บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออก ประกอบด้วยจันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง และสระแก้ว โดยผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการด้านสภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงพยาบาล บุคลิกภาพของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออก

การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าโดยการสอบถามความคิดเห็น จากพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออก เกี่ยวกับปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ด้านสถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงพยาบาล บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการ แล้วนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาว่าตัวแปรใดบ้างที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการและนำมาสร้างสมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออก เกี่ยวกับปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลและความทุ่มเทในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน ในเขตภาคตะวันออก โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการจำนวน 317 คน จากกลุ่มประชากรทั้งหมด 1,827 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับการตรวจคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำไปหาความเที่ยงตรงโดยเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ แก้ไขและปรับปรุงและนำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการที่ไม่ใช่กลุ่มตัว อย่าง จำนวน 45 คน จาก 3 จังหวัดคือ ชลบุรี ฉะเชิงเทรา และตราด แบบสอบถามที่วัดบุคลิกภาพของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27 - .68 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 แบบสอบถามที่วัด ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี

แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .28 - .78 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .59 - .79 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญาแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .37 - .68 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคลแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .32-.77ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมแบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .33 - .89 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 ด้านการบริหารแบบวางเฉยแบบสอบถามมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .28 - .80 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 แบบสอบถามที่วัดความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .23 - .57 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 จากนั้นนำแบบสอบถามนี้ไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออก เก็บรวบรวม ข้อมูลทำโดย ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังโรงพยาบาลชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรวม 340 ฉบับ ทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองติดแสตมป์ ส่งกลับคืนถึงผู้วิจัย 322 ฉบับ เมื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ได้ จำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.24 ผู้วิจัยจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย และทดสอบสมมตฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนและทำการแปรผล นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายความเรียง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน ในเขตภาคตะวันออก สถานภาพสมรสของพยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีสภาพสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 56.2 สถานภาพสมรสแต่งงาน คิดเป็นร้อยละ 43.8 ประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาล ประจำการ แบ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย 8.02 ร้อยละ 38.5 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 61.5 ขนาดของโรงพยาบาล พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ขนาดเล็ก ร้อยละ 46.1 ขนาดกลาง ร้อยละ 38.2 ขนาดใหญ่ ร้อยละ 15.8

2. บุคลิกภาพของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออก หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ B ร้อยละ 77.6 มีบุคลิกภาพแบบ A ร้อยละ 22.4

3. ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออก หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออกมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ มีภาวะผู้นำด้านการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาว์ปัญญาและการคำนึงถึงบุคคล มีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านการบริหารแบบวางเฉยและการให้รางวัลอย่างเหมาะสม

4. ความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน ในเขตภาคตะวันออก อยู่ในระดับปานกลาง

5. ปัจจัยที่มีอำนาจการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการ เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ขนาดโรงพยาบาลขนาดใหญ่ สถานภาพสมรสโสดของพยาบาลประจำการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีโดยมีค่าอำนาจการพยากรณ์ ความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลได้เท่ากับร้อยละ 17.70 และ สมการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.760 + .210\ (X_{10}) + .080\ (X_{14}) + .102\ (X_6) - .065\ (X_1) - .124\ (X_9)$$

การอภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออก ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ในเขตภาคตะวันออก อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออก มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษาของ แมคดาเนียล และวอล์ฟ (Mc. Danial & Wilf , 1992, อ้างถึงใน กมลทิพย์ ตั้งหลักมั่นคง, 2539, หน้า 27) พบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสูง และมีผลต่ออัตราการลาออกของพยาบาลต่ำ และจากการศึกษาของ ร.ต.อ.วิชัย คำสำเภา (2544, หน้า 76) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงาน การที่หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ในเขตภาคตะวันออก มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน อยู่ใน

ระดับ ปานกลาง จึงมีผลทำให้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน ในเขตภาคตะวันออก มีความทุ่มเทในการทำงานระดับปานกลาง งานวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับ ร.ต.อ.วิชัย ดำสำเภา (2544, หน้า 76)ที่ศึกษาพบว่า บุคลากรสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 มีความทุ่มเทในการทำงานระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย คุณะสารพันธ์ (2540, หน้า 89) ที่ศึกษาพบว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต12 มีความทุ่มเทในการทำงานระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออก ได้แก่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ขนาดโรงพยาบาลขนาดใหญ่ สถานภาพสมรสโสดของพยาบาลประจำการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีโดยมีค่าสัมประสิทธิ สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .42 และมีอำนาจในการพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลได้เท่ากับร้อยละ 17.70 โดยมี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉย ขนาดโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีค่าสัมประสิทธิถดถอยกับความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการทางบวก สถานภาพสมรสโสดของพยาบาลประจำการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยกับความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p< .05$)

3. การวิเคราห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออก ตามรายละเอียดของปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

3.1 สถานภาพสมรสของพยาบาลประจำการ จากผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสโสดมีค่าสัมประสิทธิถดถอยกับความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แสดงให้เห็นว่าความทุ่มเทในการทำงาน และสถานภาพสมรสโสดของพยาบาลประจำการมีลักษณะเพิ่มหรือลดไปในทิศทางเดียวกันทิศทางตรงกันข้ามกับความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำ และสถานภาพสมรสแต่งงานมีลักษณะเพิ่มหรือลดไปในทิศทางเดียวกันกับความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการ ทั้งนี้เนื่องมาจาก สถานภาพสมรสแต่งงาน เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าบุคคลต้องมีภาระหน้าที่มีความ รับผิดชอบที่สูงขึ้น ต้องมีการวางระเบียบแบบแผนในการดำรงชีวิตร่วมกันกับครอบครัว ต้องมีหน้าที่สร้างรายได้ให้กับครอบครัว งานเป็นส่วนสำคัญที่สร้างรายได้และความมั่นคงของครอบครัว จึงทำให้บุคคลต้องสร้างหลักประกันให้ชีวิตและครอบครัว ตราบใดที่บุคคลทำงานเต็มกำลังความสามารถ ผลงานได้มาตรฐานและมีโอกาสเจริญก้าวหน้าทำให้บุคคลมีความคาดหวัง ย่อมมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานนั้น ๆ เพื่อหลักประกันของครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิคอล

(Nichols, 1974, pp. 239 – 241, อ้างอิงใน รัชนี นรากร, 2541, หน้า 49) ศึกษาเกี่ยวกับการจะทำงานต่อไป การลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลทหาร พบว่า พยาบาลทหารที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน สอดคล้องกับ เยาวลักษณ์ เลาหจินดา (2518, หน้า 196-197) ที่ศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแต่งงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าโสด สถานภาพสมรสโสดจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนเชิงลบ และมีอำนาจพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน ในเขตภาคตะวันออกได้

3.2 ขนาดของโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าขนาดของโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีค่าสัมประสิทธิถดถอยกับความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แสดง ให้เห็นว่าความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการกับ โรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีลักษณะเพิ่มหรือลดไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากขนาดของโรงพยาบาลเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง ปริมาณงาน ลักษณะงาน บุคลากร และจำนวนบุคลากร โรงพยาบาลขนาดเล็กและกลาง จะมีโครงสร้างและปริมาณงานน้อยกว่า โรงพยาบาลขนาดใหญ่ และโรงพยาบาลขนาดใหญ่จะมีลักษณะการทำงานที่ซับซ้อนกว่าโรงพยาบาลขนาดเล็กเนื่องจากมีแพทย์เฉพาะทาง ได้รับการสนับสนุนด้านเครื่องมือ และอุปกรณ์การแพทย์มากกว่า พยาบาลทำงานเป็นระบบและมีลักษณะการทำงานเป็นแผนกที่ชัดเจนกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ อรทัย คุณะสารพันธ์ (2540, หน้า 89) ที่ศึกษาพบว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 12 ที่มีขนาดต่างกันมีความทุ่มเทในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในการที่บุคคลจะมีความทุ่มเทในการทำงานนั้น เขาจะต้องมีความพึงพอใจในงาน มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน การปรับตัวเองเข้ากับองค์การได้ และสอดคล้องกับ เสนาะ มนต์วิเศษ (2542, หน้า 89) ที่ศึกษา พบว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 12 ที่มีขนาดต่างกันมีความทุ่มเทในการทำงานต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ขนาดของโรงพยาบาลขนาดใหญ่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนเชิงบวก และมีอำนาจพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออกได้

3.3 ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะ ผู้นำการแลกเปลี่ยนทุกด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือกระบวนการทำให้ผู้ตาม มีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดีและนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้ที่มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้ที่สามารถเสริมแรงตนเองได้ ควบคุมตัวเองได้ เพื่อให้ผู้ตามมีความพยายามทำงานที่สูงกว่าปกติ อยู่ในระดับ

ปานกลาง แต่มีระดับสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนกันทางสังคมระหว่างผู้นำกับผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามเกิดความพยายามที่คาดหวัง อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออก มีลักษณะผู้นำแบบใช้ได้ผลดีตามแนวคิดของแบส (Bass, 1985) ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล มีค่าสัมประสิทธิถดถอยกับความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แสดงให้เห็นว่าความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการการกับภาวะผู้นำด้านสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำด้านการบริหารแบบวางเฉยของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมีลักษณะเพิ่มหรือลดไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนภาวะผู้นำด้านการสร้างบารมี มีค่าสัมประสิทธิถดถอยกับความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แสดงให้เห็นว่าความทุ่มเทในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ กับภาวะผู้นำด้านการสร้างบารมีของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมีการเพิ่มหรือลดไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน เพื่อให้เห็นรายละเอียดมากขึ้น ผู้วิจัยจึงแยกประเด็นการอภิปรายผลดังนี้

3.3.1 ภาวะผู้นำด้านการสร้างบารมี เป็นเรื่องที่หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลเสริมแรงทางบวกให้กับพยาบาลทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความศรัทธาแก่พยาบาล จากผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำด้านการสร้างบารมี มีค่าสัมประสิทธิถดถอยกับความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทั้งนี้เนื่องมาจากพยาบาลประจำการต้องปฏิบัติงานในเวรเช้า-บ่าย-ดึก ในการปฏิบัติงานตามสภาพความเป็นจริง พยาบาลต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทีมการพยาบาล มีอิสสระในการทำงาน ในการตัดสินใจภายใต้เงื่อนไขมาตราฐานแห่งวิชาชีพการพยาบาล ปฏิบัติงานการพยาบาลตามหลักวิชาการเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับความช่วยเหลืออย่างถูกต้อง ปลอดภัยและเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ ทำให้พยาบาลประจำการทำงานที่มีความรับผิดชอบและภาวะผู้นำในตัวเองในระดับสูง ประกอบกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลและมีหน้าที่ต้องรับงานนโยบายต่าง ๆ เรื่อง การดำเนินการพัฒนามาตราฐานคุณภาพโรงพยาบาล งานบำบัดยาเสพติด งานรณรงค์ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ งานโรคไข้เลือดออก โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคเอดส์ โรคมะเร็งปากมดลูก โรคมะเร็งเต้านม โรคเอดส์ งานการออกกำลังกาย โครงการสร้างหลักประกันถ้วนหน้า งานออกหน่วยบริการที่หน่วยบริการปฐมภูมิ จากงานนโนบายที่เพิ่มมากขึ้นจึงเป็นเหตุทำให้หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับพยาบาลประจะการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กันน้อยลง และอีกประการหนึ่งส่วนใหญ่พยาบาลประจำการจะมีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและหัวหน้าหอผู้ป่วยเสียมากกว่า เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยเดียวกัน และหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ใกล้ชิดกับพยาบาลประจำ

การมากกว่าหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล จึงทำให้ภาวะผู้นำ ด้านการสร้างบารมีของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล มีค่าสัมประสิทธิถดถอยกับความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการทางลบ และมีอำนาจพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออกได้ ผลการวิจัยขัดแย้งกับ วันชัย นพรัตน์ (2539, หน้า 153-154) ที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต12 มีภาวะผู้นำด้านการสร้างบารมี มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนและมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้

3.3.2. ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าสัมประสิทธิถดถอยกับความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทั้งนี้เนื่องมาจากภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นเรื่องที่หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลเสริมแรงทางบวกให้กับพยาบาล ให้พยาบาลมีเป้าหมายที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยวิธีเสริมแรงหนุนทางอารมณ์ สร้างความเชื่อมั่นให้พยาบาลให้ความเชื่อในเหตุผลของการกระทำ สร้างความคาดหวังที่จะทำงานให้สำเร็จ โคเฮน (Cohen, 1990, pp. 58-60) ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการริเริ่มและการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน (มณี ลี้ศิริวัฒนกุล, 2541, หน้า 14) ซึ่งจะช่วยนำองค์การให้ดำเนินการไปด้วยดี ผู้นำจะพยายามจัดรูปแบบและปรับเปลี่ยนเป้าหมายค่านิยม ของพยาบาลเพื่อให้เป้าหมายนั้นสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อองค์การ ทำให้เกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงโดยรวม ช่วยให้พยาบาลปรับเพิ่มระดับความต้องการให้สูงขึ้น โดยการทำให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน เป็นตัวอย่างที่ดี พยาบาลจะเกิดการตระหนักและมีความอิสระในการทำงาน สามารถควบคุมตัวเองได้ และปฏิบัติงานได้มากกว่าความคาดหวัง และเพิ่มความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับจากการศึกษาของแมคดาเนียล และวอล์ฟ (Mc. Danial & Wilf, 1992, อ้างถึงใน กมลทิพย์ ตั้งหลักมั่นคง , 2539, หน้า27) พบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสูง และมีผลต่ออัตราการลาออกของพยาบาลต่ำ ดังนั้น ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออก และมีอำนาจพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการได้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วันชัย นพรัตน์ (2539, หน้า 153-154) ที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขต 12 มีภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนและมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้

3.3.3 ภาวะผู้นำด้านการบริหารแบบวางเฉย จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำด้านการบริหารแบบวางเฉย มีค่าสัมประสิทธิถดถอยกับความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทั้งนี้เนื่องมาจากเป็นการทำงานในลักษณะที่หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลปล่อยให้พยาบาลปฏิบัติงานไปตามอิสระ จะมีการสังเกตการณ์อยู่ห่าง ๆ ถ้าพยาบาลดำเนินการได้ด้วยดี แต่จะมีการเสริมแรงทางลบเมื่อเริ่มจะเกิดความเสียหาย ซึ่งตามหลักความเป็นจริงการปฏิบัติงานของพยาบาล เพื่อที่จะไปสู่คุณภาพการดูแล พยาบาลปฏิบัติงานโดยใช้ศาสตร์ในการพยาบาล ศิลปทางการพยาบาล และสุนทรีทางการพยาบาล โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง มีการทำงานเป็นทีม ปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการพยาบาลเป็นเครื่องมือในการทำงานและตรวจสอบคุณภาพ มีการนิเทศติดตามประเมินผลการทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน มีหลักประกันคุณภาพการพยาบาล จึงทำให้พยาบาลสามารถทำงานได้อย่างอิสระ และเต็มกำลังความสามารถ ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างถูกต้อง และพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องทำงานร่วมกับทีมสุขภาพอื่น ๆ ได้แก่แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ จึงเหมือนกับทุกวิชาชีพร่วมกันตรวจสอบคุณภาพของทีมสุขภาพอยู่แล้ว และพยาบาลยังถูกตรวจสอบคุณภาพจากผู้รับบริการอีกด้วย ดังนั้นภาวะผู้นำด้านการบริหารแบบวางเฉย จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาล ประจำการโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออก และมีอำนาจพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการได้

สรุป ผลการวิจัยกับสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยบางส่วนสอดคล้องกับสมมติฐาน คือปัจจัยภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำด้านการบริหารแบบวางเฉย ของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ขนาดโรงพยาบาลขนาดใหญ่ สถานภาพสมรสโสดของพยาบาลประจำการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการ และสามรถทำนายพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาล เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ขนาดโรงพยาบาลขนาดใหญ่ สถานภาพสมรสโสดของพยาบาลประจำการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี สำหรับปัจจัยด้านการสร้างบารมีของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบ กับความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ซึ่งมีผลการศึกษาวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาล โดยสอบถามความคิดเห็นของพยาบาล พยาบาลก็จะมองไปที่งานการพยาบาลผู้ป่วย มากกว่างานอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของพยาบาลเช่นงานด้านการบริหาร งานวิชาการ ซึ่งมองอีกมุมหนึ่งของการวิจัย ถ้าสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลในเรื่องความทุ่มเทในการ

ทำงานของพยาบาลในทุก ๆ ด้าน ผลการวิจัยอาจจะไม่เป็นแบบนี้ ส่วนปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล ภาวะผู้นำด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ความทุ่มเทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ในเขตภาคตะวันออกมีระดับปานกลาง ดังนั้น ในการเพิ่มระดับความทุ่มเทในการทำงาน ของพยาบาลประจำการให้สูงขึ้น ภายในโรงพยาบาลและกลุ่มงานการพยาบาล ควรมีการเสริมสร้างด้านความพึงพอใจในการทำงาน สุขภาพองค์การ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิต และการทำงานในลักษณะงานที่ชัดเจน ด้านบทบาทหน้าที่ สร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน ปลูกฝังให้พยาบาลเกิดความรู้สึกว่างานของโรงพยาบาลเป็นงานของพยาบาลทุกคน จะเสริมระดับความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลให้สูงขึ้น

1.2 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอำนาจพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการ ดังนั้นในการเพิ่มความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการ ผู้นำควรมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านนี้ให้มากขึ้น ด้วยวิธีการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการกำหนด ปรัชญา วัตถุประสงค์และพันธกิจของโรงพยาบาลให้พยาบาลประจำการได้ทราบ เพื่อให้พยาบาลประจำการทุกคนเพิ่มความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

1.3 ด้านการบริหารแบบวางเฉย มีความสัมพันธ์เชิงบวกและสามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการ ในการบริหารงาน โรงพยาบาลควรมีนโยบายควบคุมคุณภาพด้านการบริหาร บริการอย่างชัดเจนและเป็นมาตราฐานสากลเช่น ระบบการประกันคุณภาพโรงพยาบาล (HA), ISO 9001 ซึ่งจะมีรูปแบบการตรวจติดตามและประเมินผลการทำงานเป็นขั้นตอน เป็นระยะ ๆ ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมีภาวะผู้นำด้านการบริหารแบบวางเฉย ก็จะมีผลต่อคุณภาพของพยาบาลได้ และพยาบาลยังสามารถทำงานได้อย่างอิสระและเต็มกำลังความสามารถ ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ภายใต้การกำกับของการประกันคุณภาพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) กับความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการ ตามความ