

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในสถานการณ์อุทกภัย  
ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ จังหวัดปทุมธานี

Leadership of Head Nurse in Flood Situation as Perceived by Staff Nurses in  
Pathumtani Province

อรทัย รุ่งวงษิรา

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในสถานการณ์อุทกภัย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในสถานการณ์อุทกภัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลที่ให้บริการรับผู้ป่วยใน และประสบสถานการณ์อุทกภัยในจังหวัดปทุมธานี ปี 2554 จำนวน 320 คน โดยการคำนวณตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงพยาบาล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำในสถานการณ์อุทกภัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตรวจสอบความตรงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence--IOC) เท่ากับ .96 ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค ( $\alpha$  - Coefficient) เท่ากับ .95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในสถานการณ์อุทกภัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาแบบผู้นำ พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย มีการใช้แบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ ไม่ได้ใช้แบบใดแบบหนึ่งเพียงแบบเดียว โดยพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยใช้ภาวะ ผู้นำแบบสั่งการ มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และผู้นำแบบสนับสนุนน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, หัวหน้าหอผู้ป่วย , สถานการณ์อุทกภัย

Abstract

The purpose of this research was to study the level of leadership of head nurses in flood situation as perceived by staff nurses working in hospitals which effected by flood situation in Pathumtani province during the year 2011.The sample of 320 staff nurses was selected by proportion of population in each hospital. The head nurses' leadership questionnaire was used which developed by researcher, the content validity was .96, and the reliability was .95. The data were analyzed statistical values as frequency, percentage, mean and standard deviation. The results showed that the level of leadership of head nurses in flood situation overall was high ( $\bar{x} = 3.7$ ). When considered in each style of leadership used, it was found that the head nurses used all four leadership styles, not the

only one either. The result also showed that the head nurses mostly used directive leadership style ( $\bar{x} = 3.79$ ), while the supportive leadership style used was minimal, ( $\bar{x} = 3.55$ ).

**Keywords:** leadership, head nurse, flood situation

## ความนำ

ปัจจุบันทั่วโลกกำลังประสบปัญหาสาธารณภัยและภัยพิบัติที่เกิดจากปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่มีแนวโน้มจะเพิ่มความถี่และทวีความรุนแรงมากขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ดังเช่น การเกิดมหาอุทกภัยน้ำท่วมประเทศไทยในปี 2554 ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเสียหายในวงกว้าง ครอบคลุมพื้นที่ตั้งแต่ จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดชัยนาท จังหวัดอ่างทอง จังหวัดอยุธยา จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่ง นายแพทย์สมชัย ภิญญโพรพาวณิชย์ อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (สบส.) กล่าวว่า ปัญหาน้ำท่วมครั้งนี้ ถือเป็นมหาอุทกภัยที่ถือว่ารุนแรงกว่าทุกครั้งที่ผ่านมา และส่งผลกระทบต่อสถานบริการสาธารณสุข (สธ.) ขนาดใหญ่ถึงขั้นปิดบริการหลายแห่ง (ผู้จัดการ, 2554) การที่สถานบริการสาธารณสุขประสบอุทกภัย มีผลต่อระบบการให้บริการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย เนื่องจากเมื่อเกิดน้ำท่วม การไฟฟ้าอาจต้องงดจ่ายกระแสไฟฟ้า เพื่อป้องกันผู้ประสบภัยได้รับอันตรายจากการถูกไฟฟ้าช็อต และการประปาอาจหยุดจ่ายน้ำ ส่งผลต่อระบบบริการสาธารณสุขต้องหยุดชะงัก และต้องปิดดำเนินการชั่วคราว เจ้าหน้าที่ในการให้บริการอาจมีความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน ในการเดินทางปฏิบัติงาน รวมทั้งกังวลเกี่ยวกับบ้านเรือนของตนว่าจะถูกน้ำท่วมหรือไม่ จึงมีผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบกับโรงพยาบาลเพิ่งเกิดปัญหาลักษณะครั้งนี้เป็นครั้งแรก จึงไม่มีแผนสำรองวางไว้ ดังนั้น

ความสำเร็จของการบริหารจัดการให้โรงพยาบาลผ่านพ้นสถานการณ์มหาอุทกภัย จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารงานในทุกระดับของโรงพยาบาลเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารจะต้องแสดงภาวะผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตามไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อนำให้องค์กรผ่านพ้นสถานการณ์ไปได้ ซึ่งภาวะผู้นำที่เหมาะสมสามารถอธิบายได้จากทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ ทฤษฎีผู้นำแบบวิถีเป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ เฮาส์ และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974, pp. 81-87) เป็นทฤษฎีหนึ่งในทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำ กับคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และคุณลักษณะของงาน โดยผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการทำให้วิถีทาง (path) ที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนและง่ายพอที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไปถึงได้ โดยช่วยเหลือ แนะนำ สอนงาน และนำทาง รวมทั้งช่วยแก้ไขอุปสรรคที่ขวางกั้นเส้นทางไปสู่เป้าหมาย เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร เฮาส์ และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974, pp. 81-87) แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ (1) แบบสั่งการ (2) แบบสนับสนุน (3) แบบให้มีส่วนร่วม (4) แบบมุ่งความสำเร็จของงาน โดยพฤติกรรมแต่ละแบบของผู้นำจะมีผลต่อแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และผู้นำคนใดสามารถแสดงแบบภาวะผู้นำได้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสถานการณ์เช่นกัน ดังนั้นในสถานการณ์อุทกภัยที่

เกิดขึ้นถ้าผู้บริหารแสดงแบบภาวะผู้นำได้เหมาะสม มีการกำหนดวิถีทางสู่เป้าหมายที่ชัดเจน จะช่วยให้บริหารจัดการผ่านสถานการณ์อุทกภัยไปได้ด้วยดี ในทางตรงข้าม หากผู้บริหาร แสดงแบบภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสม กำหนดวิถีทางสู่เป้าหมายไม่ชัดเจน ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการบริหารจัดการได้

หัวหน้าหอผู้ป่วยถือเป็นผู้บริหารในหน่วยงานพยาบาล มีหน้าที่สำคัญ คือรับผิดชอบหน่วยงานพยาบาลในโรงพยาบาล ซึ