

ภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตราง Self-Awareness on Leadership of Nurse in Trang Hospital

นิตยา ชีพประสพ* ดวงแข รักไทย**
Nittaya Cheeprasop, Duangkhae Rakthai

Received: March 5, 2020 Revised: August 14, 2020 Accepted: August 14, 2020

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาาระดับภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตราง จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ และสถานภาพ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตราง จำนวน 222 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วย/แผนก และส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตราง เป็นการประเมินภาวะผู้นำ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านแรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น ด้านความฉลาดทางอารมณ์ด้านการแสดงความไว้วางใจ/ การเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่น ด้านความคิดรวบยอด และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .72 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการ ส่วนใหญ่อายุ ระหว่าง 26-35 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 67.26 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 96.46 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.88 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 99.12 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.60 โดยมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากที่สุด 24 ปี ปฏิบัติงานที่แผนกศัลยกรรมเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 79.09 สำหรับภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตราง มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.93$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านแรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น ($\bar{x} = 3.22$, $SD = 0.64$) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ($\bar{x} = 2.80$, $SD = 0.64$) ด้านการแสดงความไว้วางใจ ($\bar{x} = 2.82$, $SD = 0.60$) ด้านความคิดรวบยอด ($\bar{x} = 2.80$, $SD = 0.79$) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 3.03$, $SD = 0.61$)

คำสำคัญ (Keyword): การตระหนักรู้; ภาวะผู้นำ; พยาบาล

* วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตราง Sirindhorn College of Public Health, Trang

** วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตราง Sirindhorn College of Public Health, Trang

Abstract

This research aimed to study the Self-Awareness on Leadership. The sample size was 222 nurses working at Trang hospital. The research tool was a questionnaire consisting of two parts: 1) demographic data i.e. age, gender, marital status, educational level, job position, work experience, ward / department, and 2) leadership assessment including five dimensions, namely 1) driving force with determination, 2) Emotional Intelligence, 3) trust/empowerment, 4) conceptualization, and 5) systematic thinking. The reliability of the awareness questionnaires (Cronbach's Alpha Coefficient) were .72. Data were analyzed by using descriptive statistic. The results showed that most of them (96.46%) were female, aged between 26 and 30 years old (42.92%), single (50.88%), had a bachelor's degree or equivalent (99.12%), had 5 years working experience in the current position (14.60%) = Max = 24 years, Min = 1 year. The majority of the nurses worked in Surgery department (79.09%). Overall, Self-Awareness on Leadership of Nurse in Trang Hospital was at a moderate level ($\bar{x} = 2.93$, SD = 0.66). And all dimensions of the leadership was at a moderate level as well; the highest mean score was driving force with determination ($\bar{x} = 3.22$, SD = 0.64), followed by systematic thinking ($\bar{x} = 3.03$, SD = 0.61) and the lowest mean score was Emotional Intelligence ($\bar{x} = 2.80$, SD = 0.64) and conceptualization ($\bar{x} = 2.80$, SD = 0.79).

Keyword: Self-Awareness; Leadership; Nurse

บทนำ (Introduction)

การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพ อีกทั้งสถานการณ์ที่ประเทศไทยได้มีการกำหนดนโยบายการขับเคลื่อนอนาคตของประเทศไทย โดยใช้นโยบายประเทศไทย 4.0 (ชรินทร์ เพ็ญสูตร, 2560) ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ในปัจจุบันรัฐไทยได้ปฏิรูประบบสุขภาพโดยขยายกรอบการทำงานของหน่วยงานด้านสาธารณสุขจากการดูแล "สุขภาพ" ไปสู่การดูแล "สุขภาพะ" ของพลเมืองไทย ซึ่งเปลี่ยนแปลงนิยามความหมายของสุขภาพในแบบเดิมให้ขยายสู่การเสริมสร้างให้พลเมืองไทยมีสุขภาพดี มีความสุขทั้งใน 4 มิติ คือ กาย จิต สังคม ปัญญาหรือจิตวิญญาณ สอดคล้องกับนิยาม "สุขภาพ" ขององค์การอนามัยโลกที่ว่า "สุขภาพ หมายถึง สภาวะความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางกาย จิต และสังคม และไม่ได้จำกัดอยู่แค่เรื่อง ของการไม่มีโรคหรือความบกพร่องหรือขีดจำกัดด้านร่างกาย

