



# วารสารสังคมศาสตร์

## มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

---

ผู้จัดพิมพ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
กำหนดการเผยแพร่	ตีพิมพ์ 2 ฉบับต่อปี และเผยแพร่ในเว็บไซต์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
การเผยแพร่	มอบให้ห้องสมุดหน่วยงานรัฐบาล สถาบันการศึกษาในประเทศ และหน่วยงาน/บุคคลที่สนใจ
ข้อมูลติดต่อ	กองบรรณาธิการวารสารสังคมศาสตร์ สำนักงานวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก อาคารสำนักงานอธิการบดี ชั้น 5 สถาบันวิจัยและพัฒนา เลขที่ 43 ม.6 ต.บางพระ อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี 20110 โทร. 0-3835-8142 โทรสาร 0-3835-8142 <a href="http://ird.rmutto.ac.th">http://ird.rmutto.ac.th</a> E-mail : <a href="mailto:journal2rmutto@gmail.com">journal2rmutto@gmail.com</a>

- ❖ บทความทุกเรื่องได้รับการตรวจความถูกต้องทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
- ❖ มีผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกประจำกองบรรณาธิการมากกว่าร้อยละ 50
- ❖ มีบทความจากนักวิชาการและนักวิจัยภายนอกลงตีพิมพ์ทุกฉบับมากกว่าร้อยละ 50
- ❖ ข้อความและบทความในวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เป็นแนวคิดของผู้เขียน ไม่ใช่ความคิดเห็นและความรับผิดชอบของคณะผู้จัดทำ บรรณาธิการ กองบรรณาธิการ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
- ❖ กองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์การคัดลอก แต่ควรระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก



### ชลกิจการพิมพ์ (Chonlakit Printing)

47 ถ.ศรีราชานคร 1 ต.ศรีราชา อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี 20110  
โทร. 038-324711 E-mail : [chonlakit555@hotmail.com](mailto:chonlakit555@hotmail.com)

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ศักยภาพในการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ: ศึกษากรณี สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ.....	96
<i>พรนัชชา พุทธหนู</i>	
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 .....	106
<i>พรหมพิริยะ พนาสนธิ์ และ กรปภา เจริญชันษา</i>	
การพัฒนาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสภาเกษตรกรจังหวัดจันทบุรี.....	118
<i>เพ็ญญา หัสรังค์ ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ ลักษณะพร โรจน์ทิพย์กุล สถาพร ดิยง และ ปรีชา ดิลกวุฒิสิทธิ์</i>	
รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ .....	128
<i>ไพริน สินทร์พัย และ จิราพร ระโหฐาน</i>	
กระบวนการเคลื่อนไหวของภาคประชาสังคมในการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเล กรณีศึกษาชุมชนประมงพื้นบ้าน อ่าวปากบารา สตูล .....	135
<i>มะยุโซ๊ะ บาโงสือตา และ บัวพันธ์ พรหมพักพิง</i>	
ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกากของเสียอุตสาหกรรมของโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก .....	144
<i>มะลิวัลย์ สุขรักษา</i>	
การศึกษามโนทัศน์และความคงทนของมโนทัศน์ทางคณิตศาสตร์ เรื่อง รูปสามเหลี่ยม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้รูปแบบการสร้างมโนทัศน์ ของลาสเลย์และแมทซิงส์.....	154
<i>วรรณวิษา สุขใหม่ สัจจรักษ์ ลาดสูงเนิน วิวรรณ กาญจนวชิ และ นิติภูมิ อัศวินดีสกุล</i>	
ไทยพวนสุพรรณบุรี : การศึกษาและวิเคราะห์มาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม .....	164
<i>วาสนา เลิกเปลี่ยน</i>	
แนวทางการปรับตัวทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำท้องถิ่นและผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....	172
<i>ศิริพงษ์ ศรีงาม จันทร์ขลิ มาพุทธิ และ มานพ แจ่มกระจ่าง</i>	
ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรมในโครงการฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก .....	182
<i>สยมพร บุญเกิด</i>	
ความสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนจากองค์กร, นโยบายของภาครัฐ, การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการกำกับดูแลที่ดี: การศึกษาเชิงประจักษ์ของกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง .....	197
<i>อัศวินวิช ครอบคอบ และ อีราภรณ์ ลิมานนท์วราไชย</i>	

## รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์

### Leadership Style and Motivation Affecting Work Effectiveness of Professional Nurse in Chularat Hospital Group

ไพริน ลินทรัพย์ และ จิราพร ระโหฐาน

Pairin Sinsub and Jiraporn Rahotan

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

E-mail: 60800227@east.spu.ac.th โทร. 096-9846959

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ 3) เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ 4) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ค่าเฉลี่ย การทดสอบความแปรปรวนและการวิเคราะห์สมการเส้นถดถอยพหุคูณ พยาบาลวิชาชีพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก พยาบาลวิชาชีพที่ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน รายได้แตกต่างกัน รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านนโยบายองค์กร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านคุณค่าของวิชาชีพ ด้านความเป็นอิสระในงาน ด้านลักษณะงานและด้านค่าตอบแทนตามลำดับ

**คำสำคัญ:** รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพ ประสิทธิภาพ

#### Abstract

The research has objectives that are 1) To study the effectiveness of professional nurses. 2) To compare the different demographic factors affecting work effectiveness of professional nurses. 3) To study the leadership styles that affecting work effectiveness of professional nurses. 4) To study the motivation affecting work effectiveness of professional nurse. Sample were 300 professional nurses working in Chularat hospital. Tools used in data collection of this research was questionnaire. Statistics were percentage, average mean, standard deviation, analysis variance and multiple regression analysis. Most professional nurses of the respondents rated the effectiveness of the job as a whole more productive. Professional nurses who responded to questionnaires were different in, personality, age, status, work experience, department and income. Leadership styles that affect the effectiveness of professional nurses were at a high level. Motivation in work performance affect the performance of professional nurses were organization policy, relationship, professional values, independence at work, job description and Compensation.

**Keywords:** Leadership style, Work motivation, Professional nurse, Effectiveness

## 1. บทนำ

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าของประเทศไทย ปรับเปลี่ยนไปตามความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก ประเทศไทยมีการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน ด้านระบบสุขภาพก็ปรับเปลี่ยนตาม ธุรกิจการบริการสุขภาพของประเทศไทยได้เติบโตและมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โรงพยาบาลเอกชนมีการแข่งขันกันในเรื่องของการสร้างรายได้และเป็นธุรกิจที่มีศักยภาพ มีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง โรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่และมีเครือข่ายจะมีความได้เปรียบทั้งด้านต้นทุน บุคลากร และการเข้าถึงกลุ่มผู้ใช้บริการ โรงพยาบาลที่มีขนาดกลาง เล็ก และกลุ่ม Stand Alone จะทำธุรกิจได้ยากกว่า ยกเว้นที่เจาะลูกค้าเฉพาะกลุ่มหรือเป็นโรงพยาบาลเฉพาะทาง ทั้งนี้แนวโน้มการขยายการลงทุนในธุรกิจโรงพยาบาล ทั้งด้านสาขาและพื้นที่ ตลอดจนขอบเขตการให้บริการ จะส่งผลให้การแข่งขันในธุรกิจเพิ่มขึ้น

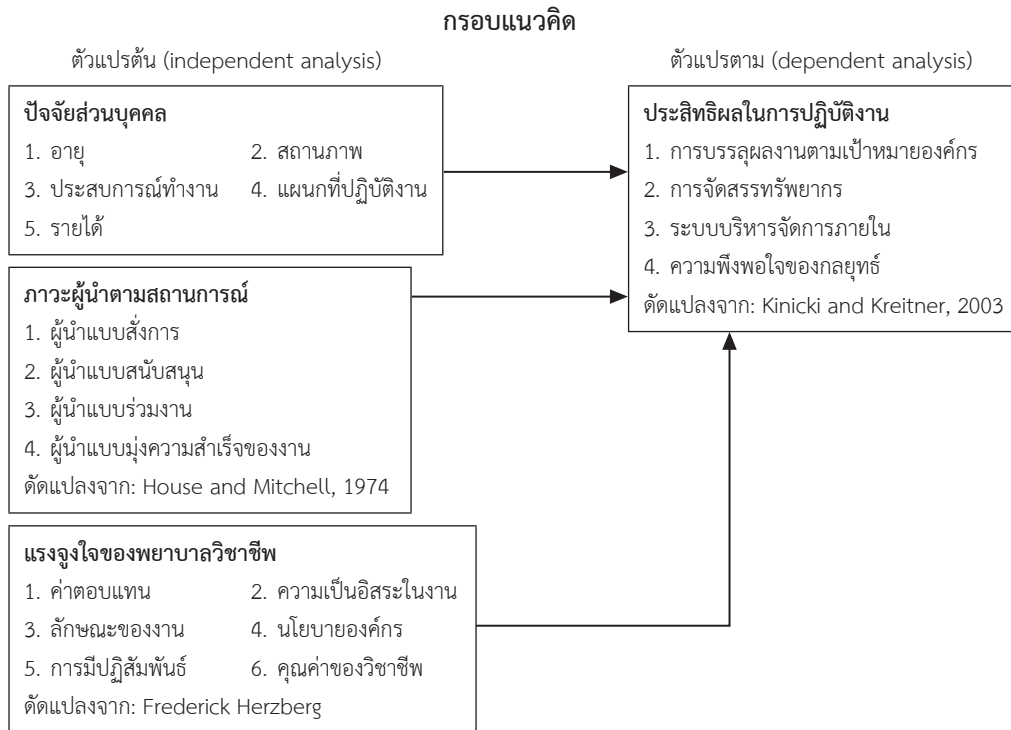
สถานการณ์ดังกล่าวทำให้โรงพยาบาลมีความต้องการบุคลากรทางการแพทย์วิชาชีพทั้งด้านการบริหาร และด้านปฏิบัติการเพิ่มขึ้น และผู้บริหารทางการแพทย์ควรมีคุณสมบัติของภาวะผู้นำดีในการนำ ส่งเสริม ช่วยเหลือผู้อื่นให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เพราะเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงในการนำนโยบายบริหารสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้ได้ผู้นำที่ดีที่สามารถจูงใจให้ผู้นับตามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

### จุดประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. รูปแบบภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำ และแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไปและพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์

### 2. วิธีการดำเนินวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 300 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด มาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยนำเสนอผลการทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มโรงพยาบาลทุกระดับในเครือโรงพยาบาลจุฬารัตน์ ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Research Method) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3. ผลการทดลอง

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

	จำนวนคน	ร้อยละ
1. อายุ		
21 - 35 ปี	171	57.00
36 - 50 ปี	90	30.00
51 ปีขึ้นไป	39	13.00
รวม	300	100.00
2. สถานภาพ		
โสด	170	56.70
สมรส	130	43.30
รวม	300	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
1 - 3 ปี	38	12.70
4 - 6 ปี	81	27.00
7 - 9 ปี	56	18.70
10 ปีขึ้นไป	125	41.70
รวม	300	100.00
4. แผนกที่ปฏิบัติงาน		
แผนกผู้ป่วยนอก	82	27.30
แผนกผู้ป่วยใน	111	37.00
แผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน	33	11.00
แผนกผู้ป่วยวิกฤต	39	13.00
แผนกห้องผ่าตัด	24	8.00
แผนกห้องคลอด	11	3.70
รวม	300	100.00
5. รายได้		
15,000 - 20,000 บาท	24	8.00
20,001 - 30,000 บาท	50	16.70
30,001 - 40,000 บาท	111	37.00
40,001 - 50,000 บาท	66	22.00
50,001 บาทขึ้นไป	49	16.30
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

1. ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่าง พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 21-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.00 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 56.70 มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.70 ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 37.00 มีรายได้ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.00

2. ด้านรูปแบบภาวะผู้นำโดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมา ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านผู้นำแบบร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.20$ ) ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านผู้นำแบบสนับสนุน ( $\bar{X} = 4.09$ ) อันดับสาม คือด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.99$ ) และอันดับสี่ คือ ด้านผู้นำแบบสั่งการ ( $\bar{X} = 3.65$ ) ตามลำดับ

3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างให้คะแนน อันดับแรก คือ ด้านลักษณะของงานโดยมีค่าเฉลี่ยมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) อันดับสอง คือ ด้านนโยบายองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) อันดับสาม คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) อันดับสี่ คือ ด้านคุณค่าของวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) อันดับห้า คือ ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) และอันดับหก คือด้านความเป็นอิสระในงาน ( $\bar{X} = 3.45$ ) ตามลำดับ

4. ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างให้คะแนน อันดับแรก คือ ด้านการบรรลุผลงานตามเป้าหมายองค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.29$ ) อันดับสอง คือ ด้านการจัดสรรทรัพยากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) อันดับสาม คือ ด้านความพึงพอใจของกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) และอันดับสี่ คือ ด้านระบบบริหารจัดการภายในอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) ตามลำดับ

