

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี

นางสาวปาริชาติ รัตนราช



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Factors Affecting Positive Practice Environment of Registered Nurses
at Sanpasithiprasong Hospital, Ubon Ratchathani Province**

Miss Parichat Rattanaraj

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

2016

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี

ชื่อและนามสกุล นางสาวปาริชาติ รัตนราช

แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล

สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข
2. รองศาสตราจารย์วิไล กุศลวิศิษฏ์กุล

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2559

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

พ.อ.พงศ์ ดร. อรรค ประธานกรรมการ
(อาจารย์ พันเอกหญิง ดร. สายสมร เกลยภักดี)

อรรี ชิวเกษมสุข กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข)

วิไล กุศลวิศิษฏ์กุล กรรมการ
(รองศาสตราจารย์วิไล กุศลวิศิษฏ์กุล)

สุจินต์ วิสวธีรานนท์ ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี

ผู้วิจัย นางสาวปาริชาติ รัตนราช รหัสนักศึกษา 2555100060 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

(การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข

(2) รองศาสตราจารย์ วิไล กุศลวิศิษฎ์กุล **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) ตัวแปรที่ทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี มีประสบการณ์การทำงานที่โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์อย่างน้อย 1 ปี จำนวน 107 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย 3) ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก และ 4) สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2, 3 และ 4 ได้เท่ากับ 0.98, 0.98 และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M=4.11, 4.13$ และ 3.93 ตามลำดับ) 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทูทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.74$ และ 0.67 ตามลำดับ) และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทูทางจิตวิทยาเชิงบวก สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 70 ($R^2 = 0.70$) และสร้างเป็นสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี = $0.623 + 0.373$ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
+ 0.429 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก

คำสำคัญ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก

Thesis title: Factors Affecting Positive Practice Environment of Registered Nurses at Sanpasithiprasong Hospital, Ubon Ratchathani Province

Researcher: Miss. Parichat Rattanakaj; **ID:** 2555100060; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration) **Thesis advisors:** (1) Dr. Aree Cheevakasemsook, Assistant Professor; (2); Wilai Kusolvitkul, Associate Professor **Academic year:** 2016

Abstract

The purposes of this descriptive study were: 1) to investigate transformational leadership of head nurses, positive psychological capital, and positive practice environment of registered nurse at Sappasithiprasong Hospital, Ubon Ratchathani Province, 2) to explore the correlation among transformational leadership of head nurses, positive psychological capital, and positive practice environment of registered nurse, and 3) to identify the predictive variables of positive practice environment of registered nurses.

The sample comprised 107 registered nurses who worked at Sappasithiprasong Hospital, Ubon Ratchathani Province for at least 1 year. They were selected by systematic random sampling. Rating scale questionnaires were used as research tools including 4 parts: 1) demographic data, 2) transformational leadership of head nurses, 3) positive psychological capital, and 4) positive practice environment. The questionnaires were tested for validity and reliability. The reliabilities of the second to the fourth sections were 0.98, 0.98, and 0.95 respectively. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, median, quartile deviation, Pearson product-moment correlation, and stepwise multiple regression.

The major findings were as follows. 1) Transformational leadership of head nurses, positive psychological capital, and positive practice environment were rated at the high level ($M = 4.11, 4.13, \text{ and } 3.93$ respectively). 2) Transformational leadership of head nurses and positive psychological capital significantly and highly correlated with positive practice environment at the level 0.01 ($r = 0.74$ and 0.67 respectively). 3) Transformational leadership of head nurses and positive psychological capital predicted positive practice environment at the level 0.01. These predictors accounted for 70 % ($R^2 = 0.700$). The predictive equation is constructed as below.

$$\begin{aligned} \text{Positive Practice Environment} = & 0.623 + 0.373 \text{ transformational leadership of head nurse} \\ & + 0.429 \text{ positive psychological capital} \end{aligned}$$

Keywords: Positive practice environment, Positive psychological capital, Transformational leadership

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ โดยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ วิไล กุศลวิศิษฐ์กุล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ที่ได้เสียสละเวลาในการให้ความรู้ คำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเมตตา เอาใจใส่ และให้กำลังใจอย่างดียิ่งแก่ผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยซาบซึ้งและประทับใจในความเมตตาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณพันเอกหญิง ดร.สายสมร เถลยกิตติ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านคงปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการวิจัย ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาพยาบาลศาสตร์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้และประสบการณ์ในการศึกษาที่มีคุณค่าจนประสบผลสำเร็จ รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

ขอขอบพระคุณพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยโสธร ที่ให้ความร่วมมือในการทดลองการใช้เครื่องมือวิจัย และพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี ที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาที่เป็นที่พึ่งทางจิตใจ ขอขอบคุณสามีและบุตรธิดาที่ให้ความเข้าใจและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยมาโดยตลอด ขอขอบคุณหัวหน้างาน ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมรุ่นที่มีส่วนสนับสนุนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแก่ทุกท่านที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้

ปาริชาติ รัตนราช

ธันวาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมุติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี	12
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	17
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	23
โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ	
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก	43
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอ	
ผู้ป่วยทูทางจิตวิทยาเชิงบวก กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี	
ของพยาบาลวิชาชีพ	54
ตอนที่ 4 ปัจจัยที่ร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลวิชาชีพ	56
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
สรุปการวิจัย	60
อภิปรายผล	64
ข้อเสนอแนะ	69
บรรณานุกรม	71
ภาคผนวก	78
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	79
ข ตัวอย่างหนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ	81
ค เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และเอกสารคำชี้แจงข้อมูลเข้าร่วมการวิจัย	84
ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือและเก็บข้อมูล	92
จ ตัวอย่างแบบสอบถาม	95
ฉ การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	106
ช การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	112
ประวัติผู้วิจัย	116

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่ามัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	42
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของ พยาบาลวิชาชีพโดยรวม.....	43
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็น โดยรวม รายด้าน.....	44
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ.....	45
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วย จำแนกเป็น โดยรวม และรายด้าน.....	48
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ.....	49
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จำแนกเป็น โดยรวมและรายด้าน.....	51
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จำแนกเป็นรายข้อ.....	51
ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วย ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพกับสภาพแวดล้อมการ ปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ.....	54
ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก เข้าสู่สมการถดถอย สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบ ความมี นัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 Change) ในการพยากรณ์ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ ใช้วิธีการวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise regression analysis).....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

- ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี
ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณ
ที่ใช้พยากรณ์สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการ
คัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน...57



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	6



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลวิชาชีพ เป็นบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนบริการสุขภาพ เนื่องจากพยาบาลเป็นกำลังคนด้านสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรสุขภาพสาขาอื่นๆ เป็นผู้ที่คอยดูแลใกล้ชิดผู้รับบริการมากที่สุดตลอด 24 ชั่วโมง เผชิญกับความเจ็บป่วย ความทุกข์ และความตายของผู้รับบริการ รวมทั้งต้องเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพของตนเอง เช่น เสี่ยงต่อการติดเชื้อจากผู้รับบริการ เสี่ยงต่อการบาดเจ็บขณะทำงาน เป็นต้น สภาพการทำงานเช่นนี้ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพ มีความเครียดจากการทำงานสูงถึงร้อยละ 45.5 มีปัญหาเรื่องการนอนไม่หลับและได้รับบาดเจ็บจากการทำงานและเกิดโรคต่างๆ ทำให้ดัชนีคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำ (กฤษดา แสงวดี, 2558) ปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการที่จะลาออกหรือเปลี่ยนอาชีพ ทำให้อายุการทำงานในวิชาชีพพยาบาลโดยเฉลี่ยเท่ากับ 22.5 ปี และพยาบาลที่เคยประสบความรุนแรงจากการทำงานมีความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการภายใน 1 - 2 ปี (กฤษดา แสงวดี, 2558) การลาออกจากราชการทำให้พยาบาลวิชาชีพ ที่คงอยู่ต้องรับภาระงานมากขึ้น ส่งผลให้ผู้รับบริการอาจได้รับบริการไม่ทั่วถึง การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงวดี, 2555) จะเห็นว่า สภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจึงมีความสำคัญที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพตัดสินใจว่า จะยังคงอยู่ในองค์กรนั้นๆ ต่อไปหรือไม่อย่างไร ในทางตรงกันข้าม หากพยาบาลวิชาชีพมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้มีกำลังใจที่ดีและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี เป็นปัจจัยภายในสถานที่ทำงานทั้งด้านกายภาพและชีวภาพ ที่ช่วยให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพ พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานมีสุขภาวะที่ดีและมีความปลอดภัย เป็นสภาพที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพดูแลผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจในงานและคงอยู่ในระบบบริการสุขภาพ ทำให้ลดการลาออกจากราชการ ย้ายงาน แก่ไขภาวะการณ้ขาดแคลนพยาบาล (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงวดี, 2555) เพื่อธำรงรักษากำลังคนทางการพยาบาลซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลหลักด้านสุขภาพให้คงอยู่ในระบบการให้บริการสุขภาพ โดยสภาการพยาบาลสากลเสนอให้นำแนวคิด การสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่

ดี (Positive Practice Environment: PPE) มาใช้ในสถานบริการ และได้เลือกคำขวัญสำหรับพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลในวันพยาบาลสากล ปี ค.ศ.2007 ว่า“Positive Practice Environments: Quality Workplaces: Quality patient care” (International Council of Nurses:ICN, 2007) สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการทำงาน (International Centre for Human Resources in Nursing:ICHR, 2007) มีการดูแลผู้รับบริการมีความต่อเนื่อง และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ

แม้ว่าสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพดังที่กล่าวมาแล้ว แต่ยังคงพบว่าการศึกษาวิจัยมีจำนวนน้อย จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศพบว่า การศึกษาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานกับปัจจัยด้านต่างๆ เช่น ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาล ผลการปฏิบัติงาน คุณภาพการพยาบาล การลาออกจากงาน ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิต (Peter Van Bogaert, 2013; Unruh & Zhang, 2013; กมลรัตน์ กุณราชธา, 2551; นาคีสอนโพธิ์, 2553; บุญบา วงศ์พิมล, 2555) เป็นต้น อย่างไรก็ตามไม่พบการศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีว่า มีปัจจัยด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีในการศึกษาค้นคว้าวิจัยมีความสนใจ 2 ตัวแปรที่สำคัญได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะช่วยสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ ให้พยาบาลวิชาชีพมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ เป็นผู้ที่มามีอิทธิพลต่อพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติตาม ให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน กำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย สำหรับตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีลักษณะการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งจะส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นผู้ที่มีความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพ ร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงานของหอผู้ป่วย เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และยังเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ (นิมนวล โยคิน, 2555) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน(จารุณี อภิภูธารมณ, 2550) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย (อารีย์ อุดมสุทธานนท์, 2551) ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้อุบัติเหตุและฉุกเฉินบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งช่วยทำให้เกิด

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี จากการศึกษาเอกสารผู้วิจัยไม่พบงานที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาวิจัยต่อไปและเป็นข้อมูลเพื่อนำไปพัฒนาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี และนอกจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยแล้วคุณลักษณะภายในของพยาบาลวิชาชีพเองก็เป็นส่วนสำคัญที่จะก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีได้ นั่นคือการเป็นผู้ที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นต้น ผู้ที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย (ณัฐวุฒิ อรินทร์ และคณะ, 2556)

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital หรือ Psychological Capital หรือ PsyCap) เป็นคุณลักษณะและพัฒนาการของสภาวะจิตในทางบวกของบุคคลในการทำงานเป็นการต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ถึงแม้ว่าจะประสบกับปัญหา บุคคลก็ยืนหยัดและมีความยืดหยุ่นเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ (Luthans; et al., 2007) ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับความสามารถและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความสุขในการปฏิบัติงาน (Luthans; & Jensen. 2005) พยาบาลวิชาชีพที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม มีความสามารถในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดีและเหมาะสม มองสิ่งต่าง ๆ ทางด้านบวก มีความหวัง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ดังนั้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจึงมีความสัมพันธ์และทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

การศึกษาครั้งนี้ได้เลือกศึกษาที่โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่มีผู้มารับบริการจำนวนมาก เป็นโรงพยาบาลศูนย์ขนาด 1,188 เตียง แต่ต้องรับผู้ป่วยในเฉลี่ยวันละ 1,390 เตียง(ฝ่ายแผนงานสารสนเทศ, 2556) ทางโรงพยาบาลมีการขยายพื้นที่ให้บริการโดยการสร้างหอผู้ป่วยในเพิ่มขึ้น โดยมีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานจำนวน 1,228 คน เมื่อจำนวนผู้ป่วยมากขึ้น พยาบาลวิชาชีพต้องทำงานมากขึ้นทั้งในส่วนการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยและการติดต่อประสานงานกับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่มีจำนวนมาก เนื่องจากโรงพยาบาลมีพื้นที่ที่จำกัด ผู้รับบริการจำนวนมาก พยาบาลต้องปฏิบัติงานแข่งกับเวลา อีกทั้งยังไม่มียานวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีภายในโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ มีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีอย่างไร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี จะส่งผลให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและช่วยลดปัญหาการลาออก การขาด

แคลนพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งจะช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี แต่ยังไม่มีการศึกษาวิจัยที่หาความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว และโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ยังไม่มีการศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์และหาความสามารถในการทำนายของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ว่ามีความสัมพันธ์และสามารถทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีได้หรือไม่เพียงใด ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นสารสนเทศให้ได้ทราบข้อมูลเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุง พัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านชีวภาพ กายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา ให้เป็นสภาพแวดล้อมที่ดีที่เหมาะสม เพื่อลดการลาออกจากงาน ลดการขาดแคลนพยาบาลช่วยให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ

2.3 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

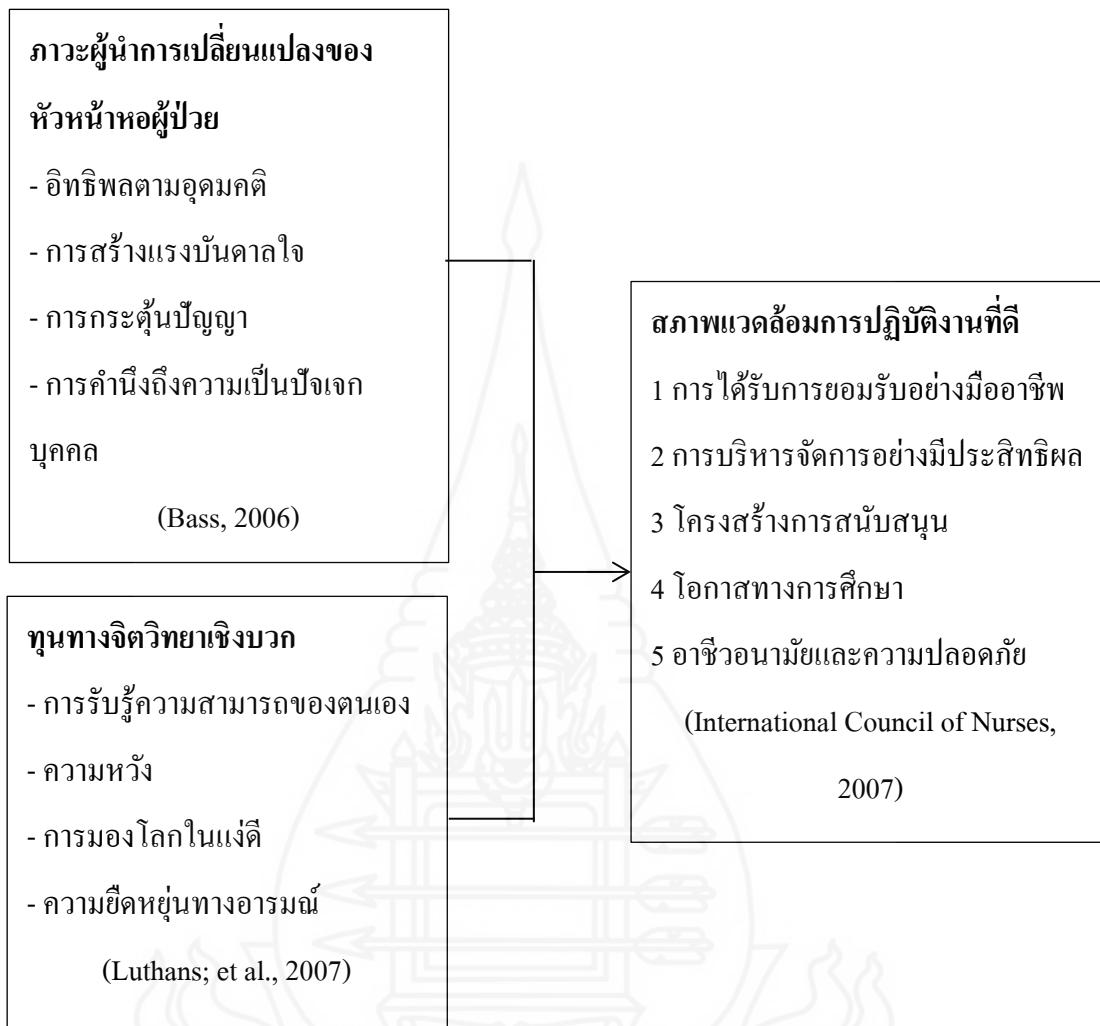
การศึกษานี้ใช้แนวคิดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของสภาการพยาบาลสากล (International Council of Nurses : ICN, 2007) เนื่องจากเนื้อหามีความครอบคลุมและกำหนดองค์ประกอบได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การได้รับการยอมรับอย่างมืออาชีพ 2) การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 3) โครงสร้างการสนับสนุน 4) โอกาสทางการศึกษาและ 5) อาชีวอนามัยและความปลอดภัย สำหรับการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี มีหลายประการ ในการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกสรรปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาศึกษา 2 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เนื่องจาก ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของหน่วยงาน (จารุณี อิฏฐารมณ, 2550 อารีย์ อุณหสุทธยานนท์, 2551) และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นคุณลักษณะภายในของบุคคลที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดของแบสส์ (Bass, 2006) เนื่องจากมีคุณลักษณะของผู้นำที่สอดคล้องกับบริบทการบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ดูแลผู้ตามครอบคลุมความต้องการทั้งด้านผลสัมฤทธิ์และการเติบโตของผู้ตามโดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีวิธีการแนะนำกำกับและติดตาม ผู้ตามควรได้รับการส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเป็นผู้ที่มีอิทธิพลสามารถกำหนดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานได้ โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) อิทธิพลตามอุดมคติ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นปัญญาและ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ ส่วนปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดของลูธานส์ (Luthans; et al., 2007) เนื่องจาก ลูธานส์เป็นผู้เสนอแนวคิดเรื่องทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นคนแรก ให้แนวทางที่สามารถนำไปพัฒนาเครื่องมือการวิจัยได้ ครอบคลุมสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 2) ความหวัง 3) การมองโลกในแง่ดีและ 4) การยืดหยุ่นทางอารมณ์ จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาผู้วิจัยไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีโดยตรง พบแต่เพียงว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความสามารถและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Luthans; & Jensen, 2005) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมาศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรต้นทั้ง 2 มาศึกษาว่ามีความสัมพันธ์และสามารถทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีได้หรือไม่ โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

สามารถเขียนเป็นแผนผังกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมุติฐานการวิจัย

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ

4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัด อุบลราชธานี แผนกผู้ป่วยในจำนวน 457 คน มีประสบการณ์การทำงานที่โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์อย่างน้อย 1 ปี

5.2 กลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัด อุบลราชธานี มีประสบการณ์การทำงานที่โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์อย่างน้อย 1 ปีไม่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อหรืออบรมและไม่ใช่หัวหน้าหอผู้ป่วย หน่วยงานที่ใช้ในการวิจัยได้แก่หอผู้ป่วยในสามัญ ยกเว้นหอผู้ป่วยพิเศษ และหอผู้ป่วยวิกฤต กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*power Version 3.1.9.2 โดยกำหนดให้ขนาดอิทธิพล (effect size) ในระดับปานกลางเท่ากับ 0.15 ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% และอำนาจการทดสอบเท่ากับ 95 % พบว่า ได้จำนวนตัวอย่างจำนวน 107 คน กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจากบัญชีรายชื่อ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (systematic sampling)

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

5.3.1 *ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)* ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทูนทางจิตวิทยาเชิงบวก

5.3.2 *ตัวแปรตาม (Dependent Variable)* ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 *สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี (Positive Practice Environment)* หมายถึง สถานที่ทำงานที่เหมาะสมสำหรับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยช่วยส่งเสริมให้มีสภาพดีทำงานได้อย่างปลอดภัยและอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พยาบาลวิชาชีพ โดยมีการยอมรับเชิงวิชาชีพ มีการจัดการที่มีประสิทธิผล มีโครงสร้างสนับสนุนโอกาสทางการศึกษา และมีอาชีพอนามัยและความปลอดภัย สามารถวัดได้โดยใช้แบบประเมิน ตามแนวความคิดของสภาการพยาบาลสากล (International Council of Nurses: ICN) มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

6.1.1 *การยอมรับเชิงวิชาชีพ (Professional recognition)* หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่ามี การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและทีมสุขภาพในด้านสมรรถนะแห่งวิชาชีพ ความอิสระในการใช้สมรรถนะเชิงวิชาชีพ การได้รับการสนับสนุนและควบคุมงานของตนเอง การได้รับ

รางวัลเมื่อปฏิบัติดี การได้รับการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้

6.1.2 การจัดการที่มีประสิทธิผล (Effective management practices) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพทราบว่า ที่ทำงานมีการให้โอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม รวมทั้งมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม สวัสดิการที่ดีและมีความยืดหยุ่น การมีระบบการจัดการ การปฏิบัติงานของบุคลากรที่เน้นผลลัพธ์ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน การสื่อสารที่เปิดเผย บรรยากาศการทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีมีความเคารพและไว้วางใจกัน มีคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรมีกระบวนการตัดสินใจที่เหมาะสม มีวิธีการร้องทุกข์ที่ดีมีประสิทธิผลหัวหน้ามีการจัดการและเป็นผู้นำที่ดี

6.1.3 โครงสร้างสนับสนุน (Support structures) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพทราบว่าหน่วยงานมีการสร้างสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการมีสุขภาพดี สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการ มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และพนักงานสายสนับสนุนเพียงพอ มีกฎระเบียบการทำงานที่ปลอดภัย มีการจ้างงานที่มั่นคงมีการทบทวนสมรรถนะและขอบเขตการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีการสื่อสารและการกำกับการทำงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