และจิตใจ (สุพากร คชารัตน์, 2560) ส่งผลให้มีการพัฒนาการความสำคัญและบทบาทของสถาบัน และองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และองค์กรอิสระ ที่มีบทบาทในแวดวงสาธารณสุขจึงเป็นแรงผลักดันให้องค์กรต่างๆ จะต้องเตรียม บุคลากรให้มีขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นย่อมต้องอาศัยบุคลากรที่มี คุณภาพและภาวะผู้นำที่เหมาะสมเป็นพลังผลักดันที่สำคัญ ซึ่งภาวะผู้นำ (Leadership) นั้นเป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่าง เป็นกระบวนการ ดังนั้นผู้นำที่ดีนั้นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามจนบรรลุตาม เป้าหมายสำเร็จ (ณัฐบาลิน นิลเป็ง, 2560)

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคดิจิทัลรวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงบริบททาง การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี มีผลกระทบต่อองค์การพยาบาลในปัจจุบันและแนวโน้ม ในอนาคต เป็นโลกสมัยใหม่ที่เต็มไปด้วยความเร็วของการเปลี่ยนแปลงการมุ่งไปสู่ศักยภาพ คุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด กล่าวคือเป็นยุคที่บริบททางสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต รวมทั้งมีการ ปฏิรูประบบบริการสุขภาพให้ก้าวทันต่อบริบทสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรทางการแพทย์ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและมีศักยภาพ องค์กรทางการแพทย์ในความท้าทายศตวรรษ ที่ 21 พยาบาลต้องมีภาวะผู้นำสามารถนำพาองค์กรบรรลุเป้าประสงค์ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ได้ องค์การทางการแพทย์ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน นอกจากนี้ พยาบาลเป็นบุคลากรด้านสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรทางสุขภาพสาขา อื่นๆรวมกันโดยมีพยาบาลจำนวน 110,463 คน ในขณะที่บุคลากรสุขภาพสาขาอื่นรวมกันแล้วมี จำนวนเพียง 102,569 คน ซึ่งจำนวนพยาบาลในภาคใต้ มีจำนวน 19,780 คน จำนวนพยาบาลเขต 12 มี 11,332 คน และจำนวนพยาบาลในจังหวัดตรัง 1,318 คน ดังนั้นพยาบาลจึงเป็นกลุ่มบุคลากร สุขภาพที่เป็นกำลังที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข, 2560)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญที่ จะศึกษาระดับภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตรัง เนื่องจากจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาผู้วิจัยได้พบว่าส่วนใหญ่จะศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้า หอผู้ป่วย หัวหน้าพยาบาลซึ่งมีตำแหน่งบริหาร แต่พบว่างานวิจัยในการศึกษาในเรื่องภาวะผู้นำใน กลุ่มพยาบาลประจำการที่ไม่มีตำแหน่งบริหารยังพบน้อย อีกทั้งยังไม่มีการศึกษาเรื่องนี้ใน โรงพยาบาลตรัง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของพยาบาลประจำการและในการเตรียม ความพร้อมบุคลากรในการขึ้นตำแหน่งบริหาร/หัวหน้าหอผู้ป่วยและหัวหน้าแผนกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตรัง

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลต้ง

2. กลุ่มเป้าหมาย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลต้ง จำนวน 560 คนโดยมีเกณฑ์ การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้ 1) เป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลต้ง 2) ปีขึ้นไป 3) มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้าเวร อย่างน้อย 1 ปี และ 3) ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ส่วนเกณฑ์การคัดออกคือ ไม่สามารถตอบแบบสอบถามได้ครบถ้วน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane) กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 222 คน จากนั้นคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลต้ง ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วย/แผนก โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามให้เลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลต้ง ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์มาจากแบบสอบถามภาวะผู้นำของ จุฬารัตน์ ประชาชิต (2558) ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน นำมาปรับปรุงได้แบบสอบถามภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเอง 5 ด้าน แต่ละด้านมีข้อคำถาม 9 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านแรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น 2) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ หรือ ความฉลาดทางอารมณ์ 3) ด้านการแสดงความไว้วางใจ/ การเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่น 4) ด้านความคิดรวบยอด และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยเป็นลักษณะแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating scale) ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนระดับพฤติกรรมของภาวะผู้นำ ได้แก่ พฤติกรรมที่มีความสำคัญมากที่สุด ให้ 5 คะแนน พฤติกรรมที่มีความสำคัญมาก ให้ 4 คะแนน พฤติกรรมที่มีความสำคัญปานกลาง ให้ 3 คะแนน พฤติกรรมที่มีความสำคัญน้อย ให้ 2 คะแนน พฤติกรรมที่มีความสำคัญน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนความตระหนัก ผู้วิจัยได้แบ่ง การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ โดยแบ่งตามค่าพิสัยของคะแนน คือ คะแนนเฉลี่ย = ระดับความตระหนัก ได้แก่ 4.21-5.00 = มากที่สุด, 3.41-4.20 = มาก, 2.61-3.40 = ปานกลาง, 1.81-2.60 = น้อย และ 1.00-1.80 = น้อยที่สุด และนำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต้งที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .72