#### 4. สรุปและข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ได้แก่ สถานภาพ อายุ ประสบการณ์ทำงาน แผนก รายได้ มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดย 1) จำแนกสถานภาพ สมรส จะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากกว่า โสด 2) จำแนกตามอายุ พยาบาลวิชาชีพ 36-50 ปีจะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปกับพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 21-35 ปีตามลำดับ 3) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปจะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี จะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี ตามลำดับ 4) จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า วิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกห้องผ่าตัดจะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกห้องคลอด พยาบาลที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยวิกฤตจะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกอุบัติเหตุฉุกเฉินและพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน แผนกนอกจะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยใน ตามลำดับ 5) จำแนกตามรายได้ ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 40,001 - 50,000 บาท และพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท กับรายได้ 15,001 - 20,000 ตามลำดับ

2. รูปแบบภาวะผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P < .05$ ) ผลการวิจัยพบว่า ด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ด้านผู้นำแบบร่วมงานและผู้นำแบบสั่งการส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพทุกด้านเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของรูปแบบภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ( $\beta = 0.53$ ) ด้านผู้นำแบบร่วมงาน ( $\beta = 0.14$ ) และด้านผู้นำแบบสั่งการ ( $\beta = 0.08$ )

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P < .05$ ) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมด้านนโยบายองค์กร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และด้านคุณค่าของวิชาชีพส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพทุกด้านเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านนโยบายองค์กร ( $\beta = 0.54$ ) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ( $\beta = 0.21$ ) และด้านคุณค่าของวิชาชีพ ( $\beta = 0.14$ )

## อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และรายได้ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนวยการโรงพยาบาลตราดผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพ รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2. รูปแบบภาวะผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำรวมด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานและด้านผู้นำแบบร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพทุกด้าน (ธัญญามาส, 2557) ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทซิลิลิคฟาร์มาจำกัด (ชุดิมา, 2557) อิทธิพลของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง สังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมด้านนโยบายองค์กร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และด้านคุณค่าของวิชาชีพส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพทุกด้าน (รุ่งทิวา, 2552) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพด้านลักษณะงานด้านการยอมรับนับถือ (เพ็ญพิชชา, 2556) แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

## ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติโดยรวมมากที่สุด คือผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และเมื่อดูเฉพาะด้าน จะพบว่า ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จงานยังมีสิ่งๆที่ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานจะต้องพัฒนาในด้านการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงควรเสนอให้ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลส่งเสริมและพัฒนาผู้นำโดยการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำ การจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กร กิจกรรมการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม (Team building) ให้กับผู้นำเพิ่มเติมเพื่อสร้างความรักความผูกพันให้กับพนักงาน มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ด้านแรงจูงใจ ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลควรสนับสนุนด้านค่าตอบแทนกับภาระงานของพยาบาลวิชาชีพที่สามารถแข่งขันได้ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน สร้างเครื่องมือและโปรแกรมการประเมินการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม หรืออาจให้สวัสดิการด้านอื่น ๆ ทดแทน เช่น การสรรหาพยาบาลคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพที่มีศักยภาพ (Talent) และส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพโดยการ จัดทำความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ด้านสายการบริหารและด้านการพยาบาลเฉพาะทางให้กับพยาบาลวิชาชีพ หรือโรงพยาบาลอาจสร้างนโยบายให้อิสระในการทำงานมากขึ้นให้พยาบาลมีโอกาสในเลือกเวลาในการปฏิบัติงานได้เอง

3. ด้านประสิทธิผล ควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้รับความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น (Multiple career paths) เพราะเนื่องจากอาชีพพยาบาลเป็นลักษณะสายอาชีพที่สั้น แต่ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน มีการเติบโตทางธุรกิจ (Business unit) ใหม่ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา อาจจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสเปลี่ยนสายงานในหน่วยงานอื่น ๆ ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่ตนเองสนใจได้ เพราะความก้าวหน้าในการทำงานนั้นไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่อาจจะเป็นการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายความสามารถ



## ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำหัวหน้าพยาบาลประจำการกับความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการที่ส่งผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้แนวความคิดด้านอื่น ๆ เช่น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าและความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร

2. ควรศึกษาวิจัยเรื่องช่วงวัย (Generation) และปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานของพยาบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลรัฐและเอกชน ให้มีพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญและความชำนาญปฏิบัติงานในองค์กร

## 5. เอกสารอ้างอิง

ชุตินา นพเก้า. 2557. อิทธิพลของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอพักผู้ป่วยต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาบริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

ธัญญา มาส โลจนานนท์. 2557. ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เพ็ญพิชชา ล้วนดี. 2556. แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รุ่งทิวา อินตะใจ. 2552. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.