตใจ

X4 หมายถึง การนำผู้อื่นให้นำตนเอง

X5 หมายถึง การนำบุคคลให้เป็นผู้นำตนเอง

X6 หมายถึง การนำทีมสู่ภาวะผู้นำตนเอง

X7 หมายถึง การนำวัฒนธรรมองค์กรสู่ภาวะผู้นำตนเอง

Y1 หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ในงาน

Y2 หมายถึง ความรักในงาน

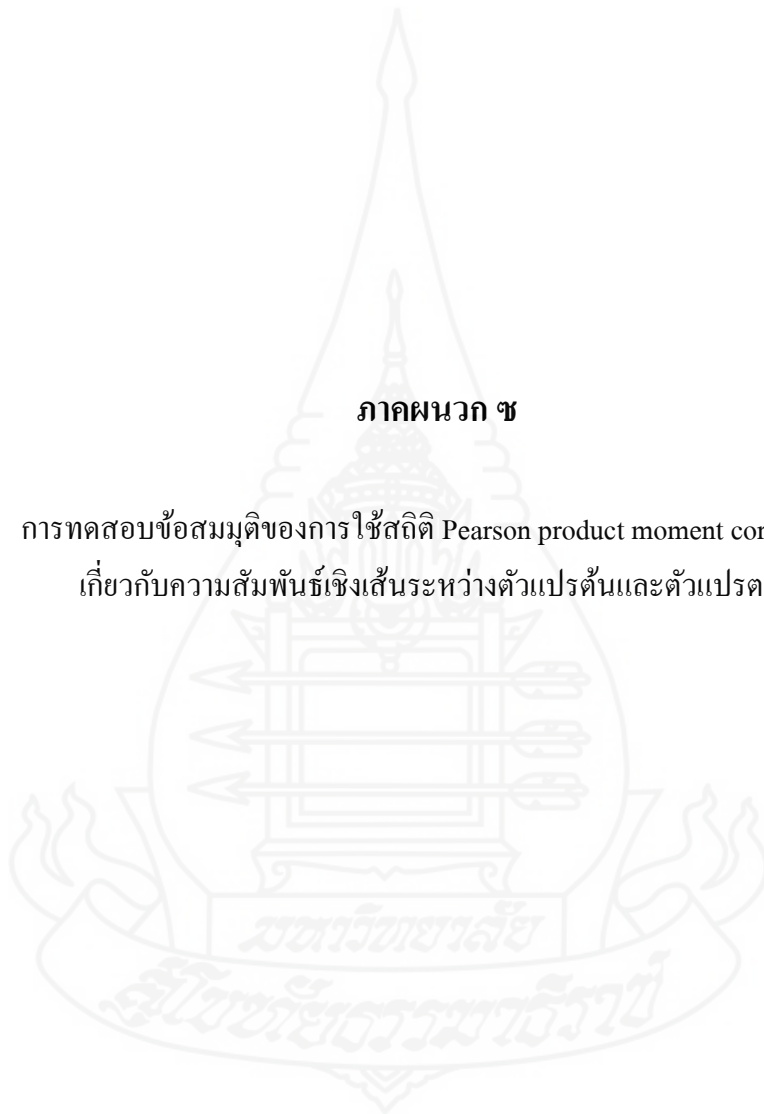
Y3 หมายถึงความสำเร็จในงาน

Y4 หมายถึง การเป็นที่ยอมรับ

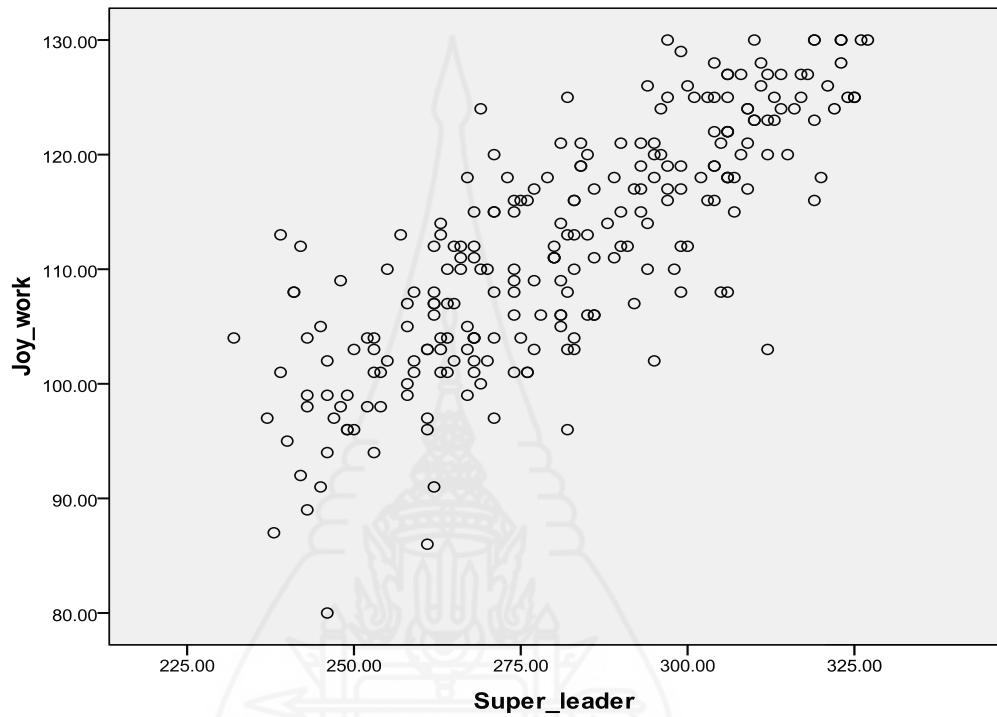
จากตารางพบว่าเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายด้านพบว่าภาวะผู้นำตนเองในด้านปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน ที่ระดับสูง ($r = 0.702$) รองลงมา คือ ด้านการนำผู้อื่นให้นำตนเอง มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสัมพันธ์ในงานที่ระดับสูง ($r = 0.677$) และต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำตนเองด้านการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสัมพันธ์ในงาน ที่ระดับต่ำ ($r = 0.397$)

ภาคผนวก ข

การทดสอบข้อสมมุติของการใช้สถิติ Pearson product moment correlation
เกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม



ทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปร



ทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดกับความสุขในการทำงานของ
หัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวปานทิพย์ รัตนแสง
วัน เดือน ปีเกิด	1 พฤษภาคม 2506
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาการพยาบาลและผดุงครรภ์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครบุรี ปีการศึกษา 2526 สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีการศึกษา 2539
สถานที่ทำงาน	หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลปักธงชัย อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการ