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูลวิจัยจากผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลตรังเพื่อขออนุญาตในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างและขออนุญาตในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยพบกลุ่มตัวอย่าง ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดำเนินการพิทักษ์สิทธิ์โดยชี้แจงถึงสิทธิ์ในการถอนตัว จากการวิจัย รวมทั้งแจ้งว่าข้อมูลจะได้รับการเก็บรักษา เป็นความลับและนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยจะ นำเสนอข้อมูลในภาพรวม เมื่อยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ให้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอม จากนั้นแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม ถึงเดือนธันวาคม 2561

4. นัดหมายวันเวลารับแบบสอบถามคืนภายหลังจากแจกแบบสอบถามแล้ว 1 สัปดาห์

5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน หอผู้ป่วย/แผนก โดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเองของพยาบาลประจำการ ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย (Research Methods)

สำหรับภาวะผู้นำภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเองของพยาบาลประจำการ มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.93$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านแรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น ($\bar{x} = 3.22$, $SD = 0.64$) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ($\bar{x} = 2.80$, $SD = 0.64$) ด้านการแสดงความจริงใจ ($\bar{x} = 2.82$, $SD = 0.60$) ด้านความคิดรวบยอด ($\bar{x} = 2.80$, $SD = 0.79$) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 3.03$, $SD = 0.61$)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่อายุ ระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.92 รองลงมาอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.34 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 96.46 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.88 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 99.12 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.60 โดยมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากที่สุด 24 ปี และน้อยที่สุด

1 ปี ปฏิบัติงานที่แผนกฉุกเฉินและอุบัติเหตุเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 9.09 รองลงมาคือ ห้องผ่าตัด คิดเป็นร้อยละ 7.52

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล ตรัง

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.93$, $SD = 0.66$) และพบว่าภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตรังอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านแรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการแสดงความไว้วางใจ ด้านความคิดรวบยอด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 3.22$, $SD = 0.64$), ($\bar{x} = 2.80$, $SD = 0.64$), ($\bar{x} = 2.82$, $SD = 0.60$), ($\bar{x} = 2.80$, $SD = 0.79$), ($\bar{x} = 3.03$, $SD = 0.61$) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตรัง จำแนกเป็นรายด้าน ($n = 222$)

ภาวะผู้นำ	Mean	SD	ระดับ
ด้านแรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น	3.22	0.64	ปานกลาง
ด้านความฉลาดทางอารมณ์	2.80	0.64	ปานกลาง
ด้านการแสดงความไว้วางใจ	2.82	0.60	ปานกลาง
ด้านความคิดรวบยอด	2.80	0.79	ปานกลาง
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	3.03	0.61	ปานกลาง
รวม	2.93	0.66	ปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการศึกษาภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเองของพยาบาลประจำการ พบว่าภาวะผู้นำของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.93$, $SD = 0.66$) อภิปรายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อาจมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.60 ปฏิบัติหน้าที่หมุนเวียนเป็นหัวหน้าทีมและอาจใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเต็มที่จึงทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานทำได้มีประสิทธิภาพ ส่วนระดับภาวะผู้นำแต่ละด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางแยกอภิปรายรายด้าน ดังนี้

ด้านแรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่นภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเองของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$, $SD = 0.64$) โดยด้านนี้มุ่งเน้น เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายโดยมีความสามารถที่จะชี้แนะความสำคัญของเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ มีความพยายามเสียสละและ

ปฏิบัติงานต่อไปอย่างไม่ย่อท้อ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรโดยมีความสมดุลระหว่างความมุ่งมั่น และแรงขับเคลื่อน (Bennis, 2003) อภิปรายได้ว่ากรณีที่พยาบาลประจำการ มีภาวะผู้นำด้านนี้ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากภาระงานในขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลที่มีจำนวนมาก เวลาที่จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภพร ศรีพิมาน.(2560) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพชำนาญการสามารถแสดงภาวะผู้นำได้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์การทำงานและความชำนาญซึ่งการศึกษาครั้งนี้พบว่าพยาบาลวิชาชีพชำนาญการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในวิชาชีพมากกว่า 10 ปี ($x=6.4, SD=6.08$) ซึ่งเบนเนอร์ (Benner, 1984) กล่าวถึงพยาบาลวิชาชีพชำนาญการไว้ว่าเป็นพยาบาลระดับ ผู้เชี่ยวชาญ (expert nurse) ซึ่งหากมีประสบการณ์ระยะเวลาการทำงานที่มากกว่า 5 ปีทำให้พยาบาลเข้าใจ สถานการณ์ในภาพรวมได้มากขึ้น สามารถวินิจฉัยปัญหาได้อย่างรอบคอบถูกต้อง สามารถตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว การวิเคราะห์ปัญหาในระดับสูง ซึ่งวันเพ็ญและอุษาวดี (2547) พบว่า พยาบาลวิชาชีพชำนาญการที่มีประสบการณ์การทำงานที่นานยังเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานให้กับผู้อื่น สามารถวิเคราะห์ปัญหาและตอบสนองความต้องการผู้ป่วยได้กว้างขึ้นรับบทบาทเป็นหัวหน้าทีมพยาบาล/หัวหน้าเวร มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานช่วยชี้แนะแนวทางการแก้ปัญหาทางคลินิก และแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน นิเทศและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นการเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพชำนาญการแสดงภาวะผู้นำที่ดีในหน่วยงาน โดยมีการทำงานร่วมกัน ระหว่างสหวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพใหม่มีความยั่งยืนและต่อเนื่อง ต้องอาศัยทักษะผู้นำที่สามารถโน้มน้าวบุคลากรใหม่มีส่วนร่วม จึงต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจ ซักจูงบุคลากรในทีมปฏิบัติการ มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีประสบการณ์การเป็นผู้นำให้แกพยาบาลวิชาชีพระดับ ปฏิบัติการสอดคล้องกับแนวคิดของพาคเกอร์ (Parker, 1990) กล่าววาทหัวหน้าทีมต้องมีภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างและส่งเสริมให้สมาชิกเป็นผู้นำทีมในเรื่องที่มีความรู้ความสามารถ โดยการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะสม่ำเสมอ

ด้านความฉลาดทางอารมณ์ภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเองของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง($\bar{x} = 2.80, SD = 0.64$) โดยด้านนี้มุ่งเน้นที่จะมีความเข้าใจและเป็นผู้นำความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ในการที่จะปลุกฝังความมั่นใจ ดลบันดาลใจและส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม โดยมีความสมดุลระหว่างการรับรู้และการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นผู้ที่ มีความพร้อมทางอารมณ์ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีความ รับผิดชอบต่อส่วนรวม สามารถบริหารจัดการอารมณ์ของ ตนเองและผู้อื่น มีน้ำใจ ใส่ใจ รู้ว่าอะไรถูก อะไรผิด รู้จัก การยอมรับผิด พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง มีแรงจูงใจ กล้าพูด กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวและตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ (กาญจนา วณิชรมณีย์ และ วนิตา ชนินทุทวงศ์, 2543) ผู้ที่มีความฉลาดทาง อารมณ์มักตระหนักและยอมรับข้อดีข้อเสียของตนเองและ ผู้อื่น มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน สามารถเรียนรู้ได้เร็ว มีความสุข และปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี และยังสอดคล้องกับ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2542) ความฉลาดทางอารมณ์และ

ความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง ถือว่ามีคุณสมบัติที่จำเป็นในวิชาชีพพยาบาล ซึ่งแสดงว่าพยาบาลประจำการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้านนี้ให้มีระดับที่สูงมากขึ้นเพื่อส่งผลในการดำเนินชีวิตและความสำเร็จในวิชาชีพ ความสามารถในการควบคุมตนเองเป็นความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมศักยภาพในการบริหารและการเป็นผู้นำในการที่จะบริหารงานและแก้ไขอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งด้านกายภาพและจิตใจได้อย่างราบรื่น เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์มีความเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานให้ดีขึ้น จึงอภิปรายได้ว่า การที่พยาบาลประจำการมีภาวะผู้นำด้านนี้ในระดับปานกลางอาจเนื่องมาจากบทบาทและงานประจำต้องใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพราะการปฏิบัติงานต้องใช้ความอดทน ต้องเข้าใจและแสดงอารมณ์ของตนเองที่เหมาะสม จึงเกิดการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

ด้านการแสดงความไว้วางใจภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเองของพยาบาล

ประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.82$, $SD = 0.60$) โดยด้านนี้มุ่งการสร้าง ความไว้วางใจจากผู้อื่นและใช้ความไว้วางใจให้ประสบผลสำเร็จ ในหน่วยงานโดยมีความสมดุลระหว่างความยึดมั่นผูกพัน และการเสริมสร้างพลังอำนาจ สอดคล้องกับพิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล (2554) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ ว่าเป็นความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลที่เกิดจากความรู้สึก ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือกลุ่มว่าเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถพยากรณ์ได้ เมตตาต่อผู้อื่น มีความสามารถในการพึ่งพาอาศัยได้ ที่แสดงออกถึง ความคาดหวังในคำพูดและการกระทำรวมถึงการตัดสินใจในผู้อื่นที่มีผลกระทบต่อตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของสุนทรสถิตย์ (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์กรของบุคลากร เทศบาลนครปฐม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลนครปฐม จำนวน 280 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ได้แก่ 1.1) บุคลากรที่มีระดับ 24 การศึกษาต่างกัน มีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปวส. และอนุปริญญา 1.2) บุคลากรที่มีประเภทบุคลากร ต่างกัน มีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย ข้าราชการมีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มากกว่าลูกจ้างประจำ 1.3) บุคลากรที่มีระดับตำแหน่ง หัวหน้างาน/ฝ่าย มีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามากกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 1.4) บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความไว้วางใจใน ผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป มีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา มากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 10,000-19,999 บาท และ 30,000-39,999 บาท ส่วนอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรสต่างกัน มีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน 2) ความไว้วางใจในองค์กรโดยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท บุคลากร ตำแหน่งงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือนต่างกัน มีความ ว่างใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ทฤษฎีการดูแลของวัตสัน (Watson's Caring Theory) ปัจจัยการดูแล 10 ประการและกระบวนการปฏิบัติการด้วยความรักเพื่อการดูแลสร้างสัมพันธ์ภาพการช่วยเหลืออย่างว่างใจสร้างสัมพันธ์ภาพ คงไว้ซึ่งสัมพันธ์ภาพแห่งการช่วยเหลืออย่างว่างใจเพื่อการดูแล พยาบาลต้องสร้างให้เกิดความว่างใจระหว่างพยาบาลกับพยาบาล พยาบาลกับผู้ป่วย โดยการให้การเกื้อหนุนดูแล เอาใจเข้ามาใส่ใจเรา ให้ความรู้สึกรอบอุ้ม โดยอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความเข้ากันได้ระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย ความเห็นอกเห็นใจและความอบอุ่นใจ เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของการสร้างสัมพันธ์ภาพในการช่วยเหลือและว่างใจซึ่งกันและกัน

ด้านความคิดรวบยอด ของภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเองของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.80$, $SD = 0.79$) โดยด้านนี้มุ่งที่การใช้ความคิดรวบยอด และมีนวัตกรรมใหม่ๆ สู่แผนกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จขององค์กรโดยมีความสมดุลของ องค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ นวัตกรรมซึ่งหมายถึงความสามารถในการสร้างสรรค์หรือเพิ่มพูน ความคิด สร้างผลิตภัณฑ์และการให้บริการต่างๆที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของผู้ที่ทำงานด้านปฏิบัติการและการคิดในภาพรวม ซึ่งหมายถึงความสามารถในการมองด้านปัจจัย เหตุการณ์ องค์กร สิ่งที่เป็นอยู่และผู้คน ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสถานการณ์นั้น สอดคล้องกับ การศึกษาของจุฬารัตน์ ประชิต ศึกษาเรื่องสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลประจำการหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลสกลนคร พบว่าสมรรถนะด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับต่ำ โดยสมรรถนะด้านนี้มุ่งที่การใช้ความคิด รวบยอด และมีนวัตกรรมใหม่ๆ สู่แผนกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จขององค์กรโดยมีความสมดุลของ องค์ประกอบ 2 ด้านได้แก่นวัตกรรม ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการสร้างสรรค์หรือเพิ่มพูนความคิดสร้างผลิตภัณฑ์และการให้บริการต่างๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของผู้ที่ทำงานด้านปฏิบัติการ และการคิดในภาพรวม ซึ่งหมายถึงความสามารถในการมองด้านปัจจัย เหตุการณ์ องค์กร สิ่งที่เป็นอยู่และผู้คน ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสถานการณ์นั้น ซึ่งอภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการ มีภาระงานที่มากเวลาจำกัด เหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันทำให้พยาบาลขาดความสนใจในการค้นหาความรู้ใหม่หรือนำผลวิจัยที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานพยาบาล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นิภา มีศรีอรอด, 2542) ว่าการมีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ การสร้างผลงานด้านวิชาชีพการพยาบาลเป็นวิธีการในพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิชาชีพการพยาบาล

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ของภาวะผู้นำตามการตระหนักรู้ของตนเองของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.03$, $SD = 0.61$) คือต้องนำระบบการคิดอย่างเป็นระบบมาจัดการระบบต่าง ๆ ในองค์กรให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน องค์กรประกอบด้วยส่วนประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก ทั้งหมดรวมเป็นหนึ่งเดียวกัน การคิดอย่างเป็นระบบจะไม่มองเฉพาะจุดใดจุดหนึ่ง แต่จะมองในภาพรวมทั้งองค์กร และพยายามใช้ความคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การคิดอย่างเป็นระบบแท้จริง จะมองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเกิดจากองค์กรแต่ไม่ใช่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น ปัญหาทุกอย่างสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันจนไม่สามารถแยกออกจากกันได้ โดยที่การทำงาน

ใด ๆ ของมนุษย์ล้วนเป็นระบบทั้งสิ้น การกระทำทุกอย่างจะถูกโยงด้วยสายใยแห่งความสัมพันธ์กัน และกันตลอดเวลา แต่ไม่สามารถมองเห็นได้ในทันที ต้องใช้เวลากว่าเหตุการณ์หนึ่งจะเกิดขึ้นโดยที่เราไม่รู้ตัว โดยเฉพาะหากปรากฏการณ์ที่มีเราอยู่ร่วมด้วยยากที่จะมองเห็น (Ackoff. 2010 : 47) สอดคล้องกับการศึกษาของ รสริน วรณจิรวไล ที่ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในจังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบด้านการค้นหาโอกาสเพื่อเป้าหมาย ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลด้านการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมากและปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มากที่สุด 3 อันดับแรกคือการประสานสิ่งต่างๆ เพื่อให้ประเด็น ปัญหา และโอกาสมีความชัดเจนขึ้น ($X = 3.49$, $S.D.=0.818$) การพิจารณาทุกผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจก่อนที่จะเดินหน้าต่อไป ($X = 3.40$, $S.D.=0.651$) การผสมผสานกระบวนการต่างๆในองค์กรเพื่อรับประกันว่าการนำไปปฏิบัติจะมีความต่อเนื่องและน่าเชื่อถือ ($X = 3.26$, $S.D.=0.561$) ตามลำดับ สำหรับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มากที่สุด 3 อันดับแรกคือการพิจารณาทุกผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจก่อนที่จะเดินหน้าต่อไป ($X = 3.27$, $S.D.=0.581$) การประสานสิ่งต่างๆ เพื่อให้ประเด็นปัญหาและโอกาสมีความชัดเจนขึ้น ($X = 3.24$, $S.D.=0.681$) การถามคำถามมากมายเพื่อต้องการเชื่อมโยงข้อมูลและเหตุการณ์ต่างๆเข้าด้วยกัน ($X = 3.00$, $S.D.=0.717$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ผู้บริหารการพยาบาล สามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานของระดับภาวะผู้นำของพยาบาลประจำการเพื่อนำไปใช้ในการเตรียมพร้อม ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของพยาบาลประจำการต่อไปตามผลการศึกษา ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำด้านแรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่นอยู่ในระดับปานกลาง ควรใช้แรงจูงใจโดยให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากความมุ่งมั่นของบุคคลากรในองค์กรเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและรักษามาตรฐานของโรงพยาบาลคุณภาพ ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรจัดการอบรมความรู้ในการพัฒนาคุณภาพให้กับบุคคลากรในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในองค์กรให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ส่วนภาวะผู้นำด้านการคิดรวบยอดอยู่ในระดับปานกลางจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยมีวิธีการคือ จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล โดยเน้นการใช้แนวคิดสร้างสรรค์ และการคิดนวัตกรรม เพื่อให้พยาบาลประจำการเกิดแรงกระตุ้นในการพัฒนางาน อันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ ส่วนภาวะผู้นำด้านการสร้างความไว้วางใจ อยู่ในระดับปานกลางควรจัดโปรแกรมการอบรมด้านนี้เนื่องจากความเชื่อถือว่าไว้วางใจ และการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นสิ่งจำเป็นกับองค์กรและมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของพยาบาลประจำการเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำของพยาบาลประจำการอย่างครอบคลุม

เอกสารอ้างอิง (References)

- กมลมาลย์ วิรัตน์เศรษฐสิน. (2559). **การวิจัยทางสุขภาพ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- กรองจิตต์ เล็กสมบูรณ์สุข. (2555). “องค์ประกอบของสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในจังหวัดสุพรรณบุรี”. **วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข. (2560). **ยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (พ.ศ. 2560-2579)**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/ebook%20MOPH%2020%20yrs_090161.pdf, [16 เมษายน 2562.]
- จารุพรรณ ลีละยุทธโยธิน. (2560). “การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลวชิรพยาบาล”. **วารสารเกื้อการุณย์**. 24(2), 98-112.
- จุฬารัตน์ ประชาชิต. (2558). “สมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลประจำการหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล สกลนคร”. **วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต**. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนินทร เพ็ญสุตร. (2560). “ประเทศไทย 4.0 บริบททางเศรษฐกิจ และการเมือง Thailand 4.0 Economics and Political Contexts”. **วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์**. 8(1), 67-99.
- ดารณี จามจรี.(2546). **รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาลที่พึงประสงค์**. กรุงเทพฯ : สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- ตรีสรุภา ภิมุข. (2550). **ทัศนคติของผู้นำทางการพยาบาลในการพัฒนาวิชาชีพ กรณีศึกษา ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.วิจิตร ศรีสุพรรณ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐपालิน นิลเป็ง. (2560). “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21”. **วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ**. 35(1), 16-25.
- สมสมร นาคเกษม และบุญทิพย์ สิริธรงค์. (2557). “คุณลักษณะภาวะผู้นำ : กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติภารกิจดีเด่น สาขาการบริการพยาบาล ระดับตติยภูมิจากสภาการพยาบาล” **วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ**. 30(2), 58-67.
- สุพากร คชรัตน์. (2560). “จาก"สุขภาพ" สู่ "สุขภาวะ" : การปฏิรูประบบสุขภาพของวงการสาธารณสุขไทย”. **Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**. 10(2), 2803-2819.

- ศุภพร ศรีพิमान. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพชำนาญการและพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 8, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://dspace.bru.ac.th/xmlui/handle/123456789/3062>, [10 เมษายน 2562.]
- อภิรดี นันท์ศุภวัฒน์. (2561). ภาวะผู้นำและการจัดการทางการพยาบาล. เชียงใหม่: สยามพิมพ์ นานา จำกัด.
- อารี ชิวเกษมสุข. (2559). สมรรถนะผู้นำทางการพยาบาล : แนวคิดและการพัฒนา. กรุงเทพฯ: แฮ้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์ จำกัด.
- Alexandre Pazetto Balsanelli, Daiane Rossi David and Thais Guglielminetti Ferrari. (2018). “Nursing leadership and its relationship with the hospital work environment”. *Acta Paul Enferm.* 31(2), 187-193.
- Leena Honkavuo, Katie Eriksson and Dagfinn Naden. (2018). “Nurse Leaders and the Ethos of Serving in Nursing Administrations”. *International Journal of Caring Sciences.* 11(3), 1962-1969.