

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวคิดของโลดัลและเคจเนอร์ (Lodahl & Kejner, 1965) และศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ได้แก่ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงพยาบาล บุคลิกภาพและภาวะผู้นำตามแนวคิดของเบส ของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อันประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นหาวิธีปัญหา การคำนึงถึงเอกบุคคล และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน 2 ด้าน ได้แก่ การให้รางวัลอย่างเหมาะสม และการบริหารแบบวางเฉย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็น ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน
2. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน
3. แนวคิดเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน
4. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความทุ่มเทในการทำงาน
5. ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ
6. แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
7. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าพยาบาลกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน

หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานและบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ในฝ่ายการพยาบาลคอยมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถจัดรูปงาน อำนาจการควบคุมกำกับ และการประเมินผล การจัดบริการในความรับผิดชอบ ให้เป็นไปตามแผนงานโครงการและเป้าหมาย จัดฝึกอบรมนักศึกษา เผยแพร่ความรู้ทางด้านสาธารณสุข ให้ประชาชนในเขตรับผิดชอบ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ และการประเมินผลงานเพื่อการพัฒนางานตลอดจนนิเทศ ติดตามผลงานในความคิด

ขอบซึ่งแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ด้านบริหาร ด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านพัฒนางานและบุคลากร (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2532, หน้า 17-14)

ด้านบริหาร หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน มีหน้าที่ด้านการบริหาร ประกอบด้วย จัดทำแผนงานด้านการบริหาร อัตรากำลัง งบประมาณ จัดการสวัสดิการเจ้าหน้าที่ การประชุมเจ้าหน้าที่ การนิเทศงานและการเยี่ยมตรวจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประสานงาน งานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การรับสถานการณ์ฉุกเฉิน แผนรับอุบัติเหตุ/อุทกภัย การตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ งานโครงการพิเศษอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนงานด้านการพยาบาล การจัดอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม จัดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้งเครื่องนอนและเสื้อผ้า การให้สุขศึกษาและประชาสัมพันธ์ พัฒนางานการบริการ การสนับสนุนงานตามโครงการต่าง ๆ จัดทำ แผนงานด้านวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การปฐมนิเทศ การศึกษาค้นคว้า วิจัยทางการพยาบาล การจัดทำ จัดหา เอกสารตำรา คู่มือปฏิบัติงาน การจัดการศึกษาแก่นักศึกษา และผู้มาอบรมดูงาน เป็นประธานอนุกรรมการบริหารงานฝ่ายการพยาบาลและแต่งตั้งคณะทำงานตามความเหมาะสม ร่วมเป็นกรรมการบริหารโรงพยาบาล และกรรมการอื่น ๆ ตามที่ได้รับการแต่งตั้งทั้งในและนอกโรงพยาบาล การบริหารการเงินภายในฝ่าย เริ่มตั้งแต่การขออนุมัติงบประมาณสำหรับการจัดซื้อ จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ทางการแพทย์ รวมทั้งค่าเบี้ยที่พัก ขานพาหนะสำหรับเจ้าหน้าที่ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลา และในวันหยุดราชการ การบริหารงานพัสดุภายในฝ่าย เริ่มตั้งแต่การกำหนดความต้องการ การใช้ การเบิกจ่าย และการควบคุมการใช้ จัดระบบงานสารบรรณ เริ่มตั้งแต่ การรับ - ส่งหนังสือ การร่างหนังสือ การเก็บหนังสือ และการทำลายหนังสือ จัดระบบการทำงานและตรวจสอบระเบียบรายงาน ได้แก่ ระเบียบรายงานแต่ละงานที่ต้องจัดทำ กิจกรรมแต่ละงานที่ต้องจัดทำ เตรียมแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กำหนดขั้นตอนเวลาในการเก็บรวบรวมและตรวจสอบรายงาน การกำหนด บทบาท ขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบ ของหัวหน้างานทุกงานและการมอบงาน อย่างเป็นรายลักษณะอักษร จัดทำบันทึกทะเบียนประวัติ ของเจ้าหน้าที่ทุกคนในฝ่าย การกำหนดเกณฑ์และระบบ เพื่อประกอบการปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง การเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ การประเมินผลเจ้าหน้าที่ การพิจารณาสอบสวนลงโทษ การกำหนดกฎระเบียบ การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับ ได้แก่ การลา การแลกเปลี่ยนเวร การลงเวลาปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ การพักเวร การแต่งกาย ควบคุมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน พิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พิจารณาการย้าย สับเปลี่ยนงานในฝ่าย และการขอโอน - ย้ายไปปฏิบัติราชการหน่วยงานอื่น การจัดสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ ได้แก่ เครื่องแต่ง

กาย อาหารเวร การตรวจสุขภาพ เจ้าหน้าที่ ห้องพักรักษาและที่อยู่อาศัย เฉพาะพิเศษ หน่วยงานละ 1 ครั้ง/เดือน เพื่อควบคุมและติดตาม การจัดระบบการบริหารการพยาบาล การจัดอาคารสถานที่ การจัดอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้เทคนิคการบริการ และการบันทึกรายงานทางการพยาบาล การประเมินผลงานการพยาบาล ได้แก่ การเปรียบเทียบผลการพยาบาล ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพกับขอบเขตความสามารถที่กำหนดไว้ ในระบบพัฒนาศักยภาพด้านสาธารณสุข (พบส.) และจากการวิเคราะห์งานตามแบบวิเคราะห์งานฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สำนวนศรัทธา ประชาชน ที่มีต่อการพยาบาล จัดทำสรุปผลงานฝ่าย การพยาบาล ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร การจัดทำสรุปสถานะสุขภาพของประชาชนในอำเภอ รวมทั้ง กำหนดแนวทางการพัฒนา คุณภาพชีวิตประชาชนด้านสุขภาพอนามัย อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ด้านบริการ เป็นการ จัดระบบบริการทั้งในและนอกเวลาราชการในเรื่อง การให้สุขศึกษา ประชาสัมพันธ์ การเตรียมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน การคัดกรองผู้ป่วยและการรายงานแพทย์ การให้บริการผู้มีสิทธิตามหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค) การให้บริการอย่างต่อเนื่องแก่ผู้คลอดและทารก รวมทั้งการส่งเสริมสายสัมพันธ์ระหว่างแม่ลูก การบริการอย่างต่อเนื่องแก่ผู้ป่วยผ่าตัด การให้บริการอย่างต่อเนื่อง แก่ผู้ป่วยโรคติดต่อและผู้ป่วยเรื้อรัง การให้บริการอาหารแก่ผู้ป่วยใน การสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน การรับ – ส่งต่อผู้ป่วยเพื่อการรักษา ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและฟื้นฟูสภาพ การป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อโรค ในโรงพยาบาล การดูแลอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม การรักษาความปลอดภัยในโรงพยาบาล การให้บริการนอกเวลาราชการ หน่วยพยาบาลเคลื่อนที่ หน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่และอำเภอเคลื่อนที่ งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ด้านวิชาการ เป็นการ จัดทำมาตรฐานการพยาบาล จัดทำคู่มือต่าง ๆ ได้แก่ คู่มือปฏิบัติการพยาบาล คู่มือบริหารในฝ่าย คู่มือปฐมนิเทศ คู่มือการประสานงาน คู่มือการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อในโรงพยาบาล คู่มือปฏิบัติงานในทุกงาน จัดทำเอกสาร ตำรา วิชาการต่าง ๆ ดำเนินการฝึกอบรม และฟื้นฟูวิชาการ แก่เจ้าหน้าที่และนักศึกษา เป็นวิทยากรและจัดส่งวิทยากรอื่น ๆ ไปร่วมในการอบรมในหน่วยงานอื่น ดำเนินการวิจัย สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ร่วมดำเนินการวิจัย สนับสนุนให้ความร่วมมือในการทำวิจัยของหน่วยงานอื่น นิเทศงานสาธารณสุขผสมผสานระดับอำเภอ ช่วยดำเนินการ จัดระบบงานห้องสมุดด้านการพัฒนางานและบุคลากร โดยแบ่งเป็น ภายในโรงพยาบาลและภายนอกโรงพยาบาล

ภายในโรงพยาบาล ได้แก่ จัดระบบและกำหนดกลวิธีพัฒนางานทุกงานและบุคลากร ในฝ่ายจัดทำเครื่องมือในการวิเคราะห์งานทุกงาน จัดทำเครื่องมือในการประเมินคุณภาพการ

พยาบาล รวมทั้งดำเนินการวิเคราะห์งานทุกงาน จัดให้มีการวัดศักยภาพและตรวจสอบคุณภาพ การพยาบาล ร่วมวิเคราะห์งานทุกงาน จัดทำแผนงาน/โครงการ ให้การพัฒนางานและบุคลากร ดำเนินงานตามแผน ควบคุมกำกับงานให้เป็นไปตามแผน พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาอุปสรรค

ภายนอกโรงพยาบาล ได้แก่ ติดตามประเมินผลการพัฒนา สถานีอนามัยร่วมกับคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ (คปสอ.) ในการสนับสนุนการพัฒนาสถานีอนามัย ในทุกด้าน และดำเนินการนิเทศงานติดตามการประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โรงพยาบาลชุมชนในเครือข่ายในกรณีที่ป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชนที่เลี้ยง ก็จะต้องมีบทบาทหน้าที่ ในการสนับสนุนการพัฒนางาน ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในเครือข่าย รับนโยบาย จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หรือคณะกรรมการระดับจังหวัด จัดทำแผนงาน โครงการ ให้สอดคล้องกับนโยบาย ดำเนินงานตามแผน ให้การสนับสนุน ทั้งในด้านบริหาร บริการ และวิชาการ ติดตาม ประเมินผล และจัดทำสรุปผลการดำเนินงานประจำปี

สรุปบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าพยาบาลกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน มีบทบาทหน้าที่เป็นผู้นำทางการพยาบาล ที่มีหน้าที่สำคัญที่จะทำให้องค์การการพยาบาลประสบความสำเร็จเพราะผู้นำจะเป็นผู้สร้างศรัทธา กำหนดวัตถุประสงค์ กระตุ้นจูงใจผู้ตาม โดยอาศัยทักษะความสามารถเฉพาะตัวของผู้นำอันได้แก่ ความเชี่ยวชาญทางการพยาบาล ความสามารถในการจัดการ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และความสามารถในการเจรจาต่อรองเมื่อเกิดความขัดแย้งเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการตัดสินใจ ความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลแต่ละคนขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและการแสดงภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล เพื่อกระตุ้นและจูงใจให้พยาบาลประจำการทำงานด้วยความทุ่มเท บริการพยาบาลอย่างมีคุณภาพ ผู้ใช้บริการพึงพอใจและเกิดความประทับใจ

บทบาทที่ความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน

กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ในเขตภาคตะวันออก ภาระกิจหลักของพยาบาลประจำการคือการให้บริการด้านสุขภาพอนามัย แก่ผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน ครอบคลุมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ แก่ผู้ป่วย ผลิตเปลี่ยนเวรกันดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ให้การพยาบาลผู้ป่วยแบบองค์รวมโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ปฏิบัติการพยาบาลอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยใช้ทีมการพยาบาลและกระบวนการพยาบาล และใช้ศิลปการดูแลในการให้การดูแลผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ป่วย

เกิดความพึงพอใจสูงสุด สามารถแบ่งบทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการได้ดังนี้ (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539 , หน้า 47-66)

ด้านการบริหาร รับนโยบายจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลผ่านหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลผ่านหัวหน้าหอผู้ป่วย ร่วมวางแผน ในการพัฒนาระบบการให้บริการในหน่วยงาน มอบหมายงานแก่สมาชิกในทีมตามความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม ควบคุมและตรวจสอบ การให้บริการรักษาพยาบาลของสมาชิกในทีม นิเทศการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับรอง นิเทศ และนักศึกษาฝึกงาน จัดสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานให้เป็นระเบียบ สะดวก และปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ร่วมปรับปรุงระบบงานบริการภายในหน่วยงาน ช่วยจัดเตรียมเครื่องมือ เครื่องมือ พิเศษ เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการผ่าตัดให้พร้อมและมีเพียงพอ ควบคุมดูแลให้ผู้รับผิดชอบจัดเก็บอย่างมีระเบียบ พร้อมทั้งจะหยิบใช้ทันที ร่วมวางแผนป้องกันควบคุมการแพร่กระจายเชื้อโรค ทั้งทางด้านเทคนิคการปฏิบัติงานในอาคารสถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้ เป็นผู้นำกิจกรรมการพยาบาลดังนี้คือ การรับ - ส่งเวร การตรวจเยี่ยมผู้ป่วยก่อนการรับ-ส่งในแต่ละเวร เป็นที่ปรึกษาแก้ไขปัญหาด้านการรักษาพยาบาลแก่เจ้าหน้าที่ระดับรอง ร่วมประชุมประจำเดือน พร้อมเจ้าหน้าที่ทั้งโรงพยาบาล ร่วมประชุมประจำเดือนของหน่วยงาน เพื่อรับฟังและชี้แจง การแก้ไขปัญหา ร่วมมือ ประสานงานกับทีมงาน เพื่อจัดเตรียมชุดเครื่องมือชุดฉุกเฉินชุดเครื่องช่วยฟื้นคืนชีพ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ทางการแพทย์ให้พร้อมใช้ และทันสมัยอยู่เสมอ ช่วยรวบรวมสถิติผู้ป่วยที่ได้รับการผ่าตัดทั้งหมด รวมทั้งผลงานการให้การพยาบาล ผู้ป่วย ประจำเดือน, ประจำปี

ด้านการบริการพยาบาล พยาบาลประจำการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าทีมการพยาบาล หัวหน้าเวรในการปฏิบัติการ ดูแลผู้ป่วยโดยทำหน้าที่ในกา ดำเนินการตรวจเยี่ยมผู้ป่วย และ ประเมินสภาพปัญหา และความต้องการของผู้ป่วยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพื่อ นำมาวางแผนการพยาบาล ให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาพยาบาลที่ถูกต้อง และวางแผนในการเตรียมเครื่องมือใช้ อุปกรณ์ให้ถูกต้อง และเหมาะสมกับสภาวะของผู้ป่วยแต่ละราย สอบถามผู้ป่วยการสังเกต อาการ ผลการชันสูตร การรักษาของแพทย์ การเซ็นยินยอมในการรักษาพยาบาล บันทึกอาการ ของผู้ป่วยแต่ละราย ควบคุมการรับ - ส่งเวร ดูแล นิเทศการจัดห้องและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ประจำตึก ให้ปลอดภัยตลอดเวลา และ พร้อมทั้งจะใช้งานได้ทันที ตัดสินใจกับเหตุการณ์ฉุกเฉิน ขณะปฏิบัติงาน เพื่อทำการช่วยเหลือผู้ป่วย ในกรณีวิกฤตได้ทันทั่วทั้งที่

ด้านวิชาการ ช่วยปฐมนิเทศผู้เข้าปฏิบัติงานใหม่ในหน่วยงาน ช่วยจัดทำคู่มือปฐมนิเทศเกี่ยวกับหน่วยงานสำหรับเจ้าหน้าที่ ให้อยึดถือปฏิบัติ ช่วยจัดหาตำรา เอกสาร วิชาการ คู่มือเกี่ยวกับการพยาบาล กฎระเบียบต่างๆ ไว้ ใน หน่วยงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตลอดจนนักศึกษาได้ค้น

ควา เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมเชิงวิชาการการพยาบาลต่างๆ ดังนี้ การประชุมปรึกษา (pre – post conference) การศึกษาผู้ป่วยเป็นรายบุคคล (case conference) การประชุมวิชาการของหน่วยงาน (inservice education) ช่วยเหลือเตรียมการเรียนการสอนเอกสารสำหรับนักศึกษา และผู้เข้ารับ การอบรมดูงาน

สรุปบทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการคือ การรับนโยบายการทำงานจากผู้อำนวยการ โรงพยาบาล ผ่านหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ผ่านหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ระดับต้นและใกล้ชิดกับพยาบาลประจำการมากที่สุด ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย ให้การช่วยเหลือ บุคคลที่มีสุขภาพดีและเจ็บป่วย ในการปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ให้บุคคลนั้นมีสุขภาพดีหรือหายจาก การป่วยได้เร็วขึ้น มีกำลังใจ มีความรู้และสามารถที่จะช่วยเหลือตัวเองได้ แต่ในการปฏิบัติงาน ที่พยาบาลประจำการกระทำอยู่ทุกวันนี้ พยาบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งในด้านการบริการผู้ป่วย ด้าน บริหาร ด้านการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การพยาบาล จะเห็น ได้ว่างาน การพยาบาลเป็นงานที่สลับซับซ้อน และมีขอบเขตความรับผิดชอบมาก และที่สำคัญ พยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงพยาบาลอีกด้วย ในการปฏิบัติงานให้มี คุณภาพและมีความสุข พยาบาลต้องมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล มีทัศนคติที่ดีต่อผู้นำ องค์การมีความรู้ลึกซึ้งผูกพันต่อโรงพยาบาลตั้งใจมุ่งมั่นและมีความทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้งาน การพยาบาลมีคุณภาพดี ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจ ประทับใจและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร สาธารณสุขสาขาอื่น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน

ความหมาย ความหมายของความทุ่มเทในการทำงานได้มีผู้ให้ความหมายของความทุ่มเท ในการทำงานไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

โลดัล และเคจเนอร์ (Lodahl & Kejner, 1965, p. 25) ให้ความหมายว่าเป็นการวัด ระดับความสามารถของบุคคล ที่จะทำงาน โดยทุ่มเททั้งเวลา พลังงาน ถือว่างาน คือ ศูนย์กลาง ของชีวิตเป็นส่วนสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เป็นสมมติฐานที่ใช้วัดคุณภาพที่จะเรียนรู้ กระบวนการทางสังคม ซึ่งทำได้หลายวิธี และผลลัพธ์ที่ออกมาเป็นเรื่องของคุณภาพของงาน

ราบินโนวิท และฮอลล์ (Rabinowitz & Hall, 1977, p. 265) ได้ให้ความหมายของความ ทุ่มเทในการทำงานได้ 2 ระดับคือ 1) ความทุ่มเทเป็นการแสดงออกอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้ตน ได้รับการยกย่อง และ 2) ความทุ่มเทเป็นความมุ่งหวังต่อภาพลักษณ์ของตนเอง

ฟองซ์ (Faunce, 1959, p. 265 citing by Rabinowitz & Hall, 1977) ได้กล่าวถึง ความหมายของความทุ่มเทในอาชีพว่า เป็นการกระทำด้วยเจตนาเต็มใจ เพื่อบำบัดความทุกข์ของตนเอง

ให้ประสบผลสำเร็จในบทบาทที่แสดงออกของตนเอง ไม่ใช้บทบาทของผู้อื่น เป็นการใช้กำลังที่ผ่านมามีการทดสอบทางการแสดงออกในบทบาทอาชีพ เป็นการประเมินผลภายในมากกว่าภายนอก

จากการศึกษาความหมายของความทุ่มเทในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่าความทุ่มเทในการทำงาน คือ ระดับความสามารถของแต่ละบุคคลที่แสดงออกต่องานโดยมีการใช้ทั้งเวลา พลังงานอย่างเต็มที่ และถือว่างานคือสิ่งที่สำคัญและเป็นศูนย์กลางของชีวิต

ความสำคัญของความทุ่มเทในการทำงาน สเตียร์ส (Steers, 1997, อ้างถึงใน ภรณ์ กิริติบุตร, 2529, หน้า 93-94) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การเกิดจากสภาพแวดล้อมของงาน (task environment) ซึ่งแบ่งได้เป็นสองระดับ คือ สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพการณ์ การตลาด เศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ บรรยากาศองค์การ (organizational climate) องค์การที่มีประสิทธิผลอย่างแท้จริงต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การซึ่งไม่เพียงแต่การปฏิบัติงานภายในหน้าที่เท่านั้น แต่บรรยากาศองค์การสามารถแบ่งได้เป็นสองลักษณะ คือ ความผูกพันอย่างเป็นทางการ (formal attachment) ต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกโดยการที่บุคคลปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (commitment) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลในองค์การมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายขององค์การมีทัศนคติที่ดีต่องานต่อผู้นำและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย สะดวกยิ่งขึ้น บุคคลที่มีความทุ่มเทในการทำงานสูง จะมีความประสงค์ที่แรงกล้าที่จะอยู่ในองค์การ รักษาผลประโยชน์ให้องค์การมากกว่าบุคคลที่มีมีความทุ่มเทในการทำงานน้อย และยังมีความประสงค์อย่างแรงกล้าที่จะนำองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยการทุ่มเทเวลา พลังงาน ต่องานของเขา คิดว่างานเป็นศูนย์กลางของชีวิต การทุ่มเทในการทำงานจะนำไปสู่การทำงานในระดับที่สูงขึ้น ความถี่ของมีความทุ่มเทในการทำงาน เป็นการลดอัตราความลาออก ความเชื่องช้า และมีชั่วโมงในการทำงานมากขึ้น (เสนาะ มนต์วิเศษ, 2542, หน้า 30)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงาน จากแนวคิดที่ว่าความทุ่มเทในการทำงานมีความหมายถึง ระดับความสามารถของแต่ละบุคคลที่แสดงออกต่องานโดยมีการใช้ทั้งเวลา พลังงานอย่างเต็มที่ และถือว่างานคือสิ่งที่สำคัญและเป็นศูนย์กลางของชีวิต ราบินอวิทซ์ และฮอลล์ (Rabinowitz & Hall, 1977, pp. 267 - 269) ได้จำแนกทฤษฎีความทุ่มเทในการทำงานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีความทุ่มเทในการทำงานเป็นเรื่อง ของความแตกต่างระหว่างบุคคล กลุ่มนี้ถือว่าความทุ่มเทในการทำงานขึ้นอยู่กับบุคคลจะรู้สึกกับผิชอบ มีบุคลิกภาพแบบใด มีความพอ

ใจในงาน และพิจารณาผลงาน ที่ปรากฏ

2. ทฤษฎีความทุ่มเทในการทำงานเป็นองค์ประกอบของสถานการณ์ กลุ่มนี้จะเน้นสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อาทิ โอกาสในการตัดสินใจ ความรู้สึกถึงความสำคัญ ความสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ การพิจารณาตนเอง ความอิสระในการเป็นเจ้าของงานนั้น เมื่อบุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ดีจะทำให้องค์การจะประสบผลสำเร็จ

3. ทฤษฎีความทุ่มเทในการทำงานเกี่ยวข้องกับช่องว่างระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ กลุ่มนี้จะให้ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ ซึ่งจะคำนึงถึงในการที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีข้างต้น ซาฮาล (Saal, 1978, pp. 53 – 54 อ้างถึงใน อรรถย คุณะสารพันธ์, 2541, หน้า 54-57) ได้สรุปไว้ว่า

1. ความทุ่มเทในการทำงานเกี่ยวกับการทำงาน 3 ระดับ ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคล ลักษณะของสถานการณ์และผลงานที่ออกมา
2. ความทุ่มเทในการทำงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงความคงทนซึ่งเป็นลักษณะของบุคคล
3. การเปลี่ยนแปลงในเรื่องของความทุ่มเทนั้นไม่สามารถอธิบายได้
4. ข้อมูลที่กล่าวถึงการให้ความสำคัญกับงาน ซึ่งแสดงออกด้วยความเต็มใจของตนในการทำงานแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงการกระทำและกำลังคนที่แสดงออก
5. ความทุ่มเทเป็นผลสะท้อนกลับ บอกสาเหตุ และผลของพฤติกรรมการทำงาน
6. บุคคล และสถานการณ์ มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน
7. สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป จะมีผลต่อทัศนคติการทำงานของคนที่จะสูงหรือต่ำลง

สรุป ความสำเร็จของหน่วยงานจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับบุคคลที่มาช่วยกันทำงานในหน่วยงาน ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ ก็จะมีความสุขในการทำงาน เต็มใจ ทุ่มเท กำลังกายและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ของหน่วยงาน (อรรถย คุณะสารพันธ์, 2541, หน้า 54 – 57) ความทุ่มเทในการทำงานเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของบุคคล ลักษณะของสถานการณ์ ผลงานที่ออก ความทุ่มเทในการทำงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงความคงทนของบุคคล ความทุ่มเทเป็นผลสะท้อนกลับ บอกสาเหตุ และผลของพฤติกรรมการทำงาน สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป จะมีผลต่อทัศนคติการทำงานของคนที่จะสูงหรือต่ำ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน

ความทุ่มเทในการทำงาน คือ ระดับความสามารถของแต่ละบุคคลที่แสดงออกต่องาน โดยมีการใช้ทั้งเวลา พลังงานอย่างเต็มที่และถือว่างานคือสิ่งที่สำคัญและเป็นศูนย์กลางของชีวิต ซาฮาล กล่าวว่า ความทุ่มเทในการทำงานเกี่ยวกับการทำงาน 3 ระดับ ได้แก่ บุคลิกภาพของบุคคล ลักษณะของสถานการณ์และผลงานที่ออกมา ซึ่งบุคลิกภาพในที่นี้หมายถึงบุคลิกภาพของบุคคลในองค์กร บุคลิกภาพคือ ลักษณะทุกสิ่งทุกอย่างของบุคคล ได้แก่ รูปร่างลักษณะที่สามารถมองเห็น รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ พฤติกรรมที่แสดงออก กิริยาท่าทาง การพูด การแสดงความรู้สึกภายในของบุคคลนั้น เช่น แนวความคิด อารมณ์ สติปัญญา ลักษณะนิสัย การคบเพื่อน ตลอดจน ลักษณะการตัดสินใจ ความสามารถในการทำงาน ในลักษณะส่วนรวมของหัวหน้ากลุ่มงาน การพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่แสดงออกทางการกระทำ ความคิดเห็นทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้นภายใน ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรม การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ ความทุ่มเทในการทำงานยังเกี่ยวข้องกับลักษณะของสถานการณ์ ซึ่งสถานการณ์ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมต่างๆทั้งภายนอกและภายในองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกได้แก่ภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ สุขภาพองค์การ การใช้ภาวะผู้นำและรวมถึงบุคลิกลักษณะของบุคคลภายในองค์กร จากการศึกษา ของ ร.ต.อ. วิชัย คำสำภา (2544) พบว่า บุคลากรสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 มีความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธร จำแนกตามชั้นยศ อายุราชการ และลักษณะงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ กับความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ระวีวรรณ จัตรทอง (2543) พบว่า คุณภาพชีวิตของการทำงาน และความทุ่มเทในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง เสนาะ มนต์วิเศษ (2542) พบว่า ลักษณะงานกับความทุ่มเทในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษาที่ 12 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) อรทัย คุณะสาระพันธ์ (2541) พบว่า สุขภาพองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษาที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อจำแนกตามเพศ และประสิทธิภาพการทำงานของครู และขนาดของโรงเรียน สุขภาพองค์การด้านความผูกพันของครู การมุ่งเน้นวิชาการ และบรรยากาศของสถาบัน สามารถใช้พยากรณ์ความทุ่มเทใน

การทำงานของครูได้ร้อยละ 22.96 นอกจากนี้ ชูลเลอร์และกุดเดล (Chuler & Kuddel, 1977 อ้างถึงใน เสนาะ มนต์วิเศษ (2542, หน้า 33) ได้พิจารณาตัวแปรของการทำงานว่าประกอบด้วย ตัวแปรของบุคคลประกอบด้วย อายุ การศึกษาและการตัดสินใจ ซึ่งอาจหมายความว่ารวมถึง บุคลิกภาพ การผสมผสานระหว่าง ตัวแปร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การคุมเกณฑ์ หน้าที่ความรับผิดชอบ

การวัดความทุ่มเทจากการศึกษาของ โกลด์และเคจเนอร์ (1968) ได้สร้างเครื่องมือวัดความทุ่มเทในการทำงานโดยใช้วิธีการถามและให้ตอบในแต่ละข้อ และได้วัดความทุ่มเทจากหน้าที่และความร่วมมือในการทำงานโดยใช้ตัวแปรการศึกษาประกอบด้วย

1. ข้อมูลบุคคล เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิก รายได้ การเลี้ยงชีพ เชื้อชาติ ภูมิถิ่นกำเนิด ลักษณะชุมชนที่อาศัย
2. ข้อมูลสถานการณ์ เช่น ความหลากหลาย ความคล่องตัว หน้าที่ ผลสะท้อนกลับ มิตรภาพ การสื่อสารกับผู้อื่น การแนะนำ การรับผิดชอบและจำนวนปีที่ทำงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่าความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ระดับความสามารถของแต่ละบุคคล ที่แสดงออกต่องานโดยมีการใช้ทั้งเวลา พลังงานอย่างเต็มที่และถือว่างานคือสิ่งที่สำคัญ และเป็นศูนย์กลางของชีวิต ความทุ่มเทในการทำงาน เกี่ยวข้องกับตัวแปรของบุคคลด้าน อายุ การศึกษา ความสามารถและการตัดสินใจซึ่งก็คือบุคลิกภาพ และยังเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำอีกด้วย ผู้วิจัยจึงนำมาตั้งเป็นสมมติฐานในการวิจัยว่า ปัจจัยด้าน สถานภาพส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการซึ่งประกอบด้วย สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ของพยาบาลประจำการ ขนาดของโรงพยาบาลชุมชน บุคลิกภาพและภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือไม่

ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ

สถานภาพสมรส หมายถึงสถานภาพบุคคลของพยาบาลประจำการ ซึ่งประกอบด้วยพยาบาลประจำการที่แต่งงานแล้วและพยาบาลประจำการที่โสด มีผลต่อการทำงาน จากการศึกษาของมาณีย์ อภัยเจริญพงษ์ (2528, อ้างถึงใน เขียวลักษณ์, 2519, หน้า 196-197) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของนิคอลลส์ (Nichols, 1974, pp. 239-241 อ้างอิงใน รัชนี้ นรากร, 2541, หน้า 49) ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานต่อไปหรือการตัดสินใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลทหาร พบว่าพยาบาลหญิงที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันและความ

พึงพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดความทู่เทในการทำงานและน่าจะมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาว่า สถานภาพสมรสของพยาบาลประจำการส่งผลต่อความทู่เทในการทำงานของพยาบาลประจำการหรือไม่

ประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรใด ๆ หากบุคคลไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่มีความเหมาะสมกับงานไม่มีประสบการณ์ในการทำงานองค์กรจะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ความสำเร็จไม่ได้ (บัณฑิต อินทร์ชื่น, 2526, อ้างถึงใน อรรถัย คุณะสารพันธ์, 2541, หน้า 59) กันยา สุวรรณแสง (2526) กล่าวว่าประสบการณ์ย่อมก่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ทักษะคติทุกคนได้รับประสบการณ์ไม่เท่าเทียมกัน ผู้ที่มีประสบการณ์มากจะเรียนรู้และปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยประสบการณ์ ทำให้คนมีความรู้ว่าจะอะไรเป็นความเสี่ยง มีความกล้าเผชิญปัญหาได้ดี และพบว่าประสบการณ์เป็นปัจจัยช่วยให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ดังนั้นพยาบาลที่มีประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อยน่าจะสัมพันธ์กับความทู่เทในการทำงานของพยาบาลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โดคัล และเคจเนอร์ (1965, p. 274) ในเรื่องความทู่เทในการทำงานกับประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน และงานวิจัยของราบินวิทและฮอล (1977, p. 274) ในเรื่องของความ ทู่เทในการทำงานกับประสบการณ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โรงพยาบาลชุมชนเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนระดับอำเภอครอบคลุม ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพของผู้ป่วย และเมื่อรัฐบาลมีนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า 30บาทรักษาทุกโรค การบริการสาธารณสุขต้องปรับเปลี่ยนโฉมหน้าการบริการ จากเดิมที่เป็นแบบเชิงรับมาเป็นการบริการเชิงรุก เพิ่มการเข้าหาชุมชนเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี เพื่อลดอัตราการป่วยของประชาชน ลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาล ดังนั้นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพจึงควรประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เป็นเครื่องมือในการทำงาน