6.1.4 โอกาสทางการศึกษา (Educational opportunities) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพทราบว่าหน่วยงานมีการสนับสนุนการฝึกอบรมเชิงวิชาชีพ การพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ การปฐมนิเทศสำหรับพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ มีโปรแกรมครูผู้ฝึก หรือครูพี่เลี้ยงและการนิเทศงานที่ดี

6.1.5 อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational health and safety) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพทราบว่า หน่วยงานมีการจัดการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย มีการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยคำนึงถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในที่ทำงานการถูกทำร้ายทางร่างกายและจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ

6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพทราบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีลักษณะที่โน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับและตั้งใจปฏิบัติตามได้ สามารถวัดได้ โดยใช้แนวคิดของเบสส์ (Bass, 2006) โดยมีคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

6.2.1 อิทธิพลตามอุดมคติ (Idealized influence) หมายถึงการที่พยาบาลวิชาชีพทราบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี น่าชื่นชม น่านับถือและไว้วางใจได้ ยอมรับความเสี่ยง เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม และทำให้ผู้ปฏิบัติต้องการเอาเป็นแบบอย่าง

6.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่า หัวหน้าหรือผู้ป่วยสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้พยาบาลวิชาชีพ มีความกระตือรือร้น มองโลกในเชิงบวก เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์ และสื่อสารให้พยาบาลวิชาชีพมีความเชื่อมั่นผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้น

6.2.3 การกระตุ้นปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่า หัวหน้าหรือผู้ป่วยมีการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ การแก้ไขสถานการณ์ด้วยวิธีใหม่ๆ โดยไม่มีการตำหนิ

6.2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่า หัวหน้าหรือผู้ป่วยใส่ใจต่อความต้องการเป็นรายบุคคลด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้าในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยเป็นครูฝึกสอนงานหรือเป็นครูพี่เลี้ยง และมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ช่วยให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาศักยภาพของตนเองได้

6.3 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology Capital) หมายถึง คุณลักษณะที่ดีของพยาบาลวิชาชีพที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ และสามารถจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี รวมทั้งทำให้เกิดผลดีต่องานและหน่วยงาน สามารถประเมินได้โดยใช้แบบสอบถาม ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ตามแนวคิดของลูธานส์และคณะ (Luthans; et al., 2007) ซึ่งทูทางจิตวิทยา ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

6.3.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง โดยใช้แรงจูงใจและสติปัญญาของตนเองในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบและงานที่ทำทนาย เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

6.3.2 ความหวัง (Hope) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจทางบวกโดยมีความปรารถนาอย่างมีเป้าหมายและวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

6.3.3 ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resiliency) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการปรับตัวกลับสู่ภาวะปกติภายหลังเผชิญกับปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ

6.3.4 การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความคิดในการให้เหตุผลเชิงบวกต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ และมีความเห็นว่าทุกสิ่งที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นชั่วคราวและสามารถแก้ไขได้

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ ทั้งทางด้านชีวภาพ กายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา ให้เป็นสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีตามบริบทของ โรงพยาบาล เพื่อช่วยให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีความสุขลดการลาออกจางาน และลดการขาดแคลนพยาบาล รวมทั้งก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ

7.2 เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารพยาบาลในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพให้มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีในหน่วยงาน

7.3 เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีของหน่วยงานที่รับผิดชอบ



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีจากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี
 - 1.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี
 - 1.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี
 - 1.3 ประโยชน์ของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี
 - 1.4 การสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3 คุณลักษณะของผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
 - 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี
3. ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก
 - 3.1 ความหมายของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก
 - 3.2 แนวคิดของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก
 - 3.3 ความสำคัญของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก
 - 3.4 องค์ประกอบของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก
 - 3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี
4. โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์
 - 4.1 ข้อมูลทั่วไปโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์
 - 4.2 พันธกิจ เข้มมุ่ง ค่านิยมและแผนยุทธศาสตร์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

1.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

ศูนย์นานาชาติด้านทรัพยากรมนุษย์ทางด้านพยาบาล (International Centre for Human Resources in Nursing : ICHRN, 2007) ได้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี เป็นสภาพที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการทำงาน ช่วยให้การงานมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ สุขภาวะ และความปลอดภัยของพยาบาล ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการดูแลผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงานของบุคคล และองค์กร

สภาการพยาบาลสากล (International Council of Nurse, 2007) ให้ความหมายว่า สถานที่ทำงานที่สนับสนุนการทำงานที่เหมาะสมและเป็นเลิศ โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีเป้าหมาย ในการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ และพัฒนาแรงจูงใจ ผลผลิตและการปฏิบัติงานของบุคลากร และองค์กร

โดยสรุป สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี หมายถึง สถานที่ทำงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานให้มีสุขภาพที่ดี มีความปลอดภัย สนับสนุนให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติ

1.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีผู้เสนอองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีที่สำคัญมี 2 องค์การดังนี้

1.2.1 ศูนย์นานาชาติด้านทรัพยากรมนุษย์ทางด้านพยาบาล (ICHRN, 2007) ได้กำหนดองค์ประกอบของการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีไว้ 14 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและนโยบายสุขภาพความรุนแรงในสถานที่ทำงาน การเลือกปฏิบัติ ความรุนแรงทางด้านร่างกายและจิตใจ และความปลอดภัยส่วนบุคคล

2) ความยุติธรรมและการบริหารจัดการด้านภาระงานและความเครียด

3) บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารและจัดการของผู้บริหาร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงานในการตัดสินใจและ การมีค่านิยมร่วมกัน

4) ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

5) มีโอกาสและการได้รับสิ่งต่าง ๆ เท่าเทียมกัน

- 6) มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าและการพัฒนาในอาชีพ
- 7) การมีเอกลักษณ์ของวิชาชีพ การมีเอกสิทธิ์ในการควบคุมการปฏิบัติงาน
- 8) การรักษาความปลอดภัยในการทำงาน
- 9) การจ่ายเงินค่าตอบแทนที่ ค้ำค่าและคุ้มประโยชน์
- 10) ระดับการรักษาความปลอดภัยสำหรับพนักงานทุกคน
- 11) ระบบการสนับสนุนและการกำกับดูแลการทำงาน
- 12) การสื่อสารที่อิสระ และความ โปร่งใส
- 13) โปรแกรมการรับรู้ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการทำงาน
- 14) การเข้าถึงวัสดุ อุปกรณ์ อย่างเพียงพอสำหรับให้ความช่วยเหลือ

พนักงาน

1.2.2 สภายาบาลสากล (International Council of Nurses, ICN) นำองค์ประกอบสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี 14 องค์ประกอบ มาจัดใหม่เป็นกลุ่มองค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ (ICN, 2007) ดังนี้

- 1) ได้รับการยอมรับเชิงวิชาชีพ (Professional recognition) ประกอบด้วย
 - (1) มีการยอมรับสมรรถนะทางวิชาชีพ และความอิสระในการใช้สมรรถนะเชิงวิชาชีพจากสาขาวิชาชีพด้านสุขภาพ
 - (2) มีการสนับสนุนความอิสระเชิงวิชาชีพ และการควบคุมการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ
 - (3) มีการยอมรับและการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำคุณประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือปฏิบัติงานดี
 - (4) ประเมินความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและดำเนินการต่อผลลัพธ์ของการทำงานภายหลังการประเมินอย่างสม่ำเสมอ
- 2) การจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective management practices)
 - (1) ยึดมั่นต่อการให้โอกาสและการกระทำกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
 - (2) ให้การตอบแทนที่เพียงพอและทันเวลาอย่างเหมาะสมกับการศึกษาประสบการณ์ และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ
 - (3) ชำรงรักษาระบบการจัดการการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
 - (4) จัดให้มีผลประโยชน์หรือสวัสดิการที่เหมาะสมและมีความยืดหยุ่น

(5) ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และการตัดสินใจในประเด็นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตน สภาพแวดล้อมการทำงาน และการดูแลผู้ป่วย

(6) ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผย การเป็นพันธมิตรในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมและสัมพันธ์ภาพเชิงสนับสนุน

(7) ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ไว้วางใจกัน ยุติธรรม และเคารพซึ่งกันและกัน

(8) นำนโยบายและวิธีการไปใช้ในเชิงบวกที่กระตุ้นให้มีการรายงานการปฏิบัติทางวิชาชีพที่ไม่ถูกต้อง หรือการละเมิดกฎหมายและระเบียบมาใช้

(9) จัดทำรายละเอียดของคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) หรือคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Job specification) อย่างสมบูรณ์และชัดเจน

(10) สนับสนุนกระบวนการตัดสินใจที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

(11) มีวิธีการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิผล

(12) มีการจัดการ และการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล

3) โครงสร้างของหน่วยงานที่สนับสนุน (Support structures)

(1) ลงทุนด้านสุขภาพ และสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงาน

(2) สนับสนุนสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน และ

ผู้ป่วย

(3) ยึดถือกรอบกฎระเบียบการปฏิบัติงาน (Regulatory Frameworks) ที่

ช่วยให้สภาพการทำงานปลอดภัย

(4) จัดให้มีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และพนักงานสายสนับสนุนอย่าง

เพียงพอ

(5) จัดให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินและปรับปรุงหน่วยงานและองค์กร

ตลอดจนพัฒนาองค์กร และออกแบบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

(6) ส่งเสริมสมดุลชีวิตและการทำงาน ที่ดีต่อสุขภาพ (healthy work-life balance) โดยมีนโยบายและโปรแกรมที่สนับสนุนภาระงานและความเครียดอย่างเป็นธรรม และบริหารจัดการได้ และการจัดการเกี่ยวกับงานที่ยืดหยุ่น

(7) จัดให้มีการจ้างงานที่มั่นคง และคาดการณ์ได้

(8) มีการกำกับกรปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามจรรยาบรรณ

วิชาชีพ

(9) สื่อสารอย่างชัดเจน และตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

(10) ทบทวนสมรรถนะ และขอบเขตของการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

4) โอกาสทางการศึกษา (Educational opportunities)

(1) สนับสนุน โอกาสด้านการฝึกอบรมเชิงวิชาชีพ และพัฒนา

ความก้าวหน้าในอาชีพ

(2) จัดให้มีโปรแกรมการปฐมนิเทศแก่พนักงานใหม่

(3) สนับสนุนโปรแกรมครูผู้ฝึก ครูพี่เลี้ยง การนิเทศที่มีประสิทธิผล

5) อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational health and safety)

(1) จัดระบบการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปลอดภัย

(2) มีนโยบายและ โปรแกรมด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และความ

ผาสุก ให้ความสำคัญต่ออันตรายในสถานที่ทำงาน มีการวินิจฉัย การถูกทำร้ายทางร่างกายและจิตใจ และประเด็นเกี่ยวกับความปลอดภัยของบุคลากร

1.3 ประโยชน์ของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

สภาการพยาบาลสากล (ICN, 2007) กล่าวถึงประโยชน์สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีว่ามีผลต่อหน่วยบริการสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานทางด้านสุขภาพ และผลลัพธ์ของผู้ป่วย โดยมีรายละเอียดของประโยชน์ดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1.3.1 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเปลี่ยนไปในทางที่ดี ช่วยรักษาผู้ปฏิบัติงานไว้ในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้มีการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น มีการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องมากขึ้น และช่วยพัฒนาผลลัพธ์ของผู้ป่วย

1.3.2 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี แสดงให้เห็นความมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจงาน

1.3.3 เมื่อพยาบาลมีความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้อัตราการขาดงานและการลาออกจะลดลง กำลังใจและประสิทธิภาพการทำงานจะเพิ่มขึ้นและการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น

1.3.4 ส่งเสริมการสื่อสารที่ดี และส่งเสริมความเป็นผู้นำภายในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน และส่งผลให้พยาบาลมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานโดยรวมเกิดความพึงพอใจตามมาได้

1.3.5 คงไว้ซึ่งความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และช่วยให้พยาบาลรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและเป็นผู้ร่วมงานที่มีคุณค่า

1.3.6 พยาบาลจะถูกดึงดูคให้อยู่กับองค์กรและยังคงทำงานในที่ทำงานเพื่อโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ มีอิสระ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามความเป็นธรรม

1.3.7 ทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญต่องานขององค์กรด้านสุขภาพ จะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลเช่นเดียวกับการดูแลผู้ป่วย

1.3.8 มีงานวิจัยจำนวนมากที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีพยาบาล จำนวนมากกับการลดอัตราการตายของผู้ป่วยในระบบทางเดินหายใจและการติดเชื้อที่แผลและทางเดินปัสสาวะ จำนวนผู้ป่วยที่เกิดแผลกดทับและความผิดพลาดทางยาลดลง

1.4 การสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

สภาการพยาบาลสากล (ICN,2007) กล่าวถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีว่า เป็นการพัฒนา การส่งเสริมและการรักษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีเป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นในทุกส่วนขององค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (เช่น รัฐบาล นายจ้าง องค์กรการพยาบาล หน่วยงานที่กำกับดูแล สถานศึกษาทางการพยาบาล เป็นต้น) สำหรับในส่วนของพยาบาลและองค์กรที่เป็นตัวแทนของพวกเขาสามารถพัฒนาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีได้ ดังนี้

1.4.1 การปรับวิธีการสมัครและการธำรงรักษาพยาบาลไว้ในองค์กร มีวิธีการดังนี้

- 1) ส่งเสริมบทบาทของพยาบาลอย่างต่อเนื่อง
- 2) กำหนดขอบเขตของการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้พยาบาลได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพในการดูแลผู้ป่วย กรอบกฎหมายนี้จะช่วยให้สาขาวิชาชีพอื่นๆ และสังคมตระหนักเกี่ยวกับสมรรถนะและวิวัฒนาการของวิชาชีพ
- 3) ชักชวนพยาบาลให้มีความตระหนักต่อวิชาชีพและการให้รางวัลหรือค่าตอบแทน

1.4.2 การพัฒนาและเผยแพร่ความสำคัญของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีที่ปลอดภัย

1.4.3 การสร้างความสามารถของพยาบาลและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ ด้านการบริหารจัดการด้านสุขภาพและตำแหน่งงานที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย

1.4.4 การทำให้ผู้อื่นได้ยินเสียงของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีวิธีการดังนี้

- 1) การสร้างความเข้มแข็งขององค์กรพยาบาล
- 2) การเข้าถึงผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจ

1.4.5 การสนับสนุนการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และ เผยแพร่ข้อมูล

1.4.6 การกระตุ้นให้สถาบันการศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยให้โอกาสในการทำงานร่วมกันและเน้นทฤษฎีการทำงานเป็นทีม

1.4.7 การนำเสนอรางวัล สิ่งอำนวยความสะดวกด้านการดูแลสุขภาพ ที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี โดยการรับสมัครและการคงรักษาไว้ลดอัตราการลาออก ความคิดเห็นของประชาชน เพิ่มการดูแลและความพึงพอใจของผู้ป่วย

1.4.8 การสร้างพันธมิตรกับสาขาวิชาชีพสุขภาพอื่น ๆ รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางด้านงานสุขภาพ เช่น ผู้ป่วย สมาคมผู้บริโภค เป็นต้น

1.4.9 การทำให้มั่นใจว่าสาขาวิชาอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย

1.4.10 การพัฒนาการเรียกร้องให้เริ่มปฏิบัติ ซึ่งจะมีรายละเอียดขององค์ประกอบหลักของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี และให้องค์กรลงนามและสนับสนุน

1.4.11 การเพิ่มความตระหนักรู้ ความเข้าใจ และการสนับสนุน ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับผลกระทบทางบวก ที่สิ่งแวดลอมการปฏิบัติงานที่ดีมีผลต่อการสรรหา และการคงอยู่ของพยาบาล ผลลัพธ์ของผู้ป่วย และส่วนขององค์กรสุขภาพโดยรวม

โดยสรุป สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี เป็นสิ่งที่สมาคมพยาบาลสากลมีความพยายามที่จะทำให้เกิดขึ้นในทุกองค์กรเพราะเชื่อว่า เมื่อองค์กรมีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี จะช่วยทำให้ธรรมาภิบาลให้คงทำงานอยู่ในระบบ ลดการลาออกของพยาบาลทำให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะทำให้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานพยาบาลที่ดีขึ้น

การส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีได้นั้น ผู้บริหารมีส่วนสำคัญเพราะเป็นผู้กำหนดนโยบาย (ICN, 2007) หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารในระดับต้นที่มีความใกล้ชิดกับพยาบาลวิชาชีพ มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมและสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตามยังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ของทั้ง 2 ตัวแปรดังกล่าว และได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ต้องนำพาองค์กรดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การทำงานจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสังคมที่

เปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามกระตือรือร้นในการทำงาน การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตาม สามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ตามสร้างสรรค์งานใหม่ๆ และหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา รวมทั้งสามารถส่งเสริมและพัฒนาผู้ตามให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นได้ รายละเอียดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีดังนี้

2.1 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ดังนี้

เบรินส์ (Burns, 1978 อ้างถึงในราณี อธิชัยกุล, 2554) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลใน 2 ระดับคือ ระดับจุลภาคระหว่างบุคคล และระดับมหภาค เป็นการใช้อำนาจในการเปลี่ยนแปลงสถาบันหรือองค์กร ในระดับมหภาคนั้นผู้นำจะต้องใช้ความสามารถในการกำหนดรูปร่าง ทิศทาง แสดงออกและประสานความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม

แบสส์ (Bass, 1998) ได้ให้ความหมายว่า เป็นคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ โดยไม่ได้ใช้กลวิธีแลกเปลี่ยนสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ แต่ใช้วิธีพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพัฒนาความรู้ ความสามารถ เสริมสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งกระทำบทบาทและแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจและยอมรับในความสามารถ อีกทั้งสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเกินความตั้งใจที่มีอยู่เดิม มีการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ติดตามพัฒนาการและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำของตนเองด้วย (Bass, 2006)

อโวลิโอ แบสส์และจุง (Avolio, Bass & Jung, 1999 อ้างถึงในสมพรรณ ไกรษร, 2554) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ การบริหารงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

ฟูลแลน (Fullan, 2006 อ้างถึงใน สุนทรี หาญเสมอ, 2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจใน สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ตาม ทำให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรเกิดความรักและผูกพันกับองค์กร มีอิทธิพลต่อผู้ตาม สามารถพัฒนา

ผู้ตามให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร สามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ในองค์กร สร้างบรรยากาศให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร (2550) ให้ความหมายว่า เป็นคุณลักษณะที่สามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ โดยใช้วิธีพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาความรู้ความสามารถ เสริมสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งการแสดงบทบาทและพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและยอมรับความสามารถ

ราณี อธิชัยกุล (2554) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำที่ผู้นำใช้บารมีหรือคุณสมบัติอื่นๆ ในการคลอใจ หรือมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม หรือเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ผู้นำต้องตระหนักถึงความต้องการการเปลี่ยนแปลงโดยการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อชี้แนวทางเปลี่ยนแปลง และสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะที่สามารถโน้มน้าวผู้ปฏิบัติให้เกิดการยอมรับและมีความตั้งใจปฏิบัติตามที่ต้องการให้ปรับเปลี่ยนตามความคาดหวัง

2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แบสส์และริกจิโอ(Bass and Riggio, 2006) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่าผู้ที่สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กระทำตามที่ผู้นำปรารถนา หรือให้ความร่วมมือกระทำกิจกรรมให้บรรลุผลตามต้องการ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1) อิทธิพลตามอุดมคติ (Idealized influence) หมายถึง การเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม โดยเป็นที่ชื่นชม เคารพ นับถือและไว้วางใจ ยอมรับความเสี่ยง มีคุณธรรมและจริยธรรม ผู้ตามต้องการเอาเป็นแบบอย่างจากการเป็นผู้นำที่มีความสามารถและมุ่งมั่น

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) หมายถึง ผู้นำจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจกับผู้ปฏิบัติ โดยการให้ความหมายและความท้าทายในงาน กระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้มีความกระตือรือร้น และมองโลกในแง่ดี ช่วยให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งอนาคตขององค์กร มีการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ช่วยกันกำหนดขึ้น

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง ผู้นำกระตุ้นผู้ตามด้วยคำถาม ปัญหาและสถานการณ์ เพื่อนค้นหาวិธีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ และเชิงสร้างสรรค์ โดยไม่มีการติเตียนความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง ผู้นำให้ความสนใจต่อความต้องการความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานของผู้ตามแต่ละคนที่มี

ความแตกต่างกัน โดยเป็นครูฝึกหรือครูพี่เลี้ยง เพื่อให้ผู้ตามได้รับการพัฒนาศักยภาพในระดับที่สูงขึ้นกว่าปัจจุบันที่เป็นอยู่ และมีการมอบอำนาจหน้าที่ที่ส่งเสริมพัฒนาการของผู้ตาม

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีความใส่ใจกับความต้องการทั้งด้านผลสัมฤทธิ์และการเติบโตของผู้ตาม โดยผู้นำต้องมีวิธีการแนะนำกำกับและติดตาม ผู้ตามควรได้รับการส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งควรพิจารณาเป็นรายบุคคล เพราะบุคคลมีความต้องการที่แตกต่างกัน พฤติกรรมผู้นำแสดงให้เห็นถึงการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การสื่อสาร 2 ทางเป็นสิ่งกระตุ้นผู้ตาม ผู้นำควรมีการพูดคุยกับผู้ตามและตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคล มองถึงความเป็นมนุษย์ของผู้ตามไม่ใช่แค่มองว่าเป็นเพียงพนักงาน ผู้นำควรมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ การมอบหมายงานเป็นการพัฒนาผู้ตาม และควรมีการติดตามตรวจสอบผู้ตามเมื่อผู้ตามมีความต้องการหรือสนับสนุนเพื่อประเมินความก้าวหน้า

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสส์ (Bass, 2006) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบคือ การมีอิทธิพลตามอุดมคติ (Idealized influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration)

ฟูลแลน (Fullan, 2006 อ้างถึงใน สุนทรี หาญเสมอ, 2556) กล่าวว่า ผู้นำควรมีความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ (Relationship Management) ดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) หมายถึงการเป็นผู้ชี้แนะผู้ตามให้เห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ มีการสื่อสารร่วมกัน สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามได้ กำหนดเป้าหมายที่สูงขึ้น ทำให้งานมีความตื่นเต้น
2. การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) หมายถึงความสามารถใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเพื่อดึงดูดใจและดึงตัวบุคคลสำคัญเข้าร่วมกลุ่มและการสร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือสนับสนุน และรู้จักหวานล้อมชักจูงทำให้บุคคลอื่นคล้อยตามได้
3. การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) หมายถึง ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญ ในการพัฒนาความสามารถของผู้อื่นได้ เข้าใจเป้าหมายจุดแข็งจุดอ่อนของเขา ให้คำแนะนำกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และเข้าใจถึงความเป็นไปได้
4. เป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Change Catalyst) หมายถึงความสามารถของผู้นำที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรู้ได้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทำทนายสภาพที่เป็นอยู่เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นเลิศ มีวิธีการปฏิบัติที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงนั้น

5. การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management) หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งได้ดี ทำให้ทุกฝ่ายมีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง และเข้าใจมุมมองที่แตกต่าง และหาทางออกที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกัน สามารถเผชิญกับความขัดแย้ง รับความรู้สึก ความคิดเห็นจากทุกด้านและปรับทัศนคติไปในทิศทางที่มาจากการตกลงร่วมกัน

6. การสร้างพันธะความผูกพัน (Building Bonds) เป็นความสามารถในการสร้างความผูกพัน สร้างความไว้วางใจ ความสามัคคีภายในองค์กรและผู้ร่วมงานจากภายนอกเครือข่าย เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล

7. การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน (Teamwork and Collaboration) ผู้นำที่ดีต้องรู้จักการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างบรรยากาศของการทำงานที่เป็นมิตร ผู้นำเป็นแบบอย่างของการให้ความเคารพ การช่วยเหลือและการร่วมมือกัน สามารถจูงใจผู้อื่นให้ร่วมทำงานอย่างกระตือรือร้น สร้างสปิริต เอกลักษณ์ของกลุ่ม สร้างสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้น

2.3 คุณลักษณะของผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ราณี อธิชัยกุล (2554) กล่าวว่า ผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น จะเป็นผู้ที่ จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเหนือกว่าระดับความคาดหวังปกติ โดยคลอใจให้ผู้ตามมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กรและมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของตนเอง ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะ ดังนี้

1. ใช้อำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง
2. เป้าหมายการทำงานกว้าง สอดคล้องกับผู้นำและวิสัยทัศน์ เน้นเชิงคุณภาพ
3. พัฒนาผู้ตามตามบรรทัดฐานและความต้องการของกลุ่ม
4. กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจสร้างความไว้วางใจ ความเคารพ และความภาคภูมิใจในตนเอง
5. ผู้ตามมีความผูกพันในผู้นำ และวิสัยทัศน์ในระดับมาก
6. สื่อสารความคาดหวังและเป้าหมาย
7. กระตุ้นให้เกิดสติปัญญา และความสามารถในการแก้ไขปัญหา
8. ให้ความสนใจในความเสมอภาคแก่บุคลากร สอนงานและให้คำแนะนำในการทำงาน

ทิชชีและดีเวนนา (Tichy & Devanna, 1986 อ้างถึงใน ปภาสิณี แซ่ดิว, 2555) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะทำหน้าที่คล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ช และต้องสร้างแรงบันดาลใจเพื่อจะเปลี่ยนองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า

2. เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุขและมีจุดยืนของตนเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง
3. เชื่อมั่นในคนอื่น โดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ
4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า
5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต จะนึกถึงสิ่งที่ตนเองเคยทำผิดพลาดเป็นบทเรียน และจะพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา
6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ และความไม่แน่นอน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
7. เป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการมองการณ์ไกลสามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาทำให้เป็นความจริงได้

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับพยาบาลวิชาชีพ เป็นผู้ที่มุ่งมั่น ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ดีขึ้น สร้างและพัฒนาทีมโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหอผู้ป่วย (อุไรวรรณ พรหมศร, 2550 อ้างถึงใน อารี ชิวเกษมสุข, 2559) ส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีความก้าวหน้า อีกทั้งหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักจะเป็นผู้ที่สร้างสรรค์งานใหม่ๆ และสามารถบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้มีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และหัวหน้าหอผู้ป่วยยังมีบทบาทหน้าที่โดยตรง

จากบทบาทความรับผิดชอบดังกล่าว หัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นผู้ที่มีความสำคัญ ในการที่จะทำให้เกิดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีเนื่องจากเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดแนวทางในการปฏิบัติต่าง ๆ การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย จะช่วยเปลี่ยนแปลงผู้ตามโดยใช้อำนาจ ใช้การชักจูงหรือการเป็นตัวแบบที่ดี เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติเพื่อความสำเร็จขององค์กร แต่เนื่องจากยังไม่มีการศึกษาวิจัยถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจและศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ดังกล่าว และนอกจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาแล้วนั้นยังมีตัวแปรอีกตัวที่ผู้วิจัยเลือกนำมาศึกษาว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี นั่นคือทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งมีการศึกษาในงานวิจัยของลูธานส์และคณะ (Luthans; et al.,2008) ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวก

กับผลการปฏิบัติงานและบรรยากาศในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกน่าจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

3. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนทางจิตวิทยาเป็นสภาพจิตใจของบุคคลในทางบวก เป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคลซึ่งเป็นลักษณะที่สามารถพัฒนาได้ และนักวิชาการส่วนหนึ่งเชื่อว่าเป็นคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นความได้เปรียบในการแข่งขันกันในอนาคต

3.1 ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

มีผู้ให้ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไว้ ตัวอย่างเช่น

ลูธานส์และคณะ (Luthans; et al., 2007) ให้ความหมายว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นจุดเด่นหรือจุดแข็ง เป็นคุณลักษณะที่สามารถพัฒนาได้ เป็นคุณลักษณะซึ่งไปสู่การกำหนดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ และสามารถจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในองค์กรยุคปัจจุบัน

สายสมร เกลยกิตติ (2554) ให้ความหมายทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การพัฒนาสภาวะจิตใจในทางบวกซึ่ง เป็นคุณลักษณะที่เป็นจุดเด่นหรือจุดแข็ง เป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในทางที่ดี ซึ่งไปสู่การกำหนดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ และสามารถจัดการอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกหมายถึงคุณลักษณะที่ดีของบุคคลซึ่งจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ และสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 แนวคิดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ลูธานส์และคณะ (Luthans; et al. 2007 อ้างถึงใน สายสมร เกลยกิตติ, 2554) กล่าวว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ความไม่มั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาทางด้านการศึกษาและเทคโนโลยีที่ไม่หยุดยั้ง นอกจากนี้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ยังเป็นการศึกษาคุณลักษณะของบุคคลเชิงบวก การรวมกันของตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร จะนำไปสู่การเกิดแนวคิดใหม่ คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หรือ PsyCap ซึ่งแนวคิดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีดังนี้

1) *ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก* เป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรม จากประสบการณ์ จากการถ่ายทอดทางสังคม ก่อเกิดองค์ความรู้ที่อยู่ภายในตัวของบุคคล ซึ่งมีความสำคัญอย่างมาก

2) *ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก* มีคุณค่ามากกว่าทุนทางสังคม แสดงให้เห็นถึงการมีโอกาสนใหม่ๆ มากกว่าแค่เพียงมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม เครือข่าย บุคคล องค์กรเท่านั้น

3) *ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก* เกิดจากแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (*Positive Psychology*) มองศักยภาพเดิมของบุคคล สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมองค์การและการบริหารจัดการกับศักยภาพของมนุษย์

4) *ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก* มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว (*PsyCap is unique*) คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จะนำไปสู่แนวคิดใหม่ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว มีกรอบแนวคิดทฤษฎีใหม่ โครงสร้าง การวัด และโปรแกรมการพัฒนาบุคคล

5) *ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก* เป็นสิ่งที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีและการวิจัย เช่น Social Cognitive Theory ของ Bandura, Hope Theory ของ Synder เป็นต้น

6) *ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก* เป็นตัวแปรที่สามารถวัดและประเมินได้

7) *ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก* เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาปรับปรุงได้

8) *ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก* มีผลกระทบอย่างสูงสุดต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ซีแมน สเลทเตอรี (Semann Slattery, 2013) ได้กล่าวถึง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกว่าเป็นสภาพทางจิตวิทยาส่วนบุคคลของแต่ละบุคคล มีคุณลักษณะดังนี้

1) มีความเชื่อมั่นตนเอง หรือการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ หรือการทำงานที่ท้าทาย

2) การมองโลกในแง่ดี เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

3) ความตั้งใจที่จะไปสู่เป้าหมายและอาจมีการเปลี่ยนวิถีทางเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย เพื่อให้ประสบความสำเร็จ

4) เมื่อมีปัญหาทุกข์ยากกรุมเร้าสามารถกลับฟื้นคืนสภาพได้

3.3 ความสำคัญของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จะส่งผลให้บุคคลมีการปฏิบัติงานดี มีความผูกพันกับองค์กรและมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Avey, Luthans, & Youssef, 2009 อ้างถึงใน ฉัฐวุฒิ อรินทร์, 2556) มีความสุขในการดำเนินชีวิตและ การ

ทำงาน นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี จากการวิจัยด้านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ผ่านมา พบว่า มีนักวิจัยให้ความสำคัญอีกทั้งมีผู้ศึกษาจำนวนมากและมีผลการวิจัยที่สอดคล้องกันว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานดีขึ้น แก้ไขปัญหาที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กรในการทำงาน (สายสมร เฉลยกิตติ และนันทนา ผู้รักษา, 2553) ดังนี้

1. การเพิ่มผลผลิตในการทำงาน (Productivity) ประกอบด้วยประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ต้นทุนต่ำ เป็นปัจจัยนำเข้า เพื่อให้เกิดประสิทธิผล (ผลผลิต) ตามเป้าหมาย ซึ่งคนเป็นทรัพยากรทางการบริหาร ถ้าบุคคลมีคุณลักษณะที่สอดคล้องในการทำงาน จะทำให้ประสิทธิผลขององค์กรดีขึ้น
2. การขาดงาน (Absenteeism) การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มาทำงานถือว่าเป็นความล้มเหลวในการปฏิบัติงานและองค์กรจะได้รับผลประโยชน์มากขึ้นถ้าผู้ปฏิบัติงานลดการขาดงาน
3. การลาออกจากงาน (Turnover) การสูญเสียผู้ปฏิบัติงานด้วยเหตุผลต่างๆ ทำให้มีการเพิ่มของค่าใช้จ่ายในการคัดเลือก และการฝึกอบรม ขณะเดียวกันทำให้ประสิทธิผลลดลงจากการสูญเสียผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้และมีประสบการณ์
4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบในหน้าที่องค์กรกำหนด ในภาวะปัจจุบันในองค์กรมีความต้องการบุคคลที่ปฏิบัติงานเกินความหวังในทีมงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือ การอาสาสมัครทำงานนอกเหนือหน้าที่ การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่ไม่จำเป็น เอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินขององค์กร เคารพกฎระเบียบ และอดทนต่อปัญหาในการทำงาน
5. การทำงานที่มีคุณภาพมากขึ้น (Work performance) ผลจากการที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ส่งผลให้ผลลัพธ์ในการทำงานดีขึ้น การทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
6. ความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction) เป็นทัศนความพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อการทำงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลผลิตของงานมากกว่าผู้ปฏิบัติที่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย
7. มีความสุขในการทำงาน (Work happiness) และเกิดความผาสุกในชีวิต (Well being)

3.4 องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ลูธานส์และคณะ (Luthans; et al., 2007) ได้พัฒนาองค์ประกอบทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีลักษณะเฉพาะที่สามารถวัดพฤติกรรมได้ สามารถพัฒนาได้ บุคลากรในองค์กรมีความผูกพัน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน องค์ประกอบ

ทุนทางจิตวิทยามี 4 องค์ประกอบได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ความหวัง (Hope) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resiliency) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการใช้แรงจูงใจและสติปัญญาของตนเองในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ โดยบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

- 1) กำหนดเป้าหมายระดับสูงกว่าปกติและเลือกทำงานที่ยาก
- 2) ยินดีเผชิญและพัฒนาตนเองด้วยสิ่งที่ท้าทาย
- 3) มีแรงจูงใจในตนเองสูง
- 4) ทุ่มเทพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 5) มุ่งมั่นอดทนพยายามเมื่อเผชิญกับอุปสรรค

ลักษณะของผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงนั้นจะมีลักษณะอยู่ 5 ประการดังกล่าว ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะโดยเป็นความสามารถที่พัฒนาอย่างอิสระและมีประสิทธิภาพ คนที่มีการรับรู้ในความสามารถของตนเองสูง จะไม่รอคอยโอกาสที่จะมาถึงเขา ในทางตรงกันข้ามเขาจะสร้างสรรค์โอกาสด้วยตนเอง วางเป้าหมายที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยการค้นหาและอาสาทำงานที่ยาก

3.4.2 ความหวัง (Hope) หมายถึง แรงจูงใจทางบวกที่มาจากความต้องการความสำเร็จ โดยมีพลังแห่งความปรารถนา (willpower) หรือการตัดสินใจที่มีเป้าหมาย และวิถีทาง (pathway) หรือการวางแผนทางที่ไปสู่เป้าหมาย เมื่อบุคคลมีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ บุคคลจะค้นหาและพัฒนาแนวทางใหม่ๆ เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จ

การที่จะยกระดับความหวังของตนเองนั้นต้องมีความชัดเจนในหลาย ๆ ด้าน นั่นคือหนึ่ง การมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยยึดมั่นและพัฒนาเป้าหมาย สองการมีความมั่นคงต่อเป้าหมาย เป็นการแสดงออกถึงความตั้งใจและพยายาม เขาสามารถรับรู้ถึงความพยายามของเขาและเขาจะอยู่เหนือโชคชะตา สามเมื่อเขาต้องเจออุปสรรคทำให้เป้าหมายสะดุด เขาสามารถปรับเปลี่ยนหาทางใหม่ สร้างสรรค์ทางเลือกใหม่และไปให้ถึงเป้าหมาย เส้นทางใหม่ที่มีประสิทธิภาพ จะเป็นตัวกระตุ้นแรงบันดาลใจ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมีความหวังที่สูงขึ้นเรื่อยๆ

3.4.3 ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resiliency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวสู่ภาวะปกติได้เมื่อเผชิญกับความแปรปรวนจากภาวะปกติ เผชิญความยากลำบาก ความขัดแย้ง หรือความล้มเหลว

3.4.4 การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง บุคคลมีความคาดหวังว่าจะมีสิ่งดี ๆ เกิดขึ้นกับตนเอง และมีแบบแผนความคิดในการให้เหตุผลเชิงบวกต่อสาเหตุของเหตุการณ์ต่างๆ เมื่อบุคคลประสบเหตุการณ์ที่ไม่ดี บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะให้เหตุผลของเหตุการณ์นั้นว่า สาเหตุ นั้นมาจากปัจจัยภายนอก เหตุการณ์ที่ไม่ดีนั้นจะเกิดขึ้นชั่วคราว เกิดเฉพาะบริบทนั้นๆ ส่วนบุคคลที่ มองโลกในแง่ลบ จะให้เหตุผลว่า สาเหตุของเหตุการณ์นั้นมาจากปัจจัยภายในตนเอง ต่ำหนิตนเอง และเชื่อว่าเหตุการณ์ที่เลวร้ายจะเกิดขึ้นไปตลอด

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ที่ดี

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมทางบวกในการทำงาน พึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีพลังที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่ดีกว่า และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Luthans & Youssef, 2007; Nelson & Cooper, 2007; Avey, Luthans, & Youssef, 2009 อ้างถึงใน ณัฐวุฒิ อรินทร์, 2556)

ซีแมน สเลทเตอรี (Semann Slattery, 2013) กล่าวถึงความสัมพันธ์ของทุนทาง จิตวิทยาเชิงบวกกับการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ระดับจิตวิทยาเชิงบวกที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น
2. มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการดูถูกถากถาง โดยจะปรับเปลี่ยนเป็น ให้มีใจเปิดกว้างมากขึ้นและการดูถูกถากถางในองค์กรจะลดลง
3. คนที่มีทุนทางจิตวิทยาที่สูง มีแนวโน้มที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ มีความทนในการทำงาน (ทำงานได้ยาวนานขึ้น)
4. คนที่มีทุนทางจิตวิทยาที่สูง มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้หลากหลายวิธี และคาดหวังผลของการแก้ปัญหาไปในทางบวก มีปฏิริยาต่อปัญหาไปในทางบวก

จากการทบทวนวรรณกรรมทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นคุณลักษณะเฉพาะของ บุคคลซึ่งเกิดจากประสบการณ์ในอดีตและการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในปัจจุบัน ทุนจิตวิทยาเชิง บวกเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร แต่ผู้วิจัยไม่พบงานวิจัยที่ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อเป็น การเพิ่มเติมความรู้ในส่วนนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์และทำนาย สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีได้มากน้อยเพียงใด

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีแต่ละโรงพยาบาลมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารงาน บริบทวัฒนธรรมองค์กรอีกทั้งขนาดของโรงพยาบาล เป็นต้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่และมีบุคลากรทางการแพทย์จำนวนมาก

4. โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์

4.1 ข้อมูลทั่วไปโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์

โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ มีข้อมูลทั่วไป(ฝ่ายแผนงานสารสนเทศ, 2556) ดังนี้เป็นโรงพยาบาลศูนย์ในเขต 13 กระทรวงสาธารณสุข ให้บริการทางการแพทย์ทุกสาขาโดยมีการบริการระดับสูง (ตติยภูมิ) 3 ด้านคือ หัวใจ อุบัติเหตุและมะเร็ง รวมทั้งตติยภูมิอื่น เช่น ศูนย์เปลี่ยนถ่ายไต ศูนย์ผ่าตัดโดยใช้กล้อง เป็นต้น ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2479 วิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล คือ " เป็นโรงพยาบาลศูนย์ชั้นนำด้านวิชาการ บริการและส่งเสริมสุขภาพอย่างมีคุณภาพที่เป็นเลิศในระดับสากล "

ข้อมูลผู้ป่วยในโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ (ฝ่ายแผนงานสารสนเทศ, 2556) เป็นโรงพยาบาลศูนย์ขนาด 1,188 เตียง มีจำนวนเตียงผู้ป่วยในจำนวน 1,207 เตียง โดยมีจำนวนผู้ป่วยในเฉลี่ยต่อวัน 1,390 ราย จำนวนผู้ป่วยใน 94,757 รายต่อปี พยาบาลวิชาชีพมีจำนวนทั้งสิ้น 1,228 คน (ข้าราชการ 890 คน พนักงานราชการ 7 คน ลูกจ้างตามวุฒิ 331 คน) ในปี 2556 รับพยาบาลใหม่อัตราจ้าง จำนวน 111 คน พยาบาลอัตราจ้างลาออก จำนวน 64 คน ลาศึกษาต่อปริญญาโท 2 คน มีการจัดประชุมวิชาการภายในโรงพยาบาลให้กับพยาบาลวิชาชีพและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพไปอบรมสัมมนาภายนอก พยาบาลวิชาชีพ ที่ได้รับการอบรมภายนอกโรงพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 76.48 โรงพยาบาลจัดปฐมนิเทศให้กับพยาบาลใหม่ทุกปี สนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัย และส่งเสริมให้นำเสนอผลงานทั้งในและต่างประเทศ

4.2 พันธกิจ เข้มมุ่ง ค่านิยมและแผนยุทธศาสตร์

โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์กำหนดพันธกิจ เข้มมุ่ง ค่านิยมและแผนยุทธศาสตร์ในการบริหาร (ฝ่ายแผนงานสารสนเทศ, 2556) ดังนี้

พันธกิจ

1. ให้บริการทางการแพทย์ การส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม รวมทั้งระบบส่งต่อที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยเน้นระดับตติยภูมิ สนับสนุนบริการระดับตติยภูมิและปฐมภูมิ

2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ และการวิจัยด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาระบบบริการ

3. การบริหารจัดการด้านระบบบริการสุขภาพสู่ความเป็นเลิศ

เข็มมุ่งองค์กร

1. พัฒนาระบบคุณภาพบริการและมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศ

2. ลดความแออัด พัฒนาระบบส่งต่อและ เครือข่ายบริการปฐมภูมิ

3. พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศ Excellent Center หัวใจ อุบัติเหตุ มะเร็ง และศูนย์

แพทย์เฉพาะทาง

ค่านิยมองค์กร (Value) พื้นฐาน 6 ด้าน คือ

1. จิตมุ่งบริการ เน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

2. ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

3. มุ่งใฝ่รู้ เรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4. ความคิดสร้างสรรค์

5. การทำงานเป็นทีม อย่างร่วมมือร่วมใจ

6. มุ่งมั่นในการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง

แผนยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบคุณภาพบริการและมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศ

2. ลดความแออัด พัฒนาระบบส่งต่อและ เครือข่ายบริการปฐมภูมิ

3. พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศ Excellent Center หัวใจ อุบัติเหตุ มะเร็ง และศูนย์

แพทย์เฉพาะทาง

4. พัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาระบบวิชาการด้านสุขภาพและ

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. พัฒนาการบริหารจัดการและหลักธรรมาภิบาล

6. พัฒนาด้านโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพและระบบลูกค้าสัมพันธ์

7. พัฒนาเป็นศูนย์แพทยศาสตรศึกษาในการผลิตแพทย์เพิ่ม

8. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นว่า สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีมีความสำคัญช่วยส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานให้มีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ ทำงานได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ปัจจัยที่นำมาศึกษาคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทนายทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ได้อย่างไร ดังงานวิจัยที่คัดสรรมาดังนี้

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมมีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน แต่ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี และยังไม่พบการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทนายทางจิตวิทยากับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ดังนั้นในการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงนำเสนองานวิจัยที่มีความใกล้เคียง ดังนี้

4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

ปีเตอร์ แวน โบเกออร์ (Peter Van Bogaert, 2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาล ความเหนื่อยหน่ายและผลการปฏิบัติงาน กับคุณภาพการพยาบาล พบว่า สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานและคุณภาพการดูแลผู้ป่วยของพยาบาลได้

อันรัชและฉาน (Unruh & Zhang, 2013) ศึกษาบทบาทของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ ซึ่งทำการศึกษากับพยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ในรัฐฟลอริดา สหรัฐอเมริกา พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานในด้านลบ เป็นตัวทำนายการลาออกจากการงานและมีความสัมพันธ์ต่ำกับความผูกพันในงาน

เฟิง เจียซี และคณะ (Jiaxi Peng, 2013) ศึกษาผลของทุนทางจิตวิทยาต่อการออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศจีนพบว่าทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการออกจากงาน

เถาซัน (Tao Sun, 2011) ศึกษาผลกระทบของทุนทางจิตวิทยาต่อการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ลูธานส์และคณะ (Luthans; et al., 2008) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์กรที่มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมี “ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก” เป็นตัวแปรสื่อ โดยบรรยากาศในองค์กรเป็นการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและมีการประสานงานที่ดี พนักงานมีความร่วมมือกับองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และทุนทางจิตวิทยาด้านบวกเป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์กร

ปีเตอร์สันและลูธานส์ (Peterson and Luthans, 2003 อ้างถึงใน Luthans; et al., 2007) ศึกษาพบว่าระดับความหวังของผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกำไรขององค์กรและความพึงพอใจ และความคงอยู่ของพนักงาน

ยิวเซฟ (Yousef, 2004 อ้างถึงใน Luthans; et al., 2007) ศึกษาระดับความหวังของผู้จัดการ 1000 คน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ความพึงพอใจ ในงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อ

4.2 งานวิจัยในประเทศ

สมนันท์ สุทธธาธรัตน์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ช่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

บุษบา วงศ์พิมล. (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดอัตรากำลังพยาบาล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของพยาบาล ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=0.40, p = .001$)

ปลาสินี แซ่ตี้ว (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญปัญหาและพื้นที่อุปสรรค ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของหัวหน้าหรือผู้ช่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.51$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการพยากรณ์พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาได้

พิสมัย แจ่มสุทธิวัฒน์ (2551) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยมีองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 ด้าน คือ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และ มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ซึ่งมีส่วนใกล้เคียงกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ ($r = 0.82, p < .001$)

ชุติมา นพแก้ว (2557) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ช่วยต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลแห่งหนึ่งสังกัดกรุงเทพมหานคร

พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ฉวีวรรณ ล่องสุวรรณ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจและองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.644$) กับองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉัฐวดี อรินทร์ (2556) ได้ศึกษาการทำหน้าที่ตัวแปรคั่นกลางของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้ ผลการศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างบุคลิกภาพแบบเข้มแข็ง การสนับสนุนจากครอบครัว การรับรู้ความมั่นคงปลอดภัย กับความเติบโตทางจิตใจ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรที่ดี และระหว่างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่นกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรที่ดี

สิริพร วงษ์โทน (2555) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.529$)

สายสมร เฉลยกิตติ (2554) ได้ศึกษาพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ โดยการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ผลการศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 ค่าเฉลี่ยรายองค์ประกอบอยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบ

โดยสรุปจากการทบทวนวรรณกรรม การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ยังไม่มีการศึกษาว่ามีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีอย่างไร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทั้งสองประการดังกล่าวว่ามีความสัมพันธ์และสามารถทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีได้หรือไม่อย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป สำหรับขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยดังในบทที่ 3 ที่จะกล่าวต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัดอุบลราชธานี ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ทักษะจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี และศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี มีประสบการณ์การทำงาน ที่หอผู้ป่วยในสามัญ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์อย่างน้อย 1 ปี และไม่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย มีจำนวนทั้งสิ้น 457 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในสามัญ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี และไม่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*power Version 3.1.9.2 โดยกำหนดให้ขนาดอิทธิพล (effect size) ในระดับปานกลางเท่ากับ 0.15 ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% และอำนาจการทดสอบเท่ากับ 95 % พบว่า ได้ตัวอย่างจำนวน 107 คน สุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพแบบมีระบบ (systematic sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

1.2.1 เรียงรายชื่อหอผู้ป่วยในเฉพาะหอผู้ป่วยสามัญ

1.2.2 ตรวจสอบจำนวนพยาบาลวิชาชีพ ที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละหอผู้ป่วย

1.2.3 เรียงลำดับกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดหมายเลขแทนรายชื่อกลุ่มตัวอย่าง โดยให้หมายเลขเรียงลำดับ (serial number) เริ่มจาก 001 - 457 จากนั้นคำนวณช่วงห่างของการสุ่มตัวอย่าง (sampling interval) $I = N/n$ ได้ค่าเท่ากับ $457/107 = 4.27 = 4$ สุ่มเลขสุ่มเริ่มต้น (random start) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 001 - 457 ใช้ตารางเลขสุ่ม ได้หมายเลข 359 ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพ

คนแรกที่ถูกเลือกคือคนลำดับที่ 359 หลังจากนั้นสุ่มพยาบาลวิชาชีพคนต่อไปโดยนับเวียนหมายเลขเรียงลำดับไปทุก ๆ $4 - 1 = 3$ คน จนครบ 107 คน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างและป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ตอบแบบสอบถามและผลกระทบต่อผู้บริหารโรงพยาบาล ดังนี้

1. เสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์พร้อมเครื่องมือวิจัยต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช วันที่ 18 สิงหาคม 2558 และรหัสโครงการคือ ID 2555100060

2. เสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์พร้อมเครื่องมือวิจัยต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ วันที่ 23 ธันวาคม 2558 และรหัสรับเอกสารรับรองคือ 069/2558

3. ยื่นหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชในการขอเก็บข้อมูลต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลและหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เพื่อชี้แจงโครงการวิจัย และขออนุญาตให้พยาบาลวิชาชีพตอบแบบสอบถามการวิจัย โดยใช้เวลาวางระหว่งการปฏิบัติงานตามปกติเพื่อตอบแบบสอบถามการวิจัย

4. ชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างรับทราบโดยมีเอกสารคำชี้แจงสำหรับกลุ่มตัวอย่างและเอกสารแบบแสดงความยินยอมของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัย (Consent Form) โดยอธิบายให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่สะดวก หรือต้องการถอนตัวที่จะเข้าร่วมการวิจัย สามารถยกเลิกการเข้าร่วมได้ตลอดเวลาโดยไม่กระทบต่อสิทธิอันพึงมีพึงได้ใดๆ และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอม

5. กลุ่มตัวอย่างไม่ต้องระบุชื่อ-นามสกุล ซึ่งผู้วิจัยจะใช้รหัสแทนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจัดแบบสอบถามใส่ซองเมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยให้ใส่กลับเข้าซองและปิดผนึกให้เรียบร้อยก่อนส่งกลับให้ผู้วิจัย

6. กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามได้ตามความเป็นจริง หากข้อคำถามใดที่กลุ่มตัวอย่างรู้สึกลำบากใจในการให้ข้อมูล ก็มีสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามบางข้อใด

7. เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินยอมและให้ความร่วมมือในการวิจัย จึงให้กลุ่มตัวอย่างลงนามในเอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัยและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

8. ข้อมูลดิบที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและอยู่ในที่ปลอดภัย ไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคลและหอผู้ป่วยที่กลุ่มตัวอย่างสังกัด ไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น เมื่อสิ้นสุดการทำวิจัยและสรุปผลการวิจัยเป็นรูปเล่มแล้ว จะทำลายแบบสอบถามทั้งหมด และเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมี 1 ชุด แบ่งออกเป็น 4 ตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 4 ทูนาทางจิตวิทยาเชิงบวก

2.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทูนาทางจิตวิทยาเชิงบวกและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี รวมทั้งเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล โดยกำหนดข้อมูลที่สอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ แผนกหรือหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นการให้ตรวจสอบรายการและเติมข้อความในข้อคำถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี พัฒนาตามแนวคิดสมาพันธ์วิชาชีพด้านสุขภาพของสภาพยาบาลสากล (International Council of Nurses, 2007) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้าน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 46 ข้อ ได้แก่

- | | |
|--------------------------------------|--------------|
| 1. การได้รับการยอมรับอย่างมืออาชีพ | จำนวน 10 ข้อ |
| 2. การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ | จำนวน 13 ข้อ |
| 3. โครงสร้างการสนับสนุน | จำนวน 10 ข้อ |
| 4. โอกาสทางการศึกษา | จำนวน 7 ข้อ |
| 5. อาชีวนามัยและความปลอดภัย | จำนวน 6 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยข้อความ เป็นเชิงบวกทั้งหมด มีการให้ความหมายและคะแนนแต่ละข้อดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตามแนวคิดของ เบสส์ (Bass, 2006) ประกอบด้วยข้อความ 4 ด้าน จำนวนข้อความทั้งหมด 24 ข้อ ได้แก่

- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| 1. อิทธิพลตามอุดมคติ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. การสร้างแรงบันดาลใจ | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. การกระตุ้นปัญญา | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | จำนวน 8 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยข้อความ เป็นเชิงบวกทั้งหมด มีการให้ความหมายและคะแนนแต่ละข้อดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก พัฒนาตามแนวคิดของลูธานส์และ คณะ (Luthans; et al., 2007) ประกอบด้วยข้อความ 4 ด้าน จำนวนข้อความทั้งหมด 19 ข้อ ได้แก่

- | | |
|--------------------------------|-------------|
| 1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ความหวัง | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. การมองโลกในแง่ดี | จำนวน 5 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยข้อความ เป็นเชิงบวกทั้งหมด มีการให้ความหมายและคะแนนแต่ละข้อดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

2.3.1 การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม

1) นำแบบสอบถามทั้งหมดเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามและความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษา แล้วปรับแก้ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2) นำแบบสอบถามพร้อม โครงร่างวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ด้านการบริหารการพยาบาล ในสถาบันการศึกษา และสถานพยาบาลของรัฐ จำนวน 5 ท่าน เพื่อเป็นการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ลงความคิดเห็น (นิรัตน์ อิมามิ, 2549) ดังนี้

+1 เมื่อข้อคำถามนั้นตรงและสอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงและสอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

-1 เมื่อข้อคำถามนั้นไม่ตรงและไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากสูตร

$$I O C = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ดัชนีผลรวมคะแนนทั้งหมดจากผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ถ้าดัชนีความสอดคล้อง มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่า ข้อคำถามมีความตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร(IOC) โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 - 1.00 คัดเลือกใช้ได้ ข้อคำถามที่ต่ำกว่า 0.5 มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (นิรัตน์ อิมามิ, 2549) เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว สามารถสรุปข้อคำถามของแต่ละตอนได้ดังนี้

ตอนที่ 2	แบบสอบถามสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี มีจำนวนข้อคำถาม	47	ข้อ
	ปรับแก้ข้อความ	จำนวน	6 ข้อ
	ตัดทิ้ง	จำนวน	1 ข้อ
	เหลือข้อคำถามทั้งหมด	จำนวน	46 ข้อ
ตอนที่ 3	แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจำนวนข้อคำถาม	24	ข้อ
	ปรับแก้ข้อความ	จำนวน	1 ข้อ
	เหลือข้อคำถามทั้งหมด	จำนวน	24 ข้อ
ตอนที่ 4	แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีจำนวนข้อคำถาม	24	ข้อ
	ตัดข้อคำถามออก	จำนวน	5 ข้อ
	เหลือข้อคำถามทั้งหมด	จำนวน	19 ข้อ
	รวมข้อคำถามทั้งหมด	จำนวน	89 ข้อ

สรุปหลังจากได้ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน แล้ว ได้ข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 89 ข้อ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเห็นชอบ จึงนำไปทดลองใช้ เพื่อหาความเที่ยงต่อไป

3.2.2 การหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่ผ่านการหาความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน กับตัวอย่างที่จะศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 45 คน จากโรงพยาบาลโสธร จากนั้นนำมา วิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการคำนวณด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่า ความเที่ยงที่ยอมรับได้ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่า ความเที่ยงของแบบสอบถามเรื่อง สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ภาวะผู้นำ และทุนทางจิตวิทยา เชิงบวก เท่ากับ 0.95, 0.98 และ 0.98 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนในการเก็บ รวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ทำเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ถึง โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล โครงร่างวิจัย เครื่องมือ ถึงผู้อำนวยการ และกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์

3.3 ติดต่อประสานงานกับรองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ขอบจำนวนพยาบาลวิชาชีพของแต่ละหอผู้ป่วย แล้วนำมาเรียงลำดับเลขที่ เพื่อใช้ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.4 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยนำไปแจกให้กับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามเลขที่ที่กำหนดไว้ เมื่อพยาบาลวิชาชีพตอบแบบสอบถามแล้วบรรจุแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึก ก่อนส่งให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อส่งกลับคืนผู้วิจัย

3.5 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ก่อนนำไปวิเคราะห์ พบว่ามีแบบสอบถาม 2 ชุดที่ตอบไม่ครบ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามกลับไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบข้อที่ยังไม่ได้ตอบให้ครบถ้วน ทำให้ได้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 107 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิม (Median) ส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ (Quartile deviation)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูล ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และเกณฑ์การจัดระดับ จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม โดยกำหนดความหมายตามขอบเขต ดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร, 2542)

ค่าเฉลี่ย	ระดับ
4.50 – 5.00	สูงที่สุด
3.50 – 4.49	สูง
2.50 – 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	ต่ำ
1.00 – 1.49	ต่ำที่สุด

4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment coefficient) โดยใช้เกณฑ์พิจารณา ระดับความสัมพันธ์ (มุกดา ต้นชัย, 2549) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.80 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.60 – 0.79	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.40 – 0.59	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.20 – 0.39	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
น้อยกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

4.3 วิเคราะห์เพื่อสร้างสมการทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

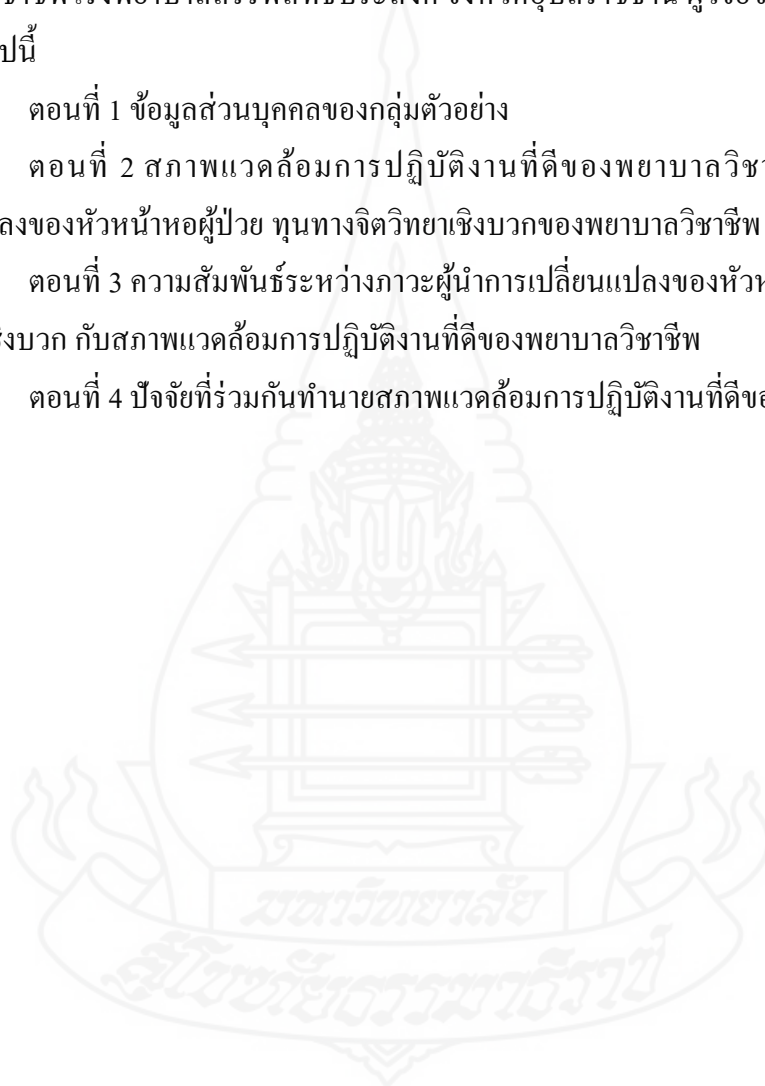
งานวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอข้อมูลเป็นลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่ร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ



ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่
โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่ามัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ของพยาบาลวิชาชีพ
จำแนก ตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)	107	100
20 – 29	45	42.1
30 – 39	39	36.4
40 – 49	17	15.9
50 – 59	6	5.6
มัธยฐานอายุ 31 ปี ส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ 6 ปี อายุต่ำสุด - สูงสุด 23 - 55 ปี		
ระดับการศึกษา	107	100
ปริญญาตรี	104	97.2
ปริญญาโท	3	2.8
ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)		
1– 5	47	43.9
6–10	21	19.6
11–15	15	14.0
16–20	14	13.1
21–25	5	4.7
26–30	2	1.9
31–35	3	2.8
มัธยฐานประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปี ส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ 5.5 ปี ประสบการณ์ใน การทำงาน ต่ำสุด - สูงสุด 1 - 32 ปี		

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี (ร้อยละ 42.1) มีมาตรฐานอายุ 31 ปี อายุต่ำสุด 23 ปีและอายุสูงสุด 55 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 97.2) และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 1- 5 ปี (ร้อยละ 43.9) มีมาตรฐานประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปี

ตอนที่ 2 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม

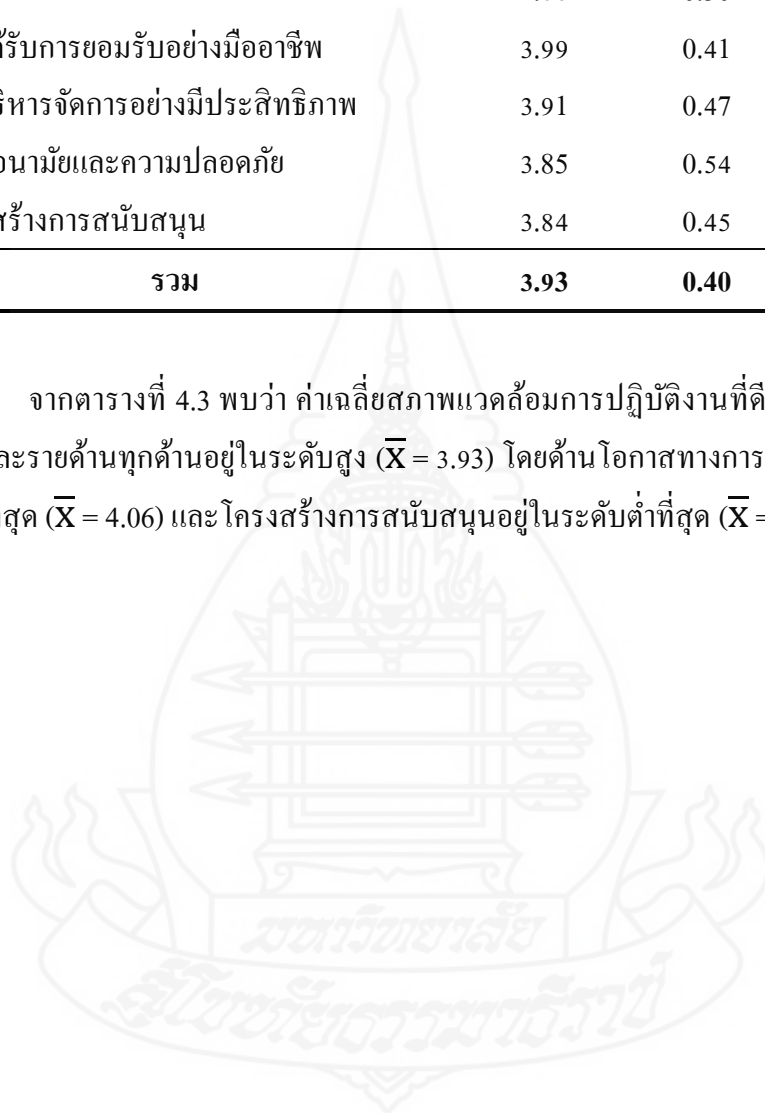
ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี	3.93	0.40	สูง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าหอผู้ป่วย	4.11	0.59	สูง
ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก	4.13	0.40	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และทูทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 3.93, 4.11 และ 4.13 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของ
พยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็น โดยรวมและรายด้าน

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. โอกาสทางการศึกษา	4.06	0.50	สูง
2. การได้รับการยอมรับอย่างมีอาชีวะ	3.99	0.41	สูง
3. การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ	3.91	0.47	สูง
4. อาชีวะอนามัยและความปลอดภัย	3.85	0.54	สูง
5. โครงสร้างการสนับสนุน	3.84	0.45	สูง
รวม	3.93	0.40	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$) โดยด้านโอกาสทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.06$) และ โครงสร้างการสนับสนุนอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.84$)



ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของ
พยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี	\bar{X}	SD	ระดับ
การได้รับการยอมรับอย่างมีอาชีพ			
1. ท่านได้รับการยอมรับด้านสมรรถนะแห่งวิชาชีพจากเพื่อนร่วมงาน เช่น พยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยเหลือคนไข้ เป็นต้น	4.29	0.55	สูง
2. ท่านควบคุมงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของตนเอง	4.16	0.57	สูง
3. หัวหน้าสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน	4.13	0.67	สูง
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทำงานตามบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างอิสระ	4.07	0.66	สูง
5. ท่านปฏิบัติกรพยาบาลได้อย่างอิสระ	4.06	0.67	สูง
6. หัวหน้างานมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของท่านและผู้ร่วมงาน	4.04	0.65	สูง
7. ท่านได้รับการยอมรับด้านสมรรถนะแห่งวิชาชีพจากทีมสุขภาพ เช่น แพทย์ เภสัชกร เป็นต้น	4.03	0.62	สูง
8. ท่านมีโอกาสประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเอง	3.99	0.69	สูง
9. ท่านได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน	3.79	0.65	สูง
10. หน่วยงานมีรางวัลให้ผู้ปฏิบัติงานดี	3.40	0.93	ปานกลาง
การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ			
11. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.29	0.64	สูง
12. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพและไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.20	0.62	สูง
13. หัวหน้างานของท่านมีภาวะผู้นำที่ดี	4.14	0.83	สูง
14. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	4.13	0.65	สูง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี	\bar{X}	SD	ระดับ
15.	หน่วยงานของท่านมีการบรรยายลักษณะงานแต่ละงานเป็นลายลักษณ์อักษร	4.04	0.58	สูง
16.	หน่วยงานของท่านมีกระบวนการตัดสินใจได้เหมาะสม	4.03	0.56	สูง
17.	หัวหน้างานของท่านมีการบริหารจัดการงานได้ดี	4.03	0.79	สูง
18.	ท่านได้รับโอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม	4.02	0.70	สูง
19.	บุคลากรในที่ทำงานมีการสื่อสารที่เปิดเผยแบบสองทาง	4.01	0.69	สูง
20.	หน่วยงานมีระบบการจัดการการปฏิบัติงานของบุคคลกรที่เน้นผลลัพธ์	3.98	0.58	สูง
21.	หน่วยงานของท่านมีระบบการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิผล	3.50	0.76	สูง
22.	ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับภาระงาน	3.27	0.97	ปานกลาง
23.	ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ โครงสร้างการสนับสนุน	3.15	0.88	ปานกลาง
24.	หน่วยงานมีการควบคุมกำกับการทำงานให้เป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.19	0.60	สูง
25.	หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบงานที่ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เช่นการทำงานเป็นทีม เป็นต้น	3.99	0.64	สูง
26.	หน่วยงานมีกฎระเบียบการทำงานที่เน้นความปลอดภัยในการทำงาน	3.99	0.65	สูง
27.	หน่วยงานของท่านมีการจ้างงานที่มั่นคง	3.97	0.73	สูง
28.	มีการทบทวนสมรรถนะและขอบเขตการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.95	0.72	สูง
29.	หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบบริการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้ใช้บริการ เช่นการให้พยาบาลดูแลผู้ป่วยข้างเตียงมากขึ้น เป็นต้น	3.93	0.65	สูง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี	\bar{X}	SD	ระดับ
30.	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงหรือจัดสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน	3.77	0.70	สูง
31.	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมสุขภาพที่ดีให้กับบุคลากร เช่น ออกกำลังกายแบบ โยคะเป็นต้น	3.74	0.88	สูง
32.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์อย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.53	0.71	สูง
33.	มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนภายในหน่วยงาน เพียงพอกับภาระงาน โอกาสทางการศึกษา	3.36	0.77	ปานกลาง
34.	หน่วยงานจัดให้มีการปฐมนิเทศพยาบาลใหม่	4.36	0.60	สูง
35.	หน่วยงานจัดให้มีพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลจบใหม่	4.31	0.65	สูง
36.	ท่านได้รับโอกาสในการไปฝึกอบรมสัมมนาหรือประชุมวิชาการ	4.19	0.66	สูง
37.	หน่วยงานสนับสนุนการอบรมเชิงวิชาชีพ	4.17	0.64	สูง
38.	ท่านได้รับการนิเทศงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.98	0.61	สูง
39.	หน่วยงานของท่านมีการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้อยู่เสมอ	3.93	0.71	สูง
40.	ท่านได้รับโอกาสศึกษาต่อในหลักสูตรเฉพาะทางหรือในระดับปริญญาโท/เอก อาชีพอนามัยและความปลอดภัย	3.51	0.98	สูง
41.	หน่วยงานของท่านมีการกำจัดขยะและสารพิษอย่างถูกต้องปลอดภัย	4.12	0.63	สูง
42.	หน่วยงานของท่านมีการจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้ป่วย	4.04	0.69	สูง
43.	หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน	3.90	0.69	สูง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี	\bar{X}	SD	ระดับ
44.	หน่วยงานของท่านจัดให้ท่านมีเวลาพักรับประทานอาหาร และได้หยุดพักสั้นๆ ระหว่างปฏิบัติงานอย่างน้อย 15 นาที	3.72	0.88	สูง
45.	หน่วยงานมีการจัดตารางปฏิบัติงานที่เหมาะสมโดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ	3.70	0.82	สูง
46.	หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานให้ดูแลผู้ป่วยใน ปริมาณที่เหมาะสม	3.62	0.76	สูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพในรายชื่อส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ยกเว้นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากน้อยไปมากได้ดังนี้ 1) ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.15$) 2) ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับภาระงาน ($\bar{X} = 3.27$) ทั้ง 2 ข้ออยู่ในด้านการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนภายในหน่วยงานเพียงพอกับภาระงาน ($\bar{X} = 3.36$) อยู่ในด้านโครงสร้างการสนับสนุน และ 4) หน่วยงานมีรางวัลให้ผู้ปฏิบัติงานดี ($\bar{X} = 3.40$) อยู่ในด้านการได้รับการยอมรับอย่างมีอาชีพ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกเป็น โดยรวม และรายด้าน

	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	SD	ระดับ
1.	อิทธิพลตามอุดมคติ	4.25	0.70	สูง
2.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.09	0.62	สูง
3.	การกระตุ้นปัญญา	4.07	0.61	สูง
4.	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.06	0.59	สูง
	รวม	4.11	0.59	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง ทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านอิทธิพลตามอุดมคติ ($\bar{X} = 4.25$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.06$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
อิทธิพลตามอุดมคติ			
1. มีคุณธรรมและจริยธรรม	4.29	0.70	สูง
2. เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	4.24	0.75	สูง
3. รับผิดชอบต่อความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในหอผู้ป่วยโดยไม่ปฏิเสธ	4.24	0.79	สูง
4. เป็นบุคคลที่ไว้วางใจได้	4.23	0.78	สูง
5. เป็นบุคคลที่น่าชื่นชม น่านับถือ	4.21	0.77	สูง
การสร้างแรงบันดาลใจ			
6. สามารถสร้างแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.09	0.68	สูง
7. สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานให้สำเร็จได้	4.11	0.69	สูง
8. ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.14	0.72	สูง
9. ช่วยให้เห็นสิ่งต่างๆ ในเชิงบวก	4.06	0.73	สูง
10. ให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	4.00	0.70	สูง
11. มีวิธีการสื่อสารที่ทำให้ท่านเกิดความเชื่อมั่นผูกพันต่อเป้าหมายของหน่วยงาน	3.98	0.66	สูง
การกระตุ้นทางปัญญา			
12. กระตุ้นให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	4.14	0.62	สูง
13. กระตุ้นให้ท่านคิดค้นหาวิธีใหม่ๆ ในการพัฒนางาน	4.07	0.72	สูง
14. ส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านค้นคว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.07	0.72	สูง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
15.	ชื่นชมเมื่อท่านริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ	4.04	0.67	สูง
16.	ส่งเสริมให้ท่านสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	4.04	0.80	สูง
	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล			
17.	กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล	4.21	0.67	สูง
18.	มีแผนการติดตามผลการปฏิบัติงานบุคลากรเป็นรายบุคคล	4.21	0.70	สูง
19.	เอาใจใส่ดูแล คอยแนะนำบุคลากรทุกคน	4.13	0.75	สูง
20.	ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือทุกคนเป็นรายบุคคล	4.10	0.75	สูง
21.	มอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองได้	4.07	0.68	สูง
22.	เข้าใจความแตกต่างของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน	4.02	0.74	สูง
23.	รับฟังความต้องการของบุคลากรแต่ละบุคคล	4.02	0.82	สูง
24.	เป็นครูฝึกหรือครูพี่เลี้ยงช่วยสอนงานใหม่ๆ ให้ท่าน	3.99	0.68	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดย 3 ลำดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ 1) มีคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.29$) 2) เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.24$) และ 3) รับผิดชอบต่อความเล็งที่เกิเกิดขึ้นในหอผู้ป่วยโดยไม่ปฏิเสธ ($\bar{X} = 4.24$) ทั้ง 3 ข้ออยู่ในด้านอิทธิพลตามอุดมคติ สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ 1) มีวิธีการสื่อสารที่ทำให้ท่านเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.98$) อยู่ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) เป็นครูฝึกหรือครูพี่เลี้ยงช่วยสอนงานใหม่ๆ ให้ท่าน ($\bar{X} = 3.99$) อยู่ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 3) ให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.00$) อยู่ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ทูนทางจิตวิทยาเชิงบวก จำแนกเป็น โดยรวม และรายด้าน

ทูนทางจิตวิทยาเชิงบวก	\bar{X}	SD	ระดับ
1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	4.19	0.45	สูง
2. ความหวัง	4.17	0.45	สูง
3. การมองโลกในแง่ดี	4.13	0.49	สูง
4. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์	4.04	0.46	สูง
รวม	4.13	0.40	สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ยทูนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาคือ ด้านความหวัง ($\bar{X} = 4.17$) ส่วนด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.04$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ทูนทางจิตวิทยาเชิงบวก จำแนกเป็นรายข้อ

ทูนทางจิตวิทยาเชิงบวก	\bar{X}	SD	ระดับ
การรับรู้ความสามารถของตน			
1. ท่านมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.29	0.50	สูง
2. ท่านให้กำลังใจตนเองในการทำงานจนประสบความสำเร็จ	4.25	0.53	สูง
3. ท่านรู้สึกมั่นใจในการใช้สติปัญญาของตนเองปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	4.21	0.55	สูง
4. ท่านสามารถเผชิญงานที่ได้รับมอบหมายที่ยุ่งยากและท้าทาย	4.12	0.59	สูง
5. ท่านมั่นใจว่า งานที่ท่านทำจะได้รับผลลัพธ์ตามที่ต้องการ	4.08	0.53	สูง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก		\bar{X}	SD	ระดับ
ความหวัง				
6.	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.30	0.52	สูง
7.	ท่านสร้างแรงจูงใจของตนเองโดยกำหนดเป้าหมายของแต่ละงานอย่างชัดเจน	4.21	0.53	สูง
8.	เมื่อพบอุปสรรค ท่านสามารถคิดหาวิธีการใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้	4.11	0.60	สูง
9.	ท่านคิดว่า งานที่ท่านทำอยู่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างแน่นอน	4.07	0.56	สูง
ความยืดหยุ่นทางอารมณ์				
10.	ท่านคิดว่า ความกดดันหรืออุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้	4.21	0.61	สูง
11.	ท่านปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้	4.07	0.53	สูง
12.	เมื่อประสบพบกับปัญหาในการทำงาน ท่านปรับตัวกลับคืนสู่ภาวะปกติได้โดยง่าย	4.07	0.58	สูง
13.	ท่านสามารถจัดการกับปัญหายุ่งยากต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้โดยไม่รู้สึกรำคาญ	3.94	0.61	สูง
14.	ท่านสามารถรับมือกับปัญหาต่างๆ หลายอย่างในเวลาเดียวกัน	3.88	0.63	สูง
การมองโลกในแง่ดี				
15.	ท่านคิดว่า งานที่ท่านอยู่จะเป็นงานที่ดีในอนาคต	4.21	0.63	สูง
16.	ท่านมองงานที่ท่านทำในแง่ดีเสมอ	4.18	0.61	สูง
17.	ท่านเชื่อว่า สิ่งเลวร้ายที่เกิดขึ้น ไม่นานก็จะผ่านพ้นไปได้	4.18	0.68	สูง
18.	ท่านคิดว่า ทุกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราว	4.07	0.61	สูง
19.	ท่านคิดว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นสิ่งท้าทาย	4.03	0.73	สูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ทูนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดย 3 ลำดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ 1) ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.30$) อยู่ในด้านความหวัง 2) ท่านมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.29$) อยู่ในด้านการรับรู้ความสามารถของตน และ 3) ท่านให้กำลังใจตนเองในการทำงานจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.25$) อยู่ในด้านการรับรู้ความสามารถของตน ตามลำดับ ส่วน 3 ลำดับที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ 1) ท่านสามารถรับมือกับปัญหาต่างๆ หลายอย่างในเวลาเดียวกัน ($\bar{X} = 3.88$) 2) ท่านสามารถจัดการกับปัญหายุ่งยากต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้โดยไม่รู้สึกรำคาญ ($\bar{X} = 3.94$) ทั้ง 2 ข้ออยู่ในด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และ 3) ท่านคิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นสิ่งท้าทาย ($\bar{X} = 4.03$) อยู่ในด้านการมองโลกในแง่ดี



ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอ
ผู้ป่วย ทูนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของ
พยาบาลวิชาชีพ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยทูนทางจิตวิทยา
เชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์
จังหวัดอุบลราชธานี ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ทูนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี
ของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย			
1. อิทธิพลตามอุดมคติ	0.74	< 0.001**	สูง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	0.71	< 0.001**	สูง
3. การกระตุ้นปัญญา	0.66	< 0.001**	สูง
4. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	0.69	< 0.001**	สูง
รวม	0.74	< 0.001**	สูง
ทูนทางจิตวิทยาเชิงบวก			
1. การรับรู้ความสามารถของ ตนเอง	0.53	< 0.001**	ปานกลาง
2. ความหวัง	0.55	< 0.001**	ปานกลาง
3. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์	0.64	< 0.001**	สูง
4. การมองโลกในแง่ดี	0.61	< 0.001**	สูง
รวม	0.67	< 0.001**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ($r = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี โดยด้านอิทธิพลตามอุดมคติมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ($r = 0.74$) ส่วนด้านการกระตุ้นปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ($r = 0.66$) ทู่นทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี โดยด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ($r = 0.64$) ส่วนด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ($r = 0.53$)



ตอนที่ 4 ปัจจัยที่ร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ

ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรเชิงปริมาณที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน
2. ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ มีการแจกแจงปกติ และมีค่าความแปรปรวนคงที่
3. ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์และค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน
4. ตัวแปรการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับการกระจายของข้อมูล

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 Change) ในการพยากรณ์สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise regression analysis)

Mode	ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	R^2 Change	F	p-value
1						
1.	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.736	.542	.542	124.464	< 0.001**
2.	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	.837	.700	.158	54.685	< 0.001**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่าตัวแปรอิสระที่เข้าสมการพยากรณ์ 2 ตัวแปรคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถอธิบายความแปรปรวนสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การ

พยากรณ์เท่ากับ 0.542 ($R^2 = 0.542$) แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีได้ร้อยละ 54.2

เมื่อเพิ่มตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเข้าไปในสมการ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.700 ($R^2 = 0.700$) และสามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีได้ร้อยละ 70 โดยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถอธิบายความแปรปรวนของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 15.8 ($R^2 \text{ change} = 0.158$)

โดยสรุป ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก สามารถอธิบายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.837 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.700 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 70.0

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ตัวแปรพยากรณ์	b	Beta	t	p-value
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าหอผู้ป่วย	.373	.557	9.442	< 0.001**
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	.429	.436	7.395	< 0.001**
Constant	.623		2.727	< 0.01*
R = 0.837		R² = 0.700		Overall F = 54.685

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 สามารถสร้างสมการทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

โดยที่ $y =$ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ

$a =$ ค่าคงที่

$b_1 =$ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

$b_2 =$ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

$X_1 =$ คะแนนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

$X_2 =$ คะแนนของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

สรุปสมการทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ ในรูปของคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\text{สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี} = 0.623 + 0.373 \text{ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย} \\ + 0.429 \text{ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่เข้าสมการถดถอยทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีทั้งคู่ เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น 0.373 ขณะที่ควบคุมตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ และเมื่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น 0.429 คะแนนขณะที่ควบคุมตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

จากตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ ที่สามารถทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

(Beta = 0.557, 0.436 ตามลำดับ)

สรุปสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = B_1Z_1 + B_2Z_2$$

โดยที่

$Z =$ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิ
ประสงค์

$Z_1 =$ ค่ามาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

$Z_2 =$ ค่ามาตรฐานของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

B_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

B_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
สรุปสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี = 0.557 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
+ 0.436 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

จากสมการอธิบายได้ว่า หากปรับค่าทุกตัวแปรในสมการให้เป็นมาตรฐานที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อควบคุมตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพให้คงที่ แล้วเพิ่มภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย 1 หน่วยมาตรฐาน สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพจะเพิ่มขึ้น 0.557 และเมื่อควบคุมตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้คงที่แล้ว คะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพจะเพิ่มขึ้น 0.436

สรุปได้ว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพสามารถใช้เป็นตัวแปรทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 70



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อศึกษาปัจจัยทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี โดยปัจจัยที่นำมาศึกษาเพื่อทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ได้แก่ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก จากการศึกษาวิจัยสรุปการวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และทูทางจิตวิทยาเชิงบวก

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ

1.1.3 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี แผนกผู้ป่วยในจำนวน 457 คน มีประสบการณ์การทำงานที่โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์อย่างน้อย 1 ปี และไม่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อหรืออบรม

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี มีประสบการณ์การทำงานที่โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์อย่างน้อย 1 ปีไม่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อหรืออบรมและไม่ใช่หัวหน้าหอผู้ป่วย หน่วยงานที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ หอผู้ป่วยในสามัญ ยกเว้นหอผู้ป่วยพิเศษ และหอผู้ป่วยวิกฤต คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*power Version 3.1.9.2 โดยกำหนดให้ขนาดอิทธิพล (effect size) ในระดับปานกลางเท่ากับ 0.15 ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% และอำนาจการทดสอบเท่ากับ 95% พบว่า ได้จำนวนตัวอย่างจำนวน 107 คน สุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจากบัญชีรายชื่อโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (systematic sampling)

1.2.3 ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ส่วนตัวแปรตามได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์

1.2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด มีทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาตามแนวคิดสมาพันธ์วิชาชีพด้านสุขภาพของสภาพยาบาลสากล (International Council of Nurses, 2007) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับอย่างมืออาชีพ การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างการสนับสนุน โอกาสทางการศึกษา และอาชีวอนามัยและความปลอดภัย จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 46 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยพัฒนาตามแนวคิดของแบสส์ (Bass, 2006) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน ได้แก่ อิทธิพลตามอุดมคติ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก พัฒนาตามแนวคิดของลูธานส์และคณะ (Luthans; et al., 2007) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และการมองโลกในแง่ดี จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ครอบคลุมเนื้อหา การใช้ภาษา แล้วแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ จากนั้นนำแบบสอบถามพร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ แล้วนำมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร (Index of Congruence: IOC) โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.5 – 1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เมื่อผ่านการเห็นชอบแล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลยโสธร ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่มีความคล้ายคลึงกับโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเรื่อง สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เท่ากับ 0.95, 0.98 และ 0.98 ตามลำดับ

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยประสานหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์รายละเอียดการวิจัยประโยชน์ของการวิจัย ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 1 เดือน แบบสอบถามที่ได้รับมีความครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 107 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คำนวณหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่ามัธยฐาน (Median) ส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ (Quartile deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

1.3 สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 107 คน ส่วนใหญ่อายุ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.1 มัธยฐานอายุ 31 ปี อายุต่ำสุด 23 ปีและอายุสูงสุด 55 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 97.2 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.9 มัธยฐานประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปี

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.3.1 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า

1) **สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ** มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับสูง โดยโอกาสทางการศึกษาพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.06$) โครงสร้างการสนับสนุนอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ยกเว้นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง จำนวน 4 ข้อเรียงลำดับจากน้อยไปมากดังนี้ ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.15$) ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับภาระงาน ($\bar{X} = 3.27$) และมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนภายในหน่วยงานเพียงพอกับภาระงาน ($\bar{X} = 3.36$) ตามลำดับ

2) **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ** มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านอิทธิพลตามอุดมคติ ($\bar{X} = 4.25$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเรียงตามลำดับ คือ

มีวิธีการสื่อสารที่ทำให้ท่านเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อเป้าหมายของหน่วยงาน เป็นครูฝึกหรือครูพี่เลี้ยง ช่วยสอนงานใหม่ๆ ให้ท่าน และให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.98$, 3.99 และ 4.00 ตามลำดับ)

3) *ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ* มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเรียงลำดับดังนี้ ท่านสามารถรับมือกับปัญหาต่างๆ หลายอย่างในเวลาเดียวกัน ท่านสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้โดยไม่รู้สึกรำคาญ และท่านคิดว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นสิ่งท้าทาย ($\bar{X} = 3.88$, 3.94 และ 4.03 ตามลำดับ)

1.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า

1) *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย* มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.74$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.66$ ถึง 0.74)

2) *ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ* มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.67$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์และด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.64$ และ $r = 0.61$ ตามลำดับ) ส่วนด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองและด้านความหวังมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.53$ และ $r = 0.55$ ตามลำดับ)

1.3.3 ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลวิชาชีพ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise regression analysis) พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 2 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 54.2 ($R^2 = 0.542$) เมื่อเพิ่มตัวทำนายทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพเข้าไปพบว่า สามารถร่วมทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 70.0 ($R^2 = 0.700$) โดยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาล

วิชาชีพตัวแปรเดียว สามารถทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ ได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 15.8 ($R^2 \text{ change} = 0.158$)

สรุปสมการทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ ได้ดังนี้

1. สมการในรูปคะแนนดิบ

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี = $0.623 + 0.373$ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
+ 0.429 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก

2. สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี = 0.557 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
+ 0.436 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก

2. อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

2.1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ

2.1.1 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ

การศึกษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติที่ดีของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 4.3) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพรัฐศึกษาเชิงบวกต่อหน่วยงานในด้านการได้รับการยอมรับอย่างมืออาชีพ ด้านการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านโครงสร้างการสนับสนุน ด้านโอกาสทางการศึกษาและด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพสามารถทำงานตามสมรรถนะของตนและได้รับการยอมรับด้านสมรรถนะจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความเคารพและไว้ใจซึ่งกันและกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานมีการควบคุมกำกับการทำงานให้เป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เน้นความปลอดภัยในการทำงาน มีการจัดการความเสี่ยงที่อาจจะเกิดกับบุคลากรและผู้ป่วย มอบหมายงานเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีการปฐมุนิเทศและจัดพยาบาลพี่เลี้ยงให้กับพยาบาลใหม่ สอดคล้องกับกมลรัตน์ กุณราช (2551) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หน่วยงานจัดให้มีการปฐมนิเทศพยาบาลใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญ ณ พัทลุง (2559) พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมการนิเทศอยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความต้องการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้ผู้รับบริการ ได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ ทางโรงพยาบาลจึงมีการกำหนดโครงการปฐมนิเทศพยาบาลใหม่ทุกปี (ฝ่ายงานแผนและสารสนเทศ, 2556) และมีการจัดให้พยาบาลอาวุโสเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงที่ช่วยส่งเสริมกำกับ ดูแลพยาบาลใหม่ให้สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม จากงานวิจัยข้อที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ 2) ค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับภาระงาน 3) มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนเพียงพอกับภาระงาน และ 4) หน่วยงานมีรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เนื่องจาก 1) ที่โรงพยาบาลศูนย์มีพื้นที่ให้บริการครอบคลุมหลายจังหวัด มีผู้มารับบริการและมีผู้ป่วยในมีจำนวนมาก 2) หอผู้ป่วยไม่สามารถปฏิเสธการรับผู้ป่วยได้ เมื่อมีผู้ป่วยต้องนอนรักษาตัวในโรงพยาบาลจำเป็นต้องหาเตียงเสริม โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์เป็นโรงพยาบาลศูนย์ขนาด 1,188 เตียง แต่มีจำนวนผู้ป่วยในเฉลี่ยต่อวัน 1,390 ราย (ฝ่ายงานแผนและสารสนเทศ, 2556) เมื่อมีผู้ป่วยจำนวนมากทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานมากเช่นกัน ทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับภาระงานอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งยังมีบุคลากรสนับสนุนไม่เพียงพอทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องมีการะงานมากขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎดา แสงวงศ์และคณะ (2558) ซึ่งศึกษาภาระงานและผลิตภาพของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศูนย์มีเวลาในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 1.23 FTE หรือประมาณ 49.2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1 FTE มีเวลาทำงานเท่ากับ 40 ชั่วโมง

2.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 4.5) อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแบบอย่างที่ดี พยาบาลวิชาชีพมีความเชื่อถือ ศรัทธา ไว้วางใจ มีการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพสร้างสรรค์ผลงาน มีความสามารถในการจูงใจพยาบาลวิชาชีพให้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีการเสริมสร้างพลังอำนาจและให้ความสนใจในความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์มณฑิยา ภาละ (2558) ชุตินา นพแก้ว (2557) กิ่งกาญจน์ ใจเชื้อกุล (2554) และกัลยา ชาฐเฉลิม (2551) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ โรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร โรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์อยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากสภาพปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมเศรษฐกิจและการเข้าเป็นประชาคมอาเซียน ทำให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัว มีการพัฒนาตนเอง หัวหน้าหอผู้ป่วย

ส่วนใหญ่จึงได้รับการอบรมด้านการบริหารทางการพยาบาลเพื่อให้มีความสามารถในการบริหารงานในภาวะที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลง

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าวิธีการสื่อสารของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเชื่อมั่นผูกพันต่อเป้าหมายของหน่วยงาน การเป็นครูฝึกหรือครูพี่เลี้ยงช่วยสอนงานใหม่ ๆ และการให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานนั้นอยู่ในลำดับท้ายสุดตามลำดับนั้น อาจเนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยใช้เวลาส่วนใหญ่กับงานบริหารทำให้มีเวลาน้อยในการทำหน้าที่เป็นครูฝึกหรือครูพี่เลี้ยง เวลาในการพูดคุยสื่อสารต่างๆ ลดน้อยลง

2.1.3 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ

การศึกษาทูทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพพบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 4.7) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนเองได้ถูกต้อง มีความหวัง มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์และเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดีสอดคล้องกับงานวิจัยของสายสมร เถลยภิตติ (2554) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีทูทางจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับสูงและ เอสตีริ (Estiri, 2016) ศึกษาผลของทูทางจิตวิทยา (Psychology capital) ต่อสุขภาพจิตของพยาบาลอิหร่าน พบว่า ทูทางจิตวิทยาของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจาก 1) พยาบาลวิชาชีพได้รับการศึกษาด้านจิตวิทยา จริยธรรมและการดูแลผู้รับบริการที่ต้องมีการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เมื่อนักศึกษาพยาบาล 2) ได้รับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาลอย่างต่อเนื่อง 3) รับผิดชอบงานทั้งการดูแลผู้ป่วย ประสานงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับผู้ป่วยและทีมสุขภาพ

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ได้คะแนนต่ำสุดแต่ยังอยู่ในระดับสูงคือ ความสามารถรับมือกับปัญหาต่างๆ หลายอย่างในเวลาเดียวกัน เนื่องมาจาก การแก้ปัญหาหลายอย่างในเวลาเดียวกันเกิดขึ้นไม่มากนักและมักมีการแก้ไขปัญหาแบบเป็นทีมพยาบาลจึงทำให้คะแนนรายข้อความสามารถรับมือกับปัญหาต่างๆ หลายอย่างในเวลาเดียวกันมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด

**2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ**

**2.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ**

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.74$) (ตารางที่ 4.9) เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 4.1 ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.66$ ถึง 0.74) (ตารางที่ 4.9) อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงจะทำให้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีสูงตามไปด้วย เนื่องจาก 1) หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บังคับบัญชาสายตรงและใกล้ชิดกับพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด 2) เป็นผู้ที่ต้องบริหารจัดการภายในหอผู้ป่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพได้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองและจัดการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรวมทั้งการจัดการต่างๆ ในหอผู้ป่วย ตลอดจนเป็นผู้คอยรับฟังปัญหาเป็นที่ปรึกษา และแก้ปัญหาให้กับบุคลากร (จิราภรณ์ รัตติกาลสุขะและอารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2557) ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีทั้งในด้านการบริหารจัดการที่ดี การมีโครงสร้างสนับสนุนที่ดี การมีโอกาสทางการศึกษาที่ดี

2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.67$) (ตารางที่ 4.9) เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 4.1 ที่กล่าวว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงจะทำให้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีสูงตามไปด้วย เนื่องจาก ความยืดหยุ่นทางอารมณ์และด้านการมองโลกในแง่ดีของตัวเองแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปรับตัวและความคิดของตนเองกลับสู่ภาวะปกติได้ง่ายภายหลังที่เผชิญกับปัญหา และมีความคิดเชิงบวกต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้ที่มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์และมองโลกในแง่ดี จะทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปราศจากการทำร้ายทั้งร่างกายและจิตใจจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้านพบว่า ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์และด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.64$ และ $r = 0.61$ ตามลำดับ) เนื่องมาจากความยืดหยุ่นทางอารมณ์และการมองโลกในแง่ดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในตัวของพยาบาลวิชาชีพเอง ซึ่งบุคคลอื่นหรือปัจจัยภายนอกใดๆ ไม่สามารถบังคับได้ จึงทำให้ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์และด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีในระดับสูง ซึ่งสูงกว่าด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองและด้านความหวัง เนื่องมาจากการรับรู้ทั้ง 2 ด้านนี้ มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกตนเอง เช่น การ

ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ปัญหาและอุปสรรคของการทำงานเป็นต้น ซึ่งจะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองและความหวังมีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองและด้านความหวังกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.53$ และ $r = 0.55$ ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.9) สามารถอธิบายได้ว่า หากพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ความสามารถของตนเองและมีความหวังจะส่งผลให้มีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีในระดับปานกลาง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่รับรู้และเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง เชื่อว่าตนเองสามารถทำงานที่ยากและท้าทายได้ ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน คล้ายคลึงกับผลงานวิจัยของ เอสตีริและคณะ (Estiri; et al., 2016) ศึกษาผลของทุนทางจิตวิทยาต่อสุขภาพจิตของพยาบาลอหฺร่านที่พบว่า ทุนทางจิตวิทยาของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตช่วยให้บรรยากาศการทำงานดี

2.3 การศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพสามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีได้ร้อยละ 70.0 ($R^2 = 0.700$) (ตารางที่ 4.10) เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4.2 ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีและมีความสำคัญหรือมีน้ำหนักมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.542 ($R^2 = 0.542$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 54.2 อธิบายได้ว่า ถ้าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงจะส่งผลให้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีสูงขึ้นด้วย เนื่องจากภาวะผู้นำมีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีได้ โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพยาบาลวิชาชีพทั้งด้านการแสดงบทบาทการปฏิบัติงาน การมีพฤติกรรมแก้ปัญหาในเชิงบวก การให้กำลังใจและการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการทำงาน (CRNNS, 2016) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของฉวีวรรณ ล่องสุวรรณ (2554) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกใน

ระดับสูงกับองค์กรพยาบาล และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้ (Avolio, Bass & Jung, 1999 อ้างถึงใน นวีวรรณ ล่องสุวรรณ, 2554) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของบัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา คือ ภาวะผู้นำ

เมื่อเพิ่มตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเข้าไปในสมการทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ ความสามารถในการทำนายเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 70.0 ($R^2 = 0.700$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถอธิบายความแปรปรวนของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 15.8 ($R^2 \text{ change} = 0.158$) เมื่อพิจารณาทิศทางพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อธิบายได้ว่า ถ้าพยาบาลวิชาชีพที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงจะส่งผลให้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับคำกล่าวของเอสตีร์และคณะ (Estiri; et al., 2016) ว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพเป็นปัจจัยที่ทำให้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เนื่องจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นคุณลักษณะของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการทำงาน อดทนต่อปัญหา เคารพกฎระเบียบ และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง (สายสมร เฉลยกิตติ และนันทนา สุรีรักษา, 2553) ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่มีทุนทางจิตวิทยาสูงจึงส่งผลให้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีสูงขึ้นดี

จากการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ ได้ร้อยละ 70.0 ส่วนที่เหลือร้อยละ 30 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาครั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต้องติดต่อกับประสานงานกับบุคคลหลายฝ่าย เช่น ผู้บริหาร โรงพยาบาล แพทย์และผู้รับบริการเป็นต้น ซึ่งอาจจะเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารควรดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ยกเว้นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4 ข้อและมีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ 1) ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ 2) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงาน 3) การให้รางวัลกับผู้ที่ปฏิบัติดีและ 4) เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนเพียงพอและเหมาะสมกับภาระงาน ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ผู้บริหาร โรงพยาบาลและฝ่ายการพยาบาลควรมีการทบทวนการให้สวัสดิการและค่าตอบแทนแก่พยาบาลวิชาชีพให้เหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ

2) การให้รางวัลแก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานดีเพิ่มขึ้นโดยปฏิบัติได้หลากหลายรูปแบบ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเช่น การประกาศรายชื่อผู้ที่ปฏิบัติงานดีตามสื่อต่าง ๆ ของทางโรงพยาบาล รายชื่ออาจได้มาจาก ความคิดเห็นของผู้ป่วย เพื่อนร่วมงานทั้งวิชาชีพพยาบาลและต่างวิชาชีพ

3) การวิเคราะห์ภาระงานของสายสนับสนุนฝ่ายการพยาบาลเพื่อศึกษาว่าสายสนับสนุนเพียงพอต่อภาระงานหรือไม่ มีความจำเป็นในการรับสมัครสายสนับสนุนหรือไม่

3.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้ง

โดยรวม รายด้านและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดใน 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ 1) วิธีการสื่อสารของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อเป้าหมายของหน่วยงาน 2) หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นครูฝึกหรือครูพี่เลี้ยงช่วยสอนงานใหม่ ๆ ให้กับพยาบาลวิชาชีพและ 3) หัวหน้าหอผู้ป่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) หัวหน้าหอผู้ป่วยควรมีการสื่อสารเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น การพูดถึงความสำคัญของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อโรงพยาบาลและเป็นที่พึ่งของผู้รับบริการ

2) หัวหน้าหอผู้ป่วยควรทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับพยาบาลวิชาชีพในการสอนงานใหม่ๆ เช่น การนิเทศงานตามความต้องการเป็นรายบุคคล

3) หัวหน้าหอผู้ป่วยควรเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีส่วนทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จดังที่หน่วยงานคาดหวัง

3.1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ ทั้ง

โดยรวม รายด้านและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดใน 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ 1) ความสามารถในการรับมือกับปัญหาต่าง ๆ หลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน 2) ความสามารถจัดการกับปัญหาย่างยากต่าง ๆ ได้โดยไม่รู้สึกท้อแท้และ 3) การคิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทาย ดังนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยควรเป็นที่ปรึกษาเป็นครูฝึกให้กับพยาบาล

วิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถขอคำปรึกษา คำแนะนำ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ให้กำลังใจและให้โอกาสในการจัดการปัญหาต่างๆ เมื่อพยาบาลวิชาชีพเกิดความท้อแท้

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 70.00 ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี เช่น รูปแบบการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร โรงพยาบาล เป็นต้น

3.2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อทำนายดังนั้นควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐและโรงพยาบาลเอกชน

3.2.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีในเชิงลึก หรือพัฒนารูปแบบสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

3.2.4 เนื่องจากองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีในการศึกษาครั้งนี้เป็นแนวคิดของสภาการพยาบาลสากล ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีในบริบทของสังคมไทย เพื่อให้ทราบว่า สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยมีองค์ประกอบด้านใดบ้าง มีความเหมือนหรือความแตกต่างอย่างไรกับต่างประเทศ

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลรจน์ กุณราช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 3. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี
- กรองจิตต์ เต็กสมบุญสุข. (2555). องค์ประกอบของสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับ ตติยภูมิ ในจังหวัดสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
- มหาวิทยาลัยคริสเตียน, กรุงเทพฯ.
- กฤษดา แสงวดี และคณะ. (2558). ภาระงานและผลผลิตภาพของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ 12 แห่ง ในพื้นที่เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 2. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 24 (4), 741-750.
- กัลยา ชาญเฉลิม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- กิ่งกาญจน์ ใจชื้อกุล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการ พยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุข ที่4. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- จารุณี อิกฐารมณ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมี ส่วนร่วมในงานกับประสิทธิผลของหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 24 (1), 51-67.
- จิราภรณ์ รัตติกาลสุขะ และอารีย์วรรณ อ่วมธานี. (2557). การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับ รางวัลดีเด่น. วารสารพยาบาลทหารบก, 15 (2), 23-28.
- ฉวีวรรณ ล่องสุวรรณ. (2554). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจและองค์การพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต ไม่ได้ ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, กรุงเทพฯ.
- ชุติมา นพเก้า. (2557). ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความพึงพอใจในงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย คริสเตียน, กรุงเทพฯ.

- ณัฐวุฒิ อรินทร์. (2556). การทำหน้าที่ตัวแปรคั่นกลางของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 19 (1), 99-118.
- ทิพย์มณีเกียรติ ปาละ. (2558). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลระดับตติยภูมิกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, พิษณุโลก.
- นาถิ สอนโพธิ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 11. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- นันทนาถ โยคิน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นิรันดร์ อิมามิ. (2549). “เครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล”ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ* หน้าที่ 4 หน้า 4-55 นนทบุรี, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บัณฑิต ผังนิรันดร์. (2549). อิทธิพลของลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษบา วงศ์พิมล. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดอัตราค่าจ้างพยาบาล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไปภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ* 30 (3), 16-23.
- ปภาสินี แซ่เตี๋ย. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถในการเผชิญปัญหาและพื้นที่อุปสรรค ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี
- ประคอง กรรณสูต. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปราณี ธีวทอง. (2557). *สมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ใน โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง สังกัด กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, กรุงเทพฯ.*
- เผื่อนุ ฌ พัทลุง. (2559). *บทบาทการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นจริงและที่คาดหวังด้านการใช้ กระบวนการพยาบาล ด้านการบันทึกทางการพยาบาล และด้านการพัฒนาความรู้ของบุคลากรใน โรงพยาบาลสงขลา.วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้. 3 (1), 190 - 306.*
- ฝ่ายงานแผนและสารสนเทศ. (2556). *รายงานประจำปี 2556โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี. อุบลราชธานี; (ไม่ปรากฏที่พิมพ์).*
- พิสมัย แจ่มสุทธีรวัดณ์. (2551). *สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. วารสารการพยาบาล. 23(1), 87-99.*
- ภาวิณี เทพคำราม. (2558). *พยาบาลไทยน่าเห็นใจ เร่งปรับคุณภาพชีวิต. สืบค้น เมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2558 จาก<http://www.thaihealth.or.th/Content/27438.html>.*
- มุกดา ต้นชัย. (2549). *“สถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูล” ใน ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ. หน้าที่ 9 หน้าที่ 33 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*
- วิจิตร ศรีสุพรรณ, กฤษดา แสงดี. (2555). *ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารสภาการพยาบาล, 27 (1), 1-12.*
- สภาการพยาบาล. (2555). *การกำหนดตำแหน่งสายงานพยาบาล. นนทบุรี; สภาการพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข.*
- สมนันท์ สุทธารัตน์. (2556). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*
- สมพรรณ ไกรษร. (2554). *ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน กับการปฏิบัติกิจกรรมการประกันคุณภาพการพยาบาลของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.*
- สายสมร เฉลยกิตติ และนันทนา สุรักษา. (2553). *ทวนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับการพัฒนามนุษย์. สารจิตวิทยา. วารสารของสมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย, 16 (1), 106-118.*

- สายสมร เฉลยกิตติ. (2554). *การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ โดยการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สิริพร วงษ์โท. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุนทรี หาญเสมอ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นกับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุพรรณิ พุ่มแพ่ง. (2558). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ. *วารสารเกื้อการุณย์*, 22 (2), 140-154.
- อารี ชิวเกษมสุข. (2559). *สมรรถนะผู้นำทางการพยาบาล*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อารีย์ อุณหสุทธิยานนท์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไปเขต 6 และ 7*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี
- Bass, B.M. (1998). *Transformation Leadership: Industrial , military, and educational impact*. Mahwah ,Newjersy:Lawrence Erlbaum Associates,Publishers.
- Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.) . New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- International Centre for Human Resources in Nursing. (2007). *Positive Practice Environments*. Fact Sheet. Retrieved from <http://www.icn.ch/publications/fact-sheets/> Retrieved May 1,2014,
- International Council of Nurse. (2007). *Positive practice environments: Quality workplaces = quality patient care. Information and Action Tool Kit developed by Andrea Baumann for ICN*. Geneva, Switzerland: International Council of Nurses Retrieved from <http://www.icn.ch/indkit2007.pdf>
- Luthans, F., Avey,J.B., Avolio, B.J., et al., (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in The Supportive Organizational Climate-Employee Performane Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, - (29), 219-238.
- Luthans, F., Youssef, C.M.,&Avolio, B.L. (2007). *Psychological Capital* . New York :oxford.

- Luthans, F; & Jensen. S.M., (2005). The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission : A Study of Nurses. *Journal of nursing administration*, -(1 6) 304 – 310.
- Marcia Kirwan, Anne Matthews , P. Anne Scott. (2013). The impact of the work environment of nurses on patient safety outcomes: A multi-level modelling approach. *International Journal of Nursing Studies*, 50 (2), 253–263.
- Mehrdad Estiri, Abbas Nargesian, Farinaz Dastpish and Seyed Mahdi Sharifi. (2016). The impact of psychological capital on mental health among Iranian nurses: considering the mediating role of job burnout. *Springer Plus* , 5(1), 1377.
- Peng J, Jiang X, Zhang J, Xiao R, Song Y, et al. (2013) The Impact of Psychological Capital on Job Burnout of Chinese Nurses: The Mediator Role of Organizational Commitment. Published online 2013 Dec 27. doi: 10.1371/journal.pone.0084193. Retrieved from <http://ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3886971/>.
- Peter Van Bogaert a,b, Christoph Kowalski c,1, Susan Mace Weeks d,2, Danny Van heusden a,b,3, Sean P. Clarke The relationship between nurse practice environment, nurse work characteristics, burnout and job outcome and quality of nursing care: A cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 50 (12), 1667-1677.
- Semann Slattery .(2013). *Enhancing Well-Being through Psychological Capital - Part 1*. Retrieved February 17, 2015 Retrieved from <http://semannslattery.com/tag/psycap/> December 2013 .
- Tao Sun, (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing* 68(1), 69-79.
- Unruh, L., Zhang, N.J., (2013). The role of work environment in keeping newly licensed RNs in nursing: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 50 (12), Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.04.002>.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

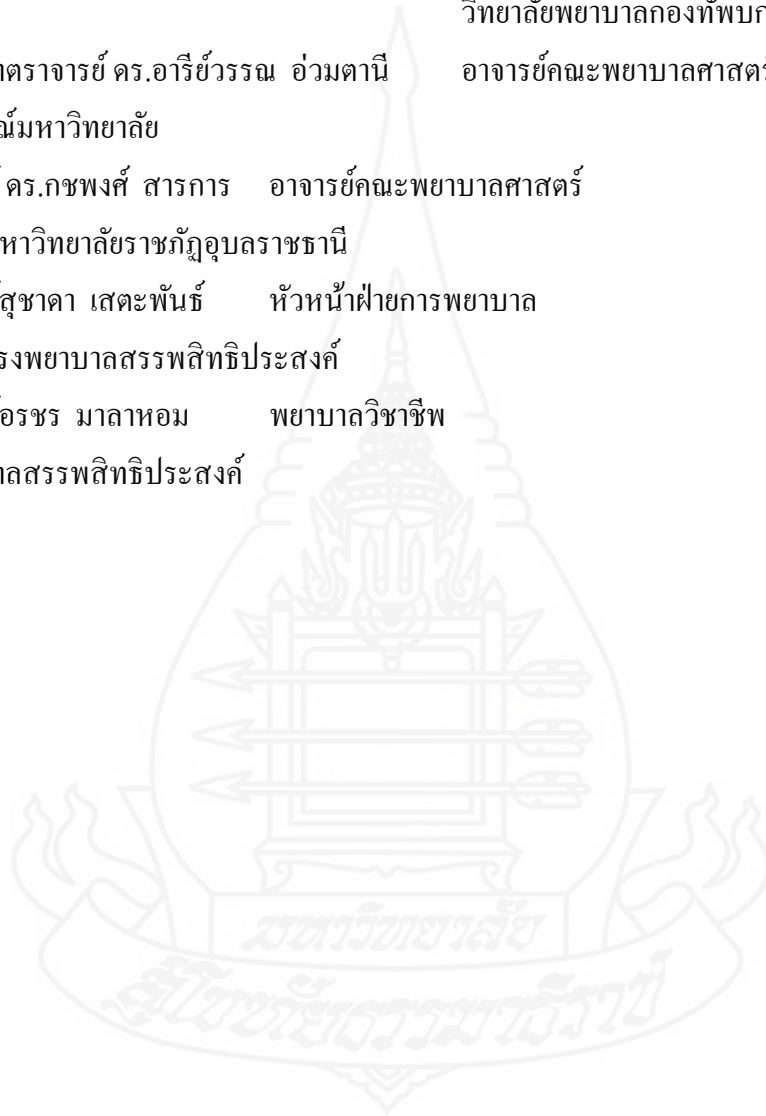
สืบราชสันตติวงศ์

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ



ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. พันเอกหญิง ดร.สายสมร เกลยกิตติ อาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. อาจารย์ ดร.กชพงศ์ สารการ อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
4. อาจารย์สุชาดา เสดะพันธ์ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์
5. อาจารย์อรชร มาลาหอม พยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ





ที่ ศธ 0522.26/ว ๒๕๖

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๑ มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พันเอกหญิง ดร.สายสมร เฉลยภิต

ด้วย นางสาวปาริชาติ รัตนราช นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620



ที่ ศธ 0522.26/ว ๒๘๕

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

ด้วย นางสาวปาริชาติ รัตนราช นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในกรณีนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า พันเอกหญิง ดร.สายสมร เฉลยกิต บุคลากรในสังกัดหน่วยงานท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

สำเนาเรียน พันเอกหญิง ดร.สายสมร เฉลยกิต

ภาคผนวก ก

เอกสารจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และ
เอกสารคำชี้แจงข้อมูลเข้าร่วมการวิจัย



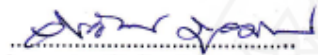



เอกสารรับรองจริยธรรมโครงการวิจัยในมนุษย์

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี

ชื่อโครงการ	<p>ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>Factors Affecting Positive Practice Environment of Professional Nurses in Sunpasithiprasong Hospital Ubon Ratchathani Province</p>
ผู้วิจัยหลัก	นางสาวปาริชาติ รัตนราช
หน่วยงาน/สถาบัน	สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี ได้พิจารณารายละเอียดของโครงการวิจัย เอกสารข้อมูลสำหรับอาสาสมัคร เอกสารแสดงความยินยอม เข้าร่วมการวิจัยภาษาไทยแล้ว มีมติสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบเขตของโครงการที่เสนอได้


 (นายแพทย์จิวรัตน์ นุลศาสตร์)
 ประธานคณะกรรมการการวิจัยในมนุษย์


 (นายแพทย์ชลิต ทองประบุร)
 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์

วันที่รับรอง : 23 S.A. 2558

วันหมดอายุของการรับรอง: 22 S.A. 2559

เอกสารที่รับรองรวมถึง

1. โครงการวิจัย
2. ใบยินยอมและเอกสารชี้แจงอาสาสมัคร
3. ผู้วิจัย/คณะผู้วิจัย
4. แบบสอบถาม/แบบบันทึกข้อมูล



ผู้วิจัยที่ได้รับการรับรองต้องยอมตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยรับทราบว่าเป็นการศึกษาริยธรรมที่จะรวบรวมข้อมูลที่ศึกษาก่อนโครงการได้รับการรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี
2. กิจกรรมของโครงการวิจัยต้องจบลงภายในวันหมดอายุของการรับรอง ถ้าต้องการขยายเวลา ต้องยื่นแสดงความจำนง ก่อนวันหมดอายุ 30 วัน
3. ผู้วิจัยต้องทำการศึกษาตรงตามระเบียบไว้ในโครงการงานวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เพียงแบบฟอร์มที่คณะกรรมการจริยธรรมฯ ใต้รับรอง (ใบยินยอมและเอกสารชี้แจงอาสาสมัคร, แผ่นประชาสัมพันธ์ เป็นต้น) และ คณะกรรมการจริยธรรมฯ มีสิทธิ์ตรวจสอบเอกสารดังกล่าวได้ทุกครั้งเมื่อต้องการ
5. ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ข้างเคียงร้ายแรง ต้องรายงานคณะกรรมการจริยธรรมฯ ภายใน 5 วันทำการ
6. ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมไปจากเดิมที่รับรองไว้ ต้องรายงานคณะกรรมการจริยธรรมฯ ก่อนที่จะเริ่มทำกิจกรรมนั้นๆ
7. ส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ให้ส่งโครงการวิจัยเสร็จสิ้นลงแล้ว จำนวน 1 ฉบับ

เอกสารคำชี้แจงสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี

วัตถุประสงค์และวิธีการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษา ระดับปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อ

- 2.1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาล
วิชาชีพ จังหวัดอุบลราชธานี
- 2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก กับสภาพแวดล้อมการ
ปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัดอุบลราชธานี
- 2.3 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ
จังหวัดอุบลราชธานี

ความเป็นมาของโครงการ ที่ทำให้ต้องศึกษาเรื่องนี้

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี (Positive Practice Environment; PPE) สำหรับพยาบาลเป็นปัจจัย
สำคัญ ที่ทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้พยาบาลยังคงอยู่ในระบบบริการสุขภาพ
ลดการลาออกจากงาน การย้ายงาน สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม ทำ
ให้การดูแลผู้ป่วยมีความต่อเนื่องทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการดูแลผู้ป่วย

ในทางตรงกันข้ามผลกระทบจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อม
ทางด้านกายภาพ ชีวภาพ หรือจิตสังคม ย่อมส่งผลกระทบต่อพยาบาลทางด้านร่างกายหรือทางด้าน
จิตใจ อาจส่งผลกระทบต่อ การดูแลผู้ป่วย นั่นคือคุณภาพการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ส่งผลให้เกิดความ
เสี่ยงต่อชีวิตของผู้ป่วย

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายหนึ่งของ
โรงพยาบาลคือการมีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี จากการศึกษาเอกสารผู้วิจัยไม่พบงานที่
ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึง
ทำการศึกษาวิจัยเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาวิจัยต่อไป

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึงบุคคลที่มีการพัฒนาคุณลักษณะทางบวกในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เพื่อให้เกิดความสำเร็จจากการทำงานที่ท้าทาย 2) ความหวัง (Hope) เป็นความพยายามของบุคคลที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย 3) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นการสร้างความคิดทางบวกหรือมุมมองทางบวกในการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต 4) ความยืดหยุ่น (Resiliency) เป็นการต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ถึงแม้ว่าจะประสบกับปัญหา บุคคลก็ยืนหยัดและมีความยืดหยุ่นเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

พยาบาลที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม มีความสามารถในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดี และเหมาะสม มองสิ่งต่าง ๆ ทางด้านบวก มีความหวัง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ดังนั้นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจึงน่าจะมีความสัมพันธ์และทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

จากการค้นคว้าเอกสาร พบว่า ภาวะผู้นำ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยในการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี แต่ยังไม่มีการศึกษาวิจัยที่หาความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์และหาความสามารถในการทำนายของตัวแปรภาวะผู้นำ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ว่ามีความสัมพันธ์ และสามารถทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่เพียงใด

สถานที่และระยะเวลาที่ต้องทำการวิจัยกับอาสาสมัคร

โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ ในช่วง 21 ธันวาคม 2558 ถึง 31 มกราคม 2559

รายละเอียดที่จะปฏิบัติต่ออาสาสมัคร

ให้อาสาสมัครซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ ตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของตนเอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับอาสาสมัครและผู้อื่น

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อโรงพยาบาล คือ ได้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุง พัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านชีวภาพ กายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา ให้เป็นสภาพแวดล้อมที่ดีที่เหมาะสม

ความเสี่ยงหรือผลข้างเคียงที่จะเกิดขึ้นต่ออาสาสมัคร

คำตอบของกลุ่มตัวอย่าง อาจมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ดังนั้นในการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงจัดแบบสอบถามใส่ซองเมื่อ กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วให้ใส่กลับเข้าซอง และปิดผนึกให้เรียบร้อยก่อนส่งกลับให้ผู้วิจัย

ขอบเขตการดูแลรักษาความลับของข้อมูลต่างๆของอาสาสมัคร

8.1 ไม่มีการระบุชื่อ หรือสัญลักษณ์ที่บ่งบอกว่าแบบสอบถามเป็นของใคร

8.2 ผู้วิจัยจัดแบบสอบถามใส่ซองเมื่อ กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วให้ใส่กลับเข้าซองและปิดผนึกให้เรียบร้อยก่อนส่งกลับให้ผู้วิจัย

การดูแลรักษาที่ผู้วิจัยจัดให้

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ยื่นหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ต่อผู้บังคับบัญชาตามสายงานของผู้เข้าร่วมการวิจัย เพื่อชี้แจง โครงการวิจัย และขออนุญาตให้ผู้เข้าร่วมการวิจัย ใช้เวลาว่างระหว่างการปฏิบัติงานตามปกติเพื่อตอบแบบสอบถามการวิจัยเรียบร้อยแล้ว

คำตอบแทนอาสาสมัคร และคำรักษาพยาบาล ค่าชดเชย กรณีเกิดอันตรายหรือผลที่ไม่พึงประสงค์จากการวิจัยแก่อาสาสมัคร

ผู้เข้าร่วมการวิจัยจะได้รับของที่ระลึกเพื่อเป็นการขอบคุณในการตอบแบบสอบถามการวิจัย กรณีที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยได้รับบาดเจ็บจากการตอบแบบสอบถาม จะได้รับการชดเชยค่ารักษาพยาบาลตามที่จ่ายจริง พร้อมค่าทำขวัญตามความประสงค์ของผู้เข้าร่วมการวิจัย

สิทธิของอาสาสมัครที่สามารถถอนตัวจากโครงการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยไม่กระทบต่อการดูแลรักษาที่พึงได้รับตามปกติ

ผู้เข้าร่วมการวิจัยสามารถถอนตัว หรือปฏิเสธที่จะตอบแบบสอบถามได้ตามความประสงค์ตลอดเวลา โดยไม่กระทบต่อสิทธิอันพึงมีพึงได้ใดๆ

ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

คำตอบของกลุ่มตัวอย่าง อาจมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ดังนั้นในการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงจัดแบบสอบถามใส่ซองเมื่อ กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วให้ใส่กลับเข้าซอง และปิดผนึกให้เรียบร้อยก่อนส่งกลับให้ผู้วิจัย

ชื่อ ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ ของผู้วิจัย โดยสามารถติดต่อได้ตลอดเวลา กรณีมีเหตุจำเป็นหรือฉุกเฉิน

นางสาวปาริชาติ รัตนราช

นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช / อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ที่อยู่ (บ้าน) 327 ถนน พโลชัย อ.เมือง จ.อุบลราชธานี

(ที่ทำงาน) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

(อีเมลล์) parichat_puk@hotmail.com

หมายเลขโทรศัพท์ 09 3012 4212



**เอกสารแบบแสดงความยินยอม
ของอาสาสมัครเข้าร่วมการวิจัย (Consent Form)**

โครงการวิจัยเรื่อง **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสรรพ**

สิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี

ให้คำยินยอม วันที่ มกราคม 2559

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่างหรืออาสาสมัครในโครงการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย วิธีการวิจัย และรายละเอียดต่างๆ ตามที่ระบุในเอกสารข้อมูลสำหรับผู้ร่วมโครงการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ไว้แก่ข้าพเจ้า และข้าพเจ้าเข้าใจคำอธิบายดังกล่าวครบถ้วนเป็นอย่างดีแล้ว

ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่างๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยเกี่ยวกับการวิจัยนี้ด้วยความเต็มใจ และไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ การบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนั้นไม่มีผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ที่ข้าพเจ้าจะพึงได้รับต่อไป

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ จะเปิดเผยได้เฉพาะในรูปแบบที่เป็นสรุปผลการวิจัย การเปิดเผยข้อมูลของข้าพเจ้าต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับอนุญาตจากข้าพเจ้า

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้วมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในใบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม ผู้ยินยอม

(.....)

ลงนาม พยาน

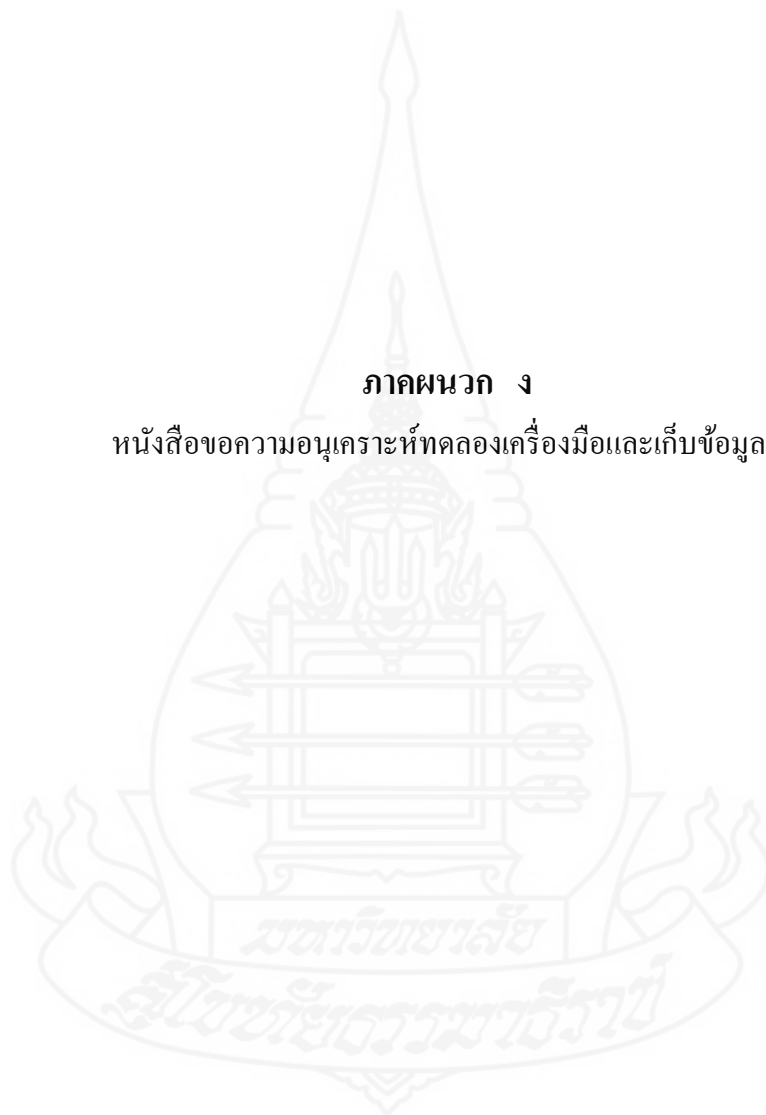
(.....)

ลงนาม ผู้ทำวิจัย

(นางสาวปาริชาติ รัตนราช)

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือและเก็บข้อมูล



ที่ ศธ 0522.26/ป 1146



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๖ กันยายน 2558

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสรรพลิทธิประสงค์

ด้วย นางสาวปาริชาติ รัตนราช นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพลิทธิประสงค์
จังหวัดอุบลราชธานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุมัติให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8096

โทรสาร 0-2503-2620

โทรศัพท์ 09-3012-4212 (นางสาวปาริชาติ รัตนราช)



ที่ ศธ 0522.26/ก 114.6

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๒ กันยายน 2558

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์

ด้วย นางสาวปาริชาติ รัตนราช นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุมัติให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8096

โทรสาร 0-2503-2620

โทรศัพท์ 09-3012-4212 (นางสาวปาริชาติ รัตนราช)

ภาคผนวก จ
ตัวอย่างแบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง

“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี”

เรียน พยาบาลวิชาชีพ

เนื่องด้วย ดิฉัน นางสาวปรีชาต รัตนราช นักศึกษามหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ ผลการวิจัยนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากท่านจึงมีความสำคัญยิ่ง

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใดๆ ต่อท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวปรีชาต รัตนราช

ผู้วิจัย

เลขที่แบบสอบถาม.....

เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี”

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ส่วน คือ

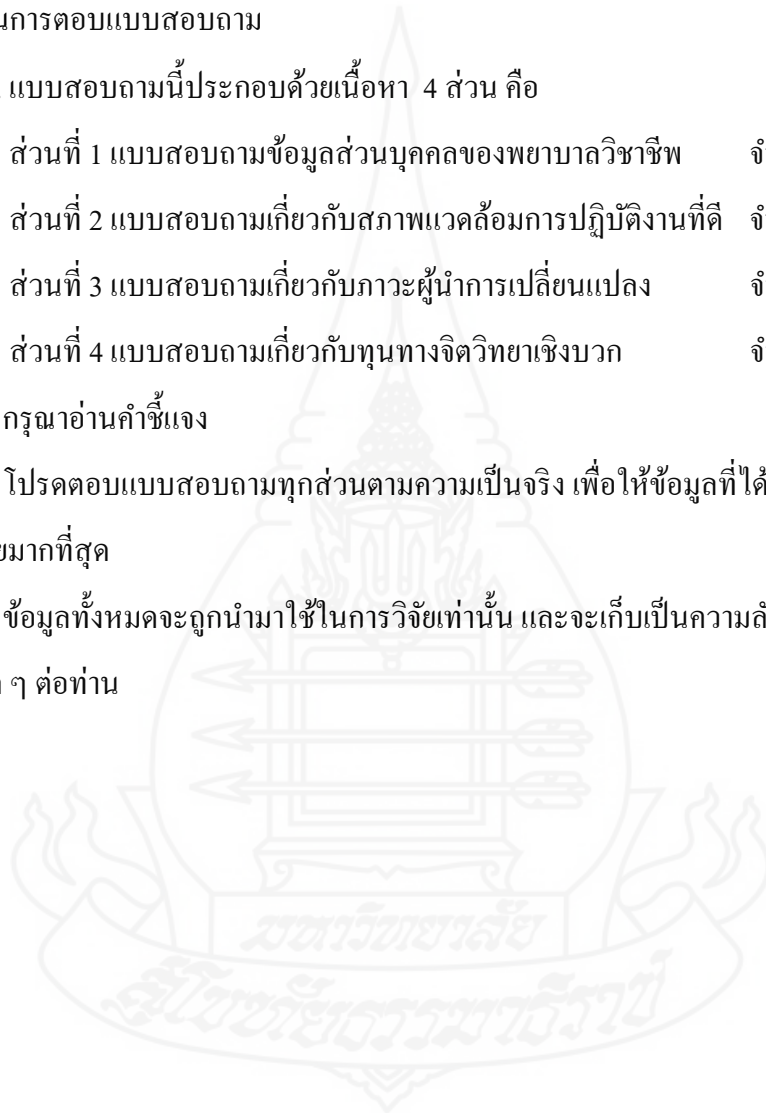
- | | |
|---|--------------|
| ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ | จำนวน 5 ข้อ |
| ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี | จำนวน 46 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | จำนวน 24 ข้อ |
| ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก | จำนวน 19 ข้อ |

2 กรุณาอ่านคำชี้แจง

3 โปรดตอบแบบสอบถามทุกส่วนตามความเป็นจริง เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับเป็นประโยชน์

ต่อการวิจัยมากที่สุด

4 ข้อมูลทั้งหมดจะถูกนำมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น และจะเก็บเป็นความลับไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ ต่อท่าน



ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่างหรือให้เครื่องหมาย ✓ ลงใน () ของแต่ละข้อเพียงช่องเดียว ตามความเป็นจริง

ท่านอายุ.....ปี

วุฒิการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี

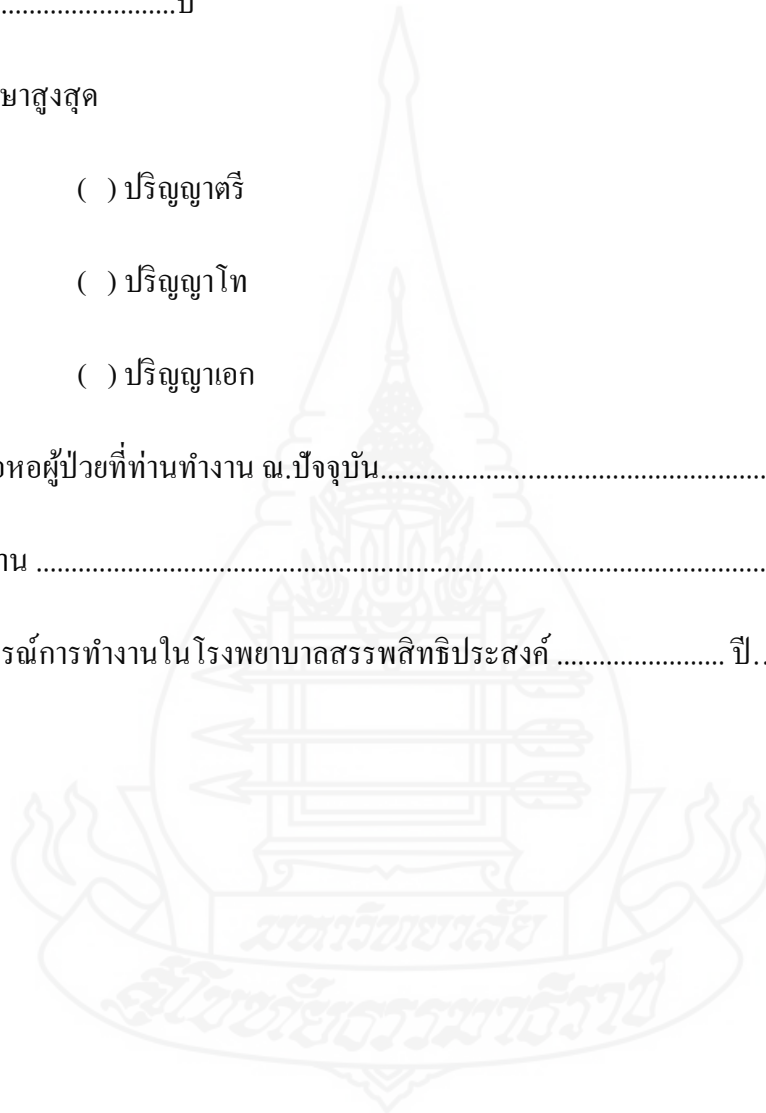
() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

แผนกหรือหอผู้ป่วยที่ท่านทำงาน ณ.ปัจจุบัน.....

ตำแหน่งงาน

ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ ปี.....เดือน



คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ระดับความคิดเห็นที่ท่านมีต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (ร้อยละ 81- 100)
 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก (ร้อยละ 61- 80)
 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากปานกลาง (ร้อยละ 41- 60)
 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย (ร้อยละ 21- 40)
 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด (ร้อยละ 0- 20)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การได้รับการยอมรับอย่างมีอาชีพ					
1	ท่านได้รับการยอมรับด้านสมรรถนะแห่งวิชาชีพจากเพื่อนร่วมงาน เช่น พยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยเหลือคนไข้ เป็นต้น					
2	ท่านได้รับการยอมรับด้านสมรรถนะแห่งวิชาชีพจากทีมสุขภาพ เช่น แพทย์ เภสัชกร เป็นต้น					
3	ท่านปฏิบัติกรพยาบาลได้อย่างอิสระ					
4	ท่านควบคุมงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของตนเอง					
5	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทำงานตามบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างอิสระ					
6	หัวหน้าสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน					
7	ท่านได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน					
8	หน่วยงานมีรางวัลให้ผู้ปฏิบัติงานดี					
9	ท่านมีโอกาสประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเอง					
10	หัวหน้างานมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานของท่านและผู้ร่วมงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ					
11	ท่านได้รับโอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม					
12	หน่วยงานมีระบบการจัดการการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เน้นผลลัพธ์					
13	หน่วยงานของท่านมีการบรรยายลักษณะงานแต่ละงานเป็นลายลักษณ์อักษร					
14	หน่วยงานของท่านมีกระบวนการตัดสินใจได้เหมาะสม					
15	หัวหน้างานของท่านมีการบริหารจัดการงานได้ดี					
16	หัวหน้างานของท่านมีภาวะผู้นำที่ดี					
17	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน					
18	บุคลากรในที่ทำงานมีการสื่อสารที่เปิดเผยแบบสองทาง					
19	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
20	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพและไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
21	ท่านได้รับคำตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับภาระงาน					
22	ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ					
23	หน่วยงานของท่านมีระบบการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิผล					
	โครงสร้างการสนับสนุน					
24	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงหรือจัดสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานของท่าน					
25	หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบงานที่ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เช่นการทำงานเป็นทีม เป็นต้น					
26	หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบบริการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้ใช้บริการ เช่น การให้พยาบาลดูแลผู้ป่วยข้างเตียง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	มากขึ้น เป็นต้น					
27	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมสุขภาพที่ดีให้กับบุคลากร เช่น ออกกำลังกายแบบโยคะ เป็นต้น					
28	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์อย่างเพียงพอและเหมาะสม					
29	มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนภายในหน่วยงาน เพียงพอกับภาระงาน					
30	หน่วยงานมีกฎระเบียบการทำงานที่เน้นความปลอดภัยในการทำงาน					
31	หน่วยงานของท่านมีการจ้างงานที่มั่นคง					
32	มีการทบทวนสมรรถนะและขอบเขตการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
33	หน่วยงานมีการควบคุมกำกับการทำงานให้เป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพ					
	โอกาสทางการศึกษา					
34	หน่วยงานสนับสนุนการอบรมเชิงวิชาชีพ					
35	หน่วยงานจัดให้มีการประชุมพิเศษพยาบาลใหม่					
36	หน่วยงานจัดให้มีพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลจบใหม่					
37	ท่านได้รับโอกาสในการไปฝึกอบรมสัมมนาหรือประชุมวิชาการ					
38	ท่านได้รับโอกาสศึกษาต่อในหลักสูตรเฉพาะทางหรือในระดับปริญญาโท/เอก					
39	ท่านได้รับการนิเทศงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
40	หน่วยงานของท่านมีการจัด โครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ อยู่เสมอ					
	อาชีพอนามัยและความปลอดภัย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
41	หน่วยงานมีการจัดตารางปฏิบัติงานที่เหมาะสม โดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ					
42	หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานให้ดูแลผู้ป่วยในปริมาณที่เหมาะสม					
43	หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน					
44	หน่วยงานของท่านมีการกำจัดขยะและสารพิษอย่างถูกต้องปลอดภัย					
45	หน่วยงานของท่านจัดให้ท่านมีเวลาพักรับประทานอาหารและได้หยุดพักผ่อนสัก 15 นาที					
46	หน่วยงานของท่านมีการจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับบุคลากรและผู้ป่วย					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	อิทธิพลตามอุดมคติ					
	หัวหน้าหอผู้ป่วย.....					
1	เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ปฏิบัติงาน					
2	เป็นบุคคลที่น่าชื่นชม น่านับถือ					
3	เป็นบุคคลที่ไว้วางใจได้					
4	รับผิดชอบต่อความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในหอผู้ป่วยโดยไม่ปฏิเสธ					
5	มีคุณธรรมและจริยธรรม					
	การสร้างแรงบันดาลใจ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	หัวหน้าหอผู้ป่วย.....					
6	สามารถสร้างแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
7	สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานให้สำเร็จได้					
8	ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
9	ช่วยให้ท่านมองสิ่งต่างๆ ในเชิงบวก					
10	ให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน					
11	มีวิธีการสื่อสารที่ทำให้ท่านเกิดความเชื่อมั่นผูกพันต่อเป้าหมายของหน่วยงาน					
	การกระตุ้นทางปัญญา					
	หัวหน้าหอผู้ป่วย.....					
12	กระตุ้นให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์					
13	กระตุ้นให้ท่านคิดค้นหาวิธีใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน					
14	ส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านค้นคว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง					
15	ส่งเสริมให้ท่านสร้างนวัตกรรมในการทำงาน					
16	ชื่นชมเมื่อท่านริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ					
	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
	หัวหน้าหอผู้ป่วย.....					
17	เข้าใจความแตกต่างของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน					
18	กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล					
19	มีแผนการติดตามผลการปฏิบัติงานบุคลากรเป็นรายบุคคล					
20	รับฟังความต้องการของบุคลากรแต่ละบุคคล					
21	เอาใจใส่ดูแล คอยแนะนำบุคลากรทุกคน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22	ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือทุกคนเป็นรายบุคคล					
23	เป็นครูฝึกหรือครูพี่เลี้ยงช่วยสอนงานใหม่ๆ ให้ท่าน					
24	มอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองได้					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การรับรู้ความสามารถของตน					
1	ท่านมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
2	ท่านให้กำลังใจตนเองในการทำงานจนประสบความสำเร็จ					
3	ท่านรู้สึกมั่นใจในการใช้สติปัญญาของตนเองปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ					
4	ท่านสามารถเผชิญงานที่ได้รับมอบหมายที่ยุ่งยากและท้าทาย					
5	ท่านมั่นใจว่า งานที่ท่านทำจะได้รับผลลัพธ์ตามที่ต้องการ					
	ความหวัง					
6	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
7	ท่านสร้างแรงจูงใจของตนเองโดยกำหนดเป้าหมายของแต่ละงานอย่างชัดเจน					
8	ท่านคิดว่า งานที่ท่านทำอยู่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างแน่นอน					
9	เมื่อพบอุปสรรค ท่านสามารถคิดหาวิธีการใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้					

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ความยืดหยุ่นทางอารมณ์					
10	เมื่อประสบพบกับปัญหาในการทำงาน ท่านปรับตัวกลับคืนสู่ภาวะปกติได้โดยง่าย					
11	ท่านสามารถจัดการกับปัญหายุ่งยากต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้โดยไม่รู้สึกรำคาญ					
12	ท่านปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้					
13	ท่านคิดว่า ความกดดันหรืออุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้					
14	ท่านสามารถรับมือกับปัญหาต่างๆ หลายอย่างในเวลาเดียวกัน					
	การมองโลกในแง่ดี					
15	ท่านคิดว่า ทุกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราว					
16	ท่านเชื่อว่า สิ่งเลวร้ายที่เกิดขึ้น ไม่นานก็จะผ่านพ้นไปได้					
17	ท่านมองงานที่ทำในแง่ดีเสมอ					
18	ท่านคิดว่า งานที่ทำอยู่จะเป็นงานที่ดีในอนาคต					
19	ท่านคิดว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นสิ่งท้าทาย					

ขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ฉ

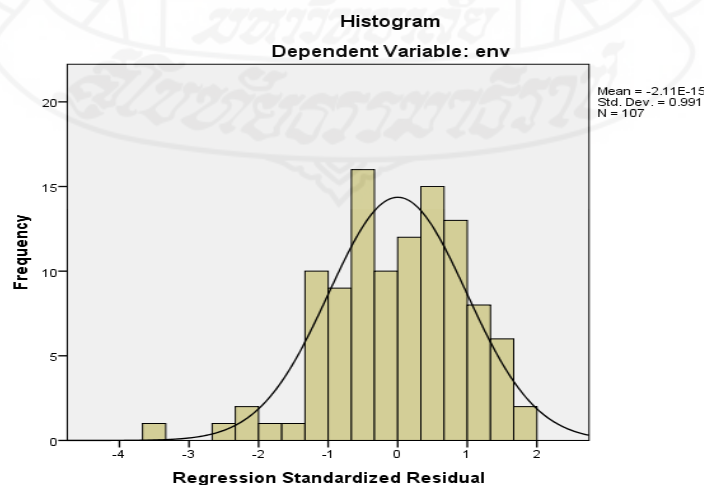
การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ



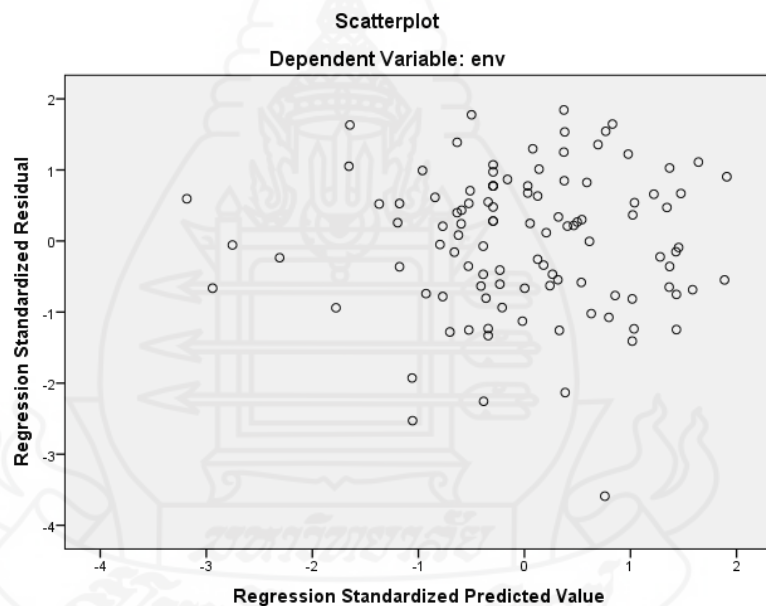
การทดสอบข้อสมมติของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

การทดสอบข้อสมมติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมีดังนี้

1. ตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรเชิงปริมาณที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no multicollinearity)
 - 1.1 ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรต้น 2 ตัว คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีหน่วยวัดเป็นช่วงมาตราจึงเป็นไปตามข้อสมมติ
 - 1.2 ตัวแปรต้นแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันหรือเป็นอิสระต่อกัน ตรวจสอบได้จากค่า variance inflation factor (VIF) ของตัวแปรต้นทั้งสองตัวแปร คือ 1.205 แสดงว่า ค่า VIF ของตัวแปรต้นไม่เกิน 10 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กันเอง
2. ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ มีการแจกแจงปกติ และมีค่าความแปรปรวนคงที่ (homoscedasticity)
 - 2.1 ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้คือ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพมีหน่วยวัดเป็นช่วงมาตราจึงเป็นไปตามข้อสมมติ
 - 2.2 ตัวแปรตามมีการแจกแจงแบบปกติ ตรวจสอบโดยการทดสอบการแจกแจงของค่าความคลาดเคลื่อน (residual) ซึ่งต้องมีการแจกแจงแบบปกติด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ ค่าความคลาดเคลื่อนมีการกระจายแบบปกติดังแสดงในภาพ ดังนั้นตัวแปรตามจึงมีการแจกแจงปกติ



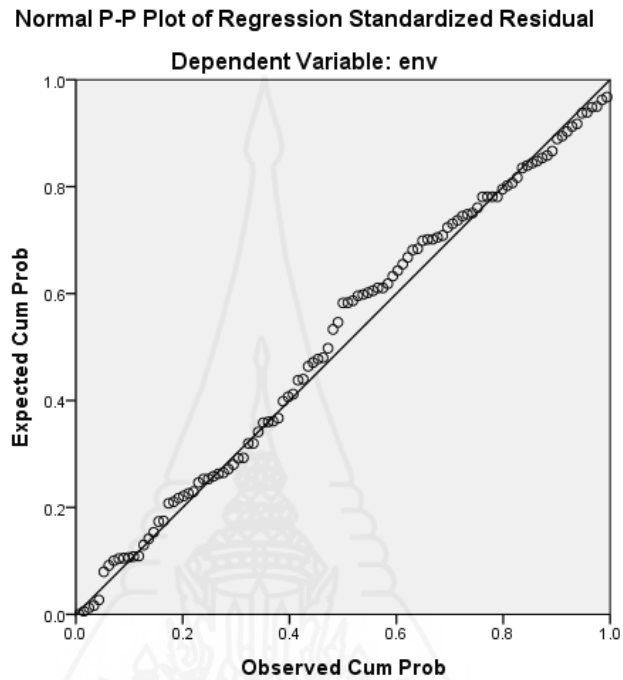
2.3 ตัวแปรตามมีค่าความแปรปรวนคงที่ (homoscedasticity) ค่าความแปรปรวนประชากรของตัวแปรตามในทุกๆ ค่ารวมของตัวแปรต้นต้องไม่มีความแตกต่างกัน และค่าความแปรปรวนประชากรของค่าความคลาดเคลื่อนในทุกๆ ค่ารวมของตัวแปรต้นก็ต้องไม่มีความแตกต่างกันเช่นเดียวกัน ซึ่งตรวจสอบได้โดยการพล็อตกราฟค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าทำนายของตัวแปรตาม ถ้าการกระจายของจุดอยู่รอบแนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนไม่มีความแตกต่างกัน ในการศึกษาครั้งนี้ได้พล็อตกราฟ ค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าทำนายของตัวแปรตามแล้ว พบว่า จุดกระจายอยู่รอบแนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0 (ไม่มีแนวโน้มเป็นรูปสามเหลี่ยมเหมือนปากแตรหรือสามเหลี่ยม 2 รูปชนกัน) แสดงว่า ตัวแปรตามมีค่าความแปรปรวนของประชากรคงที่



3. ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปรกติ มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์และค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation)

3.1 ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปรกติ ตรวจสอบโดยการสร้างกราฟ normal probability plot (normal P-P plot) ของค่าความคลาดเคลื่อนที่ปรับเข้ามาตรฐานแล้ว ซึ่งแนวจุดต้องกระจายรอบเส้นทแยงมุมอย่างไม่มีรูปแบบชัดเจน ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การ

กระจายของจุดอยู่รอบเส้นทแยงมุมโดยไม่มีรูปแบบชัดเจน แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีลักษณะการแจกแจงแบบปกติ



3.2 ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ ในการศึกษาครั้งนี้พิจารณาจากตาราง Residuals Statistics พบว่า ค่า Residual มีค่าเฉลี่ย (mean) = .000 แสดงว่าค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็น 0 ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมุติ

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.8695	4.5622	3.9279	.33245	107
Residual	-.78856	.40508	.00000	.21759	107
Std. Predicted Value	-3.184	1.908	.000	1.000	107
Std. Residual	-3.590	1.844	.000	.991	107

a. Dependent Variable: env

3.3 ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation) ใน การศึกษาครั้งนี้ได้ค่า Durbin – Watson (D) = 2.002 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 แสดงว่าค่าความ คลาดเคลื่อนของข้อมูลมีความเป็นอิสระต่อกัน

Model Summary^c

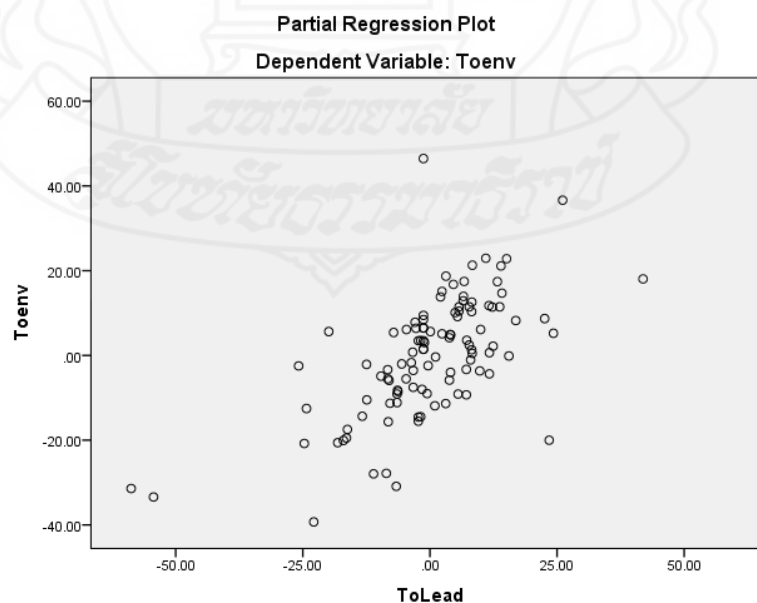
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.736 ^a	.542	.538	.27005	.542	124.464	1	105	.000	
2	.837 ^b	.700	.694	.21967	.158	54.685	1	104	.000	2.002

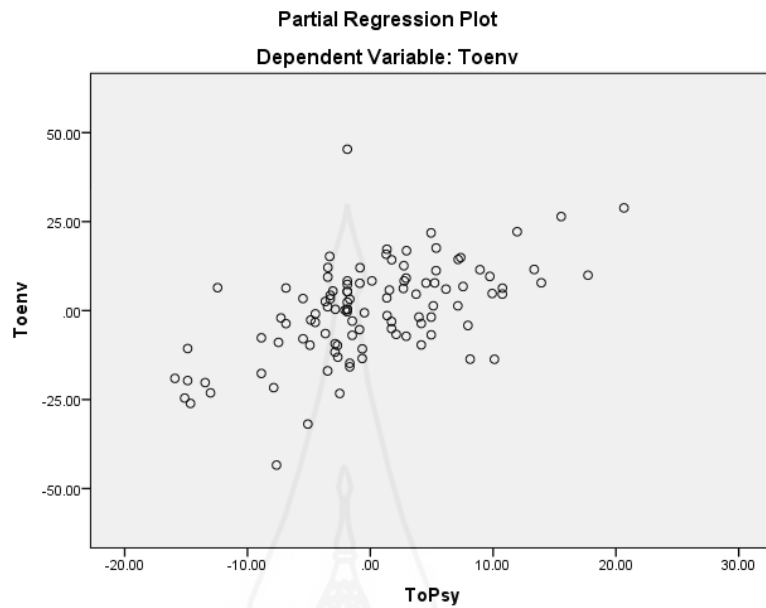
a. Predictors: (Constant), Lead

b. Predictors: (Constant), Lead, psycho

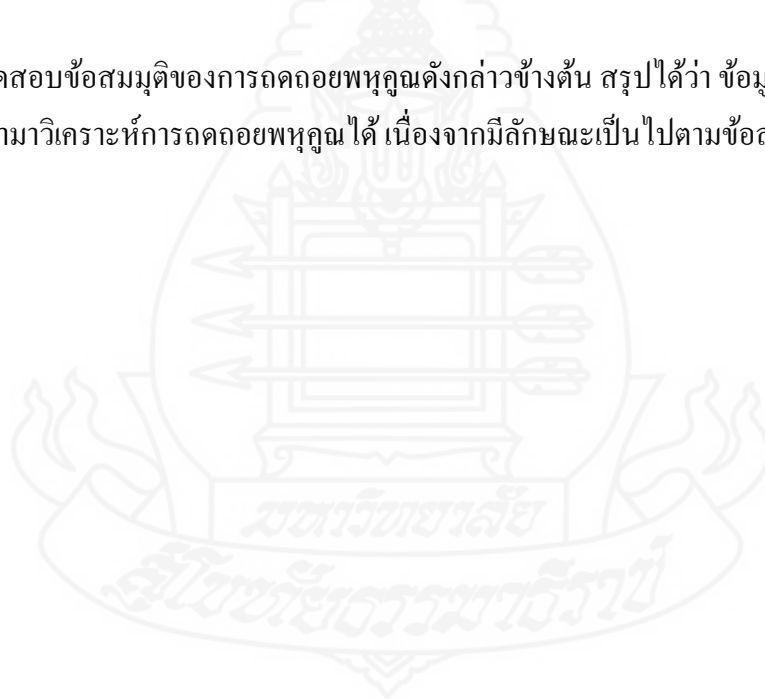
c. Dependent Variable: env

4. ตัวแปรการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับการกระจายของข้อมูล (no lack of fit) สมการถดถอยเป็นตัวแทนการกระจายของข้อมูลได้ ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง ในการศึกษาครั้งนี้ ได้พล็อตกราฟระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง ดังแสดงในภาพ ต่อไปนี้





จากการทดสอบข้อสมมุติของการถดถอยพหุคูณดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ เนื่องจากมีลักษณะเป็นไปตามข้อสมมุติทั้งหมด



ภาคผนวก ข
การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง



			จำนวน ตัวอย่าง	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	SN+RN		ลำดับที่																					
1	Neuro ชาย	17	4	001	002	003	004	005	006	007	008	009	010	011	012	013	014	015	016	017					
2	Neuro หญิง	14	4	018	019	020	021	022	023	024	025	026	027	028	029	030	031								
3	ortho ชาย1	11	3	032	033	034	035	036	037	038	039	040	041	042											
4	ortho ชาย2	12	3	043	044	045	046	047	048	049	050	051	052	053	054										
5	ortho หญิง	11	2	055	056	057	058	059	060	061	062	063	064	065											
6	Spinai unit	10	3	066	067	068	069	070	071	072	073	074	075												
7	Stroke unit	9	2	076	077	078	079	080	081	082	083	084													
8	Medหญิงชั้น 4	21	5	085	086	087	088	089	090	091	092	093	094	095	096	097	098	099	100	101	102	103	104	105	
9	Medหญิงชั้น 5	19	5	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124			
10	Medหญิงชั้น 6	20	5	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144		
11	Med โรคเลือด	14	4	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158								
12	Gen 1	10	2	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168												
13	Gen 2	12	3	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180										

			จำนวน ตัวอย่าง	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
14	Gen 3	10	3	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190												
15	Gen 4	10	2	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200												
16	Gen 5	12	3	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212										
17	S Uro	11	3	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223											
18	CVT	12	3	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235										
19	Chest	12	3	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247										
20	Trauma	14	3	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261								
21	Medชาย ชั้น 4	20	5	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281		
22	Medชาย ชั้น 5	19	5	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300			
23	Medชาย ชั้น 6	22	6	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322
24	เด็ก 1, 2	16	1	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338						
25	เด็ก 3	11	0	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349											

		รวม	จำนวน ตัวอย่าง	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
26	เด็ก 4	10	1	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359												
27	เด็ก 5	10	2	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369												
28	ศัลยฯ เด็ก	11	3	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380											
29	จักษุ	9	2	381	382	383	384	385	386	387	388	389													
30	ENT	9	2	390	391	392	393	394	395	396	397	398													
31	ศัลยฯ ตกแต่ง	8	2	399	400	401	402	403	404	405	406														
32	สูติกรรม 1	8	2	407	408	409	410	411	412	413	414														
33	สูติกรรม 2	10	3	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424												
34	สูติกรรม 3	8	2	425	426	427	428	429	430	431	432														
35	นรีเวชกรรม	8	2	433	434	435	436	437	438	439	440														
36	เคมีบำบัด	17	4	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457					
		457	107																						

เล่มลำดับแรกโดยตารางเลขคู่ ได้ตำแหน่งที่ 359 ดังนั้นเริ่มต้นนับที่หมายเลข 359

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวปาริชาติ รัตนราช
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	327 ถนนพโลชัย ตำบลในเมือง อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี 34000
ตำแหน่งหน้าที่	อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2532	โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ.2536	พยาบาลศาสตรบัณฑิต (พย.บ.) มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ.2544	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