ขนาดของโรงพยาบาล ขนาดขององค์กร ที่จะทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นๆ ประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อย เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้นกิจกรรมภายในองค์กรมีความ ซับซ้อนทำให้ประสิทธิภาพของระบบต่างๆที่จัดไว้อาจลดต่ำลงตลอดจนบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรก็เปลี่ยนแปลงด้วย (ธงชัย สันติวงษ์, 2534 อ้างถึงใน อรรถัย คุณะสารพันธ์, 2541 หน้า 60) ขนาดของโรงพยาบาลเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง ปริมาณงาน บุคลากร และจำนวนบุคลากร โรงพยาบาลขนาดเล็ก จะมีโครงสร้างและปริมาณงานน้อยกว่าโรงพยาบาลขนาดกลางและใหญ่ ในการที่บุคคลจะมีความทู่เทในการทำงานนั้น เขาจะต้องมีพฤติกรรมของความพึงพอใจในงาน มีความรับผิดชอบในงาน การปรับตัวเองกับองค์กรอิสระในการทำงาน

จึงกล่าวได้ว่าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความทุ่มเทในงาน เสนาะ มนต์วิเศษ (2542) ศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความทุ่มเทในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตั้งกัสดำเนินงานการประถมศึกษา เขตการศึกษาที่ 12 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านโอกาสการใช้มนุษย์สัมพันธ์ ทักษะที่หลากหลาย การทำงานร่วมกับผู้อื่น การเป็นตัวของตัวเอง ข้อมูลย้อนกลับ และการเข้าใจในงาน ผู้วิจัยจึงสนใจและศึกษาว่าขนาดของโรงพยาบาลจะมีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือไม่

แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะทุกอย่างทุกอย่างของบุคคล ได้แก่ รูปร่างลักษณะที่สามารถมองเห็นรูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ พฤติกรรมที่แสดงออก กิริยาท่าทาง การพูด การแสดงความรู้สึกภายในของบุคคลนั้น เช่น แนวความคิด อารมณ์ สติปัญญา ลักษณะนิสัย การคบเพื่อน ตลอดจนลักษณะการตัดสินใจ ความสามารถในการทำงานในลักษณะส่วนรวมของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่แสดงออกทางการกระทำ ความคิดเห็นทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้นภายใน ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรม การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อม ซึ่งสามารถทดสอบด้วยแบบทดสอบบุคลิกภาพแบ่งเป็น 2 แบบ ได้แก่

บุคลิกภาพ A หมายถึง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลที่มีพฤติกรรม เป็นคนเร่ร่อน เคลื่อนไหวเร็ว มีความใจร้อนกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ประสบ มักคิดและทำสองสิ่งในเวลาเดียวกัน ชอบเอาชนะในการแข่งขันและเกม มักแข่งขันกับผู้อื่น มีความเคร่งเครียดสูง ไม่ค่อยผ่อนคลาย อิริยาบถ มีความรู้สีกว่าเวลาในแต่ละวันไม่เพียงพอ ไม่ชอบการรอคอย

บุคลิกภาพ B หมายถึง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลที่มีพฤติกรรมเป็นคนผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด ไม่เร่ร่อน เคลื่อนไหวอิริยาบถตามสบาย ไม่ต้องการแสดงออกหรือโต้แย้งโดยไม่จำเป็น มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่า สนุกสนานและผ่อนคลาย ไม่มีความรู้สึกผิดถ้าจะหยุดการทำงานเพื่อผ่อนคลายอิริยาบถที่มีความประนีประนอม

ความสำคัญของบุคลิกภาพ บุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะทุกอย่างทุกอย่างของบุคคล ได้แก่ รูปร่างลักษณะที่สามารถมองเห็นรูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ พฤติกรรมที่แสดงออก กิริยาท่าทาง การพูด การแสดงความรู้สึกภายในของบุคคลนั้น เช่น แนวความคิด อารมณ์ สติปัญญา ลักษณะนิสัย การคบเพื่อน ตลอดจนลักษณะการตัดสินใจ ความสามารถในการทำงานในลักษณะส่วนรวมของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่แสดงออกทางการกระทำ ความคิดเห็นทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้นภายใน ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรม การ

167336

6/10/7 1069
ทอ ๕๕๗

เรียนรู้ และสภาพแวดล้อม บุคลิกภาพมีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิตในสังคม และความล้มเหลวในการประกอบอาชีพของบุคคล ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญ ในงานวิชาชีพแต่ละวิชาชีพมีลักษณะเฉพาะซึ่งไม่เหมือนกัน ผู้ปฏิบัติวิชาชีพแต่ละชนิดย่อมต้องการผู้ปฏิบัติที่แตกต่างกัน สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลควรเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต มีร่างกายที่แข็งแรง กระตือรือร้นในการทำงาน กล้าในการตัดสินใจ มีความสามารถในการจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความทุ่มเท, ในการทำงาน

จากการศึกษาของ เฟรดแมน และอัลเมอร์ (Friedman & Ulmer, 1984, p. 81 อ้างถึงใน ทรงวุฒิ ผสมทรัพย์, 2528) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B จากผู้นำในอาชีพต่าง ๆ ของชาติต่าง ๆ จำนวน 106 คน พบว่าผู้นำ ที่มีบุคลิกภาพแบบ A มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 61 และผู้นำที่มีบุคลิกภาพแบบ B จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 36 ประกอบด้วย อธิการบดีมหาวิทยาลัย ประธานกรรมการของธนาคาร ประธานบริษัท นายพล พระราชคณะสงฆ์แห่งคริสตศาสนานิกบวชแห่งคริสตศาสนาอาจารย์สอนศาสนาชีว นักหนังสือพิมพ์นักโฆษณา นักประพันธ์ผู้ได้รับรางวัลโนเบล สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรวุฒิสมาชิก และผู้พิพากษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัย 11 คน เป็นแบบ A จำนวน 6 คน เป็นแบบ B จำนวน 5 คน

ประธานกรรมการของธนาคาร 5 คนเป็นแบบ A จำนวน 3 คน เป็นแบบ B จำนวน 2 คน

ประธานบริษัท 30 คน เป็นแบบ A จำนวน 21 คน เป็นแบบ B จำนวน 9 คน

นายพล 11 คนเป็นแบบ A จำนวน 6 คน เป็นแบบ B จำนวน 5 คน

พระราชคณะสงฆ์แห่งคริสตศาสนานิกบวชแห่งคริสตศาสนาอาจารย์สอนศาสนาชีว 4 คน เป็นแบบ A จำนวน 2 คน เป็นแบบ B จำนวน 2 คน

นักหนังสือพิมพ์นักโฆษณา 22 คน เป็นแบบ A จำนวน 16 คน เป็นแบบ B จำนวน 6 คน

นักประพันธ์ผู้ได้รับรางวัลโนเบล 11 คนเป็นแบบ A จำนวน 6 คน เป็นแบบ B จำนวน 5 คน

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรวุฒิสมาชิก 7 คน เป็นแบบ A จำนวน 3 คน เป็นแบบ B จำนวน 4 คน

ผู้พิพากษา 5 คน เป็นแบบ A จำนวน 2 คน เป็นแบบ B จำนวน 3 คน

รอบบินส์ (1983, p. 97) กล่าวว่า บุคคลแบบ A จะเป็นคนทำงานหนัก แต่แบบ B จะเน้นที่จะสร้างจุดสูงสุด พวกที่เป็นนักศึกษาที่ยิ่งใหญ่จะเป็นแบบ A ในขณะที่นักบริหารระดับสูงจะอยู่ในแบบ B นอกจากนี้รอบบินส์ ได้ให้ความเห็นว่าบุคลิกภาพแบบ A จะมีความเครียดสูงทำงานเร็วเน้นปริมาณงานมากกว่าคุณภาพ ถ้าอยู่ในตำแหน่งบริหารพวกเขาจะแสดงความสามารถทำงานมากชั่วโมงสม่ำเสมอ ซึ่งทำให้การตัดสินใจไม่ดีเพราะทำงานเร็วเกินไปไม่สร้างสรรค์ แก้ปัญหาโดยยึดประสบการณ์ในอดีต

ตามความคิดเห็นของผู้วิจัย หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลที่ดี ควรจะเป็นคนที่ฉลาดรอบคอบมากกว่าคนที่รีบทำงานเพียงอย่างเดียว เป็นคนที่มีไหวพริบมากกว่าคนที่แสดงความไม่เป็นมิตร เป็นคนที่สร้างสรรค์มากกว่าคนที่ยึดติดกับที่หรือมีความคิดเก่าๆ ไม่เปลี่ยนแปลง แต่ในขณะเดียวกันควรจะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นไม่ใช่เป็นคนเฉื่อยช้า ตรงต่อเวลาและแสดงภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาและร่วมงาน ผู้วิจัยมีความสนใจจึงทำการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ในเขตภาคตะวันออก

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

(transactional and transformational leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนเป็นแนวคิดที่จะช่วยอธิบายประสิทธิผลของผู้นำ โดยพิจารณาจากวิธีที่ผู้นำและผู้ตามมีอิทธิพล ซึ่งกันและกัน เบิร์น (Burns, 1978) พยายามจะแยกผู้นำที่มีประสิทธิผลออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ผู้นำการแลกเปลี่ยนและผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการแลกเปลี่ยนจะมีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามแบบกระบวน การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กล่าวคือ ผู้นำจะเป็นผู้ที่ “ให้” อะไรบางอย่าง และ “รับ” อะไรบางอย่างตอบแทน ในขณะที่ผู้ตามก็จะแลกเปลี่ยนความสามารถ ความจงรักภักดีเพื่อผลตอบแทนที่ตนเองมุ่งหวังไว้เช่นกัน ในขณะที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสนองความต้องการของผู้ตามเช่นกันแต่จะกระตุ้นใจมากกว่าผู้นำการแลกเปลี่ยน อีกทั้งตั้งใจให้ผู้ตามทำงานเพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงานหรือหมู่คณะมากกว่าเพื่อตนเอง นอกจากนี้เบิร์นได้ชี้ให้เห็นภาวะผู้นำลักษณะนี้เป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามพยายามช่วยกันสร้างแรงจูงใจและคุณค่าทางจริยธรรมซึ่งกันและกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเสริมความคิดที่ดี ค่านิยมที่มีคุณค่าแก่ลูกน้อง เช่น ความเสมอภาค ความยุติธรรม ความเป็นมนุษยธรรมแทนการรู้สึกอิจฉาแก่งแย่งรังเกียจกัน

แนวคิดของเบส (Bass, 1985) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ได้ขยายแนวคิดของเบิร์น โดยอธิบายถึงลักษณะผู้นำทั้ง 2 ประเภท คือ ผู้นำการแลกเปลี่ยน จะมีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ดังนี้

1. ผู้นำจะพิจารณาว่าอะไรคือสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจากการทำงาน และพยายามให้เขาได้รับมัน คราวที่ผลการปฏิบัติงานบรรลุความต้องการ
2. มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์และสิ่งตอบแทน โดยสัญญาว่าจะให้ตอบแทนสำหรับความพยายามที่เหมาะสม
3. ตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่เขาจะทำงานให้ลุล่วง

คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของเบส ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบไปด้วยลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1. การสร้างบารมี 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นเขาวัดปัญญา และ 4. การคำนึงถึงเอกบุคล

1. การสร้างบารมี (charismatic) คือ ความสามารถในการมองการณ์ไกลและการรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหาและสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของผู้ตาม สามารถโน้มน้าวผู้อื่น และมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration) คือ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจลูกน้องให้เปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์กร โดยใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งวิธีการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Bass, 1985, p. 64) ทำได้โดย 1. สร้างความมั่นใจ 2. สร้างความเชื่อในเหตุผลที่กระทำให้ลูกน้องรับรู้ว่าการกระทำนั้นทำไปเพื่ออะไร 3. สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การกระตุ้นเขาวัดปัญญา (intellectual stimulation) เป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจต่อการใช้ความคิดในการวิเคราะห์การนำไปใช้ การตีความ และการประเมินผล (Bass, 1985, p. 95) ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ เพื่อที่จะบรรลุในการกิจประจำวันของพวกเขา

4. การคำนึงถึงเอกบุคล (individualized consideration) จะเน้นที่การมุ่งพัฒนาลูกน้องเป็นรายบุคคลโดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์

ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องและตัวต่อตัวจะพัฒนาภาวะผู้นำ และช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัว จะทำให้มีโอกาสดำเนินการรับข้อมูลอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยให้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ เกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์การได้ดีขึ้น

คุณลักษณะของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (transactional leadership) แบบส ได้ศึกษาและอธิบายลักษณะที่สำคัญ 2 ประการเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ 1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ 2. การบริหารแบบวางเฉย

1. การให้รางวัลอย่างเหมาะสม (contingent reward) คือ การที่ผู้นำให้รางวัลตอบแทนสำหรับความพยายามในการปฏิบัติงานดี และการสนับสนุนให้ได้รับเงินเดือนขึ้น ได้โบนัส และการเลื่อนตำแหน่ง การให้บรรยากาศการทำงานที่ดี ปลอดภัย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ดี หรือการให้รางวัลเป็นเกียรติยศ การให้การยอมรับจากสาธารณชนต่อการทำงานที่ดี รวมทั้งให้คำอธิบายอย่างชัดเจนกับลูกน้อง การให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานของงาน การให้การสนับสนุนคำจูนในการใช้ความพยายาม การตรวจดูผลงานบ่อยครั้ง และการให้ความมั่นคงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบนี้มักจะจริงจัง โดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน และมักพอใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก สำหรับผู้นำการแลกเปลี่ยนมีการให้แรงเสริมทางบวกกับผู้ใต้บังคับบัญชาเช่นกัน แต่เป็นไปในลักษณะที่แตกต่าง โดยผู้นำการแลกเปลี่ยนจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่า ตนเองมีสมรรถภาพในการทำงาน มีความสามารถในการควบคุมตนเอง มีความรู้สึกที่ตนเองสามารถทำงานที่มีคุณค่า มีจุดหมาย

2. การบริหารแบบวางเฉย (management by exception) คือ การที่ผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวจนกว่าจะมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจึงเข้าไปแก้ไข ซึ่งอาจให้แรงเสริมทางลบ หรือการลงโทษ การบริหารงานแบบวางเฉยนี้ อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนเชิงรุก จะเป็นลักษณะที่ผู้นำสอดคล้องดูแลความผิดพลาด หากการปฏิบัติงานบิดเบือนไปจากมาตรฐาน ก็จะเข้าไปแก้ไข

2.2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนเชิงรับจะเป็นลักษณะที่วางเฉยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไรถ้างานยังดำเนินไปด้วยดีตามแผนงานเดิมจะเข้าแทรกแซงเมื่องานไม่ได้มาตรฐาน เข้าทำนองที่ว่า “ถ้ามันยังไม่พัง ก็ไม่ต้องซ่อมมัน” ความสัมพันธ์ระหว่างความทุ่มเทในการทำงานกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำในการทำงานเป็นกลวิธีที่ผู้นำสร้างสถานการณ์ที่จะทำให้ผู้ตาม ทำงานเพิ่มขึ้น จากความพยายามของตนเองที่มีอยู่ เนื่องจากผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดพลังภายใน คือกระตุ้นจนผู้ตามเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ

องค์การ มีความรักหน่วยงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของงานที่ทำ อยากให้งานของตนเองสำเร็จ และอยากให้หน่วยงานทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมาย โดยการทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจและเวลาในการทำงาน ซึ่งก็คือความทุ่มเทในการทำงานนั่นเอง

ความสำคัญของภาวะผู้นำ ความสามารถของผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจาก หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจำเป็นต้องมีทักษะของผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง การริเริ่มและการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยนำองค์การไปด้วยดี ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะพยายามปรับรูปแบบและปรับเปลี่ยนเป้าหมาย ค่านิยมของผู้ตาม เพื่อให้เป้าหมายนั้น ประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อองค์การ ทำให้เกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงโดยรวม โดยการรับรู้และการปฏิบัติและการตัดสินใจของผู้นำ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในกลุ่ม นอกจากนั้นทำให้ผู้ตามปรับระดับความต้องการให้สูงขึ้น โดยการทำให้เกิดความชัดเจนและการเป็นตัวอย่างที่ดี ผู้ตามจะเกิดความตระหนักและมีความเป็นอิสระในการทำงาน สามารถควบคุมตนเองได้และสามารถปฏิบัติงานได้มากกว่าความคาดหวัง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ซึ่งภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน เป็นการแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติต้องการ ฉะนั้นผู้ปฏิบัติจึงต้องพัฒนาสมรรถนะของตนเอง และทุ่มเทความพยายามเพื่อให้ทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (มณี ถัมศิริวัฒนกุล, 2541, หน้า 12-16) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและทำการศึกษาว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนเป็นของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือไม่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน

งานวิจัยภายในประเทศ

ร.ต.อ.วิชัย คำสำเนา (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 มีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ของบุคลากรสถานีตำรวจภูธร จำแนกตามชั้นยศ อาวุธราชการ และลักษณะงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธร จำแนกตามชั้นยศ อาวุธราชการ และลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความ

สัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ กับความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$)

ระวีวรรณ ฉัตรทอง (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ของการทำงานกับความทุ่มเทในการทำงาน ของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตของการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของการทำงาน ระหว่างผู้ใช้แรงงานซึ่งมีเพศ และอายุต่างกัน พบว่า ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ใช้แรงงานมีความทุ่มเทในการทำงานในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความทุ่มเทในการทำงานของผู้ใช้แรงงานซึ่งมีเพศ และอายุต่างกัน พบว่า ความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ใช้แรงงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คุณภาพชีวิตของการทำงาน และความทุ่มเทในการทำงาน ของผู้ใช้แรงงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง

เสนาะ มนต์วิเศษ (2542) ศึกษาลักษณะงานกับความทุ่มเทในการทำงาน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษาที่ 12 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษาที่ 12 มีความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความทุ่มเทในการทำงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียนพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามประสบการณ์การบริหารพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะงานกับความทุ่มเทในการทำงานผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษาที่ 12 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

อรรถัย คุณะสารสัมพันธ์ (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความทุ่มเทในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษาที่ 12 พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษาที่ 12 มีความทุ่มเทในการทำงานระดับมาก และครูเพศชายและเพศหญิง มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แต่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน of ครู และขนาดของโรงเรียน สุขภาพองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) สุขภาพองค์การด้านความผูกพันของครู การมุ่งเน้นวิชาการ และบุรณภาพของสถาบัน สามารถใช้พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของ ครูได้ร้อยละ 22.96

งานวิจัยในต่างประเทศ

มิดเดิลตัน (Middleton, 1994) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทในการทำงานที่เกี่ยวข้องใน 4 สาขาอาชีพ : การศึกษาเปรียบเทียบ 4 สาขา อาชีพที่ศึกษา ได้แก่ ผู้จัดการ เสมียน พนักงานบริหารและผู้เชี่ยวชาญ ผลของการศึกษาแสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บางกลุ่มอาชีพทดลองจนความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทในการทำงาน

สมิท (Schmidt, 1994, p. 1077) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และความทุ่มเทในการทำงาน ศึกษากับลูกจ้าง 86 คน ในบริษัท California division of a leading aerospace ตัวแปรต้นคือ ฐานะของพนักงานและตัวแปรตามคือ ความผูกพัน ผลปรากฏว่า เมื่อพิจารณาความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และความทุ่มเทในการทำงาน แต่ละด้านมีผลต่อการถูกให้ออก และเมื่อทั้ง 3 ด้าน ได้รับความใส่ใจจะทำให้การถูกให้ออกจากงานน้อยลง

อัล - ฮัจจิ (AL - Hajri, 1995, p. 3007 - A) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะงาน ความพอใจในการทำงาน ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทในการทำงาน ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทในการทำงาน งานที่เกี่ยวข้องของพนักงานชาวคูเวตระยะเบี่ย ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานความพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

บอร์แมน (Bormann, 1995, p. 2377) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาและการวัดความทุ่มเทในการทำงานที่น่าเชื่อถือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ 2 ประการ คือ การแสดงความเชื่อมั่นในตนเอง และจิตวิทยา ซึ่งทั้ง 2 ประการมีความสัมพันธ์กัน การศึกษาแรกได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติตความทุ่มเทในการทำงาน การออกจากงาน การขาดงาน การปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการทำงาน ความตั้งใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวบ่งชี้ทางจิตวิทยา ความตั้งใจในการทำงานถูกบ่งชี้โดยการแสดงความเชื่อมั่นในตนเอง และจิตวิทยา การศึกษาทั้งที่ 2 แสดงความแตกต่างกันของ 2 องค์ประกอบ ตัวอย่างตัวแปรของบุคคลและลักษณะสถานการณ์ของงาน ซึ่งสามารถบ่งชี้ทางจิตวิทยาได้ดี

วิสเทอร์แมน (Wisterman, 1995, p. 1996) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะภาวะผู้นำ : มาตรการวัดของผลกระทบความไม่เข้ากันของระบบ (นิเวศวิทยา) ต่อรูปแบบการสื่อสารและการทุ่มเทในการทำงาน แบบสอบถามได้ถูกแจกและคืนมาจากผู้ปฏิบัติงาน 93 คน ในมหาวิทยาลัยมิสซิสซิปปี ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าลักษณะภาวะผู้นำ ความไม่เข้ากันของระบบ รูปแบบการสื่อสารและความทุ่มเทในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

แซทซ์ (Zatz, 1995, p. 3492 – B) ได้ทำการวิจัยเรื่องความทุ่มเทในการทำงานและความขัดแย้งในบทบาท (ความขัดแย้งของหน้าที่ การแบ่งงาน) ผลการวิจัยพบว่าความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งในบทบาท

ดาโยโน (Daryono, 1996, p. 2076) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะของบุคคลอันส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจส่วนบุคคล ความลงรอยกันในการทำงานและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทอร์บูร์ (มหาวิทยาลัยเปิดของอินโดนีเซีย) อายุ และความรู้ของพนักงานมีส่วนสำคัญในการคาดเดาความลงรอยกัน ความทุ่มเทในการทำงาน ตลอดจนปฏิกิริยาของบุคคลในความสนใจในงาน บรรยากาศการเป็นมิตรในการทำงาน และความเอาใจใส่ต่องาน การเพิ่มความเป็นมิตร บรรยากาศที่ดี จะเพิ่มความทุ่มเทในการทำงาน

คอตซ์ (Deutsch, 1996, p. 4044 – B) ได้ศึกษาเรื่องการทดสอบโมเดลของการฝึกที่มีประสิทธิภาพของโบล : การปรับปรุงและการขยาย (อาร์. เอ. โบล , แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความทุ่มเทในการทำงาน) ผลการวิจัยพบว่า ความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปาปามาคอส (Papamarcos, 1996, p. 4043 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความแตกต่างของแต่ละบุคคล และลักษณะของงาน : ความเกี่ยวเนื่องต่อความทุ่มเทในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โอกาสที่บุคคลได้ทำและควบคุมดูแลงานของตนจะเกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน และสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน

ฮัทชินส์ (Hutchins, 1997, p. 4432 – A) ได้ศึกษาเรื่องมุมมองของพนักงานในองค์กรต่อการลาออกอย่างกะทันหันของพนักงานระดับหัวหน้า : ผลกระทบของการลาออกของพนักงานระดับหัวหน้าต่อทัศนคติ ความพอใจในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความผูกพันขององค์กรต่อพนักงานที่ยังอยู่ในองค์กร ผลการสำรวจโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งการลาออกของหัวหน้างานมีผลกระทบต่อพนักงานที่ยังอยู่เพียงเล็กน้อย ผลการวิเคราะห์ในหลาย ๆ วิธีได้ชี้ให้เห็นว่า เมื่อมีการใช้ตัวแปร 2 ตัว คือ ความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทในการทำงาน สามารถอธิบาย คุณลักษณะผู้ที่ยังทำงานอยู่และผู้ที่ออกจากงานไปแล้ว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

ทรงวุฒิ ผสมทรัพย์ (2538) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษาที่ 12 พบว่า บุคลิกภาพแบบ A แบบ B ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบกิจสังคม ซึ่งแบบพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญแก่งานเป็นหลัก ส่วนบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษาที่ 12 พบว่า

บุคลิกภาพแบบ A แบบB มีความสัมพันธ์ทางลบ กับภาวะผู้นำแบบมิตรสังคม

ยุรี นูรณโกศล (2544) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษาที่ 12 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน เพศ ประสบการณ์ ภูมิการศึกษา บุคลิกภาพและความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับครู การศึกษาพบว่าผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษาที่ 12 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน เพศ ประสบการณ์ ภูมิการศึกษา บุคลิกภาพและความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

งานวิจัยภายในประเทศ

กมลทิพย์ ตั้งหลักมั่นคง (2539) ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของตนเองและพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนเขต 6 กลุ่มตัวอย่าง 206 คน เป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดจำนวน 36 คน และพยาบาลประจำการที่เลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จากโรงพยาบาลที่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลได้รับคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวคิดของ แบสส์ (Bass, 1985) ผลการศึกษาพบว่าหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีคะแนนการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองสูงกว่าการแลกเปลี่ยน สำหรับพยาบาลประจำการมีคะแนนการรับรู้พฤติกรรม ภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลสูงกว่าการแลกเปลี่ยน และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบกันพบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีคะแนนการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำ ของตนเองทั้งการเปลี่ยนแปลงและการแลกเปลี่ยนแตกต่างกัน กับพยาบาลประจำการ โดยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีคะแนนการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำของตนเองทั้งการเปลี่ยนแปลงและการแลกเปลี่ยนสูงกว่าพยาบาลประจำการ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ขั้นตอนของวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนคือ ขั้นการวิจัยและขั้นการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนใน โรงเรียนที่ผู้บริหารเป็นครูใหญ่และผู้รับใบอนุญาตได้ร้อยละ 74.33 โดยทำนายประสิทธิผลได้มากกว่าการดำรงตำแหน่งบริหารแบบอื่น ๆ และสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในโรงเรียนที่ครูมีความสามัคคีสูงได้มากกว่าโรงเรียนที่ครูมีความสามัคคีต่ำ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร

และปัจจัยด้านครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ขนาดของโรงเรียน ความสามัคคีของครูภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การได้รับการอบรมทางการบริหาร อัตราส่วนระหว่างครูที่มีวุฒิปริญญาต่อครูที่มีวุฒิต่ำกว่า โดยที่ตัวพยากรณ์ที่ดีทั้ง 6 ตัว สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนได้ร้อยละ 69.26

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) ได้วิจัยเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ของศึกษานิการจังหวัดกับประสิทธิผลองค์การ สำนักงานศึกษานิการจังหวัด กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ศึกษานิการจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า 1) ศึกษานิการจังหวัด มีภาวะผู้นำตามรูปแบบที่มีนิสัยเต็ม โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำตามสบายอยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบ ปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ภาวะสถิติที่ระดับ 0.001 และภาวะผู้นำแต่ละแบบตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานการประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเสริมประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษานิการจังหวัดเพิ่ม จากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และตัวทำนายประสิทธิภาพขององค์การศึกษานิการจังหวัดโดยรวมที่ดี ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นบวก

วันชัย นพรัตน์ (2539) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษาที่ 12 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษาที่ 12 จำนวน 362 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 12 ตามการรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ อยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ที่อยู่ในโรงเรียนต่างขนาด รับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน รับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างบารมี ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม ด้านการกระตุ้นหาวิธีปัญหาและด้านการ

สร้างแรงบันดาลใจ เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 โดยมีอำนาจการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 29.59

งานวิจัยในต่างประเทศ

ดันแฮม และคลาเฟน (Dunbam & Klafehn, 1990) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำในผู้บริหารการพยาบาล ตามแนวคิดพฤติกรรมภาวะผู้นำของ เบสส์ (Bass, 1985) โดยใช้แบบสอบถาม Staff MLQ และ Self MLQ เป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารการพยาบาลที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาพยาบาล และเพื่อนร่วมงานว่า เป็นผู้บริหารที่มีความสามารถยอดเยี่ยม จำนวน 80 คน และให้กลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาจำนวน 4-6 คนของผู้บริหารคนดังกล่าวร่วมประเมินด้วย โดยมีผู้ได้บังคับบัญชาส่งแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 213 คน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล ตามการรับรู้ของตนเอง และผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกัน โดยผู้บริหารการพยาบาล รับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำของตนเอง ทั้งการเปลี่ยนแปลง และการแลกเปลี่ยน สูงกว่าที่ผู้ได้บังคับบัญชารับรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน นั่นคือ ผู้บริหารที่ประเมินตนเองด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง มักจะประเมินภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนสูงด้วยเช่นกัน

แมคแดเนียล และ วอล์ฟ (McDaniel & Wolf, 1992) ได้ทำการทดสอบแนวคิดพฤติกรรมภาวะผู้นำของ เบสส์ (Bass, 1985) โดยทดสอบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ของพยาบาลหรือไม่ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง เป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล 1 คน ผู้บริหารการพยาบาลระดับกลาง 11 คน และพยาบาลวิชาชีพ 77 คน วิธีการศึกษา เป็นการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของตนเอง และผู้ได้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป (ระดับคะแนน 0-4) ส่วนความพึงพอใจในงานวัดใน 5 ด้าน คือ สถานภาพวิชาชีพ การบริหารจัดการ ค่าตอบแทน งานที่ปฏิบัติ และงานทั่วไป โดยรวม ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการแลกเปลี่ยนของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของตนเอง สูงกว่าที่ ผู้บริหารการพยาบาลระดับกลางรับรู้ พฤติกรรมภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามการรับรู้ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล สูงกว่าผู้บริหารการพยาบาลระดับกลาง และการรับรู้ของผู้บริหารการพยาบาลระดับกลางสูงกว่าพยาบาล ประจำการ ผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง ตามการรับรู้ของ ผู้ได้บังคับบัญชามีผลต่อความพึงพอใจในงานสูง และ อัตราการลาออกของพยาบาลต่ำ

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของเบสท์ (Bass, 1985) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ของพยาบาล อัตราการลาออกของพยาบาลลดและภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างบารมี ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญาและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 โดยมีอำนาจการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 29.59 ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจและทำการวิจัยว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการหรือไม่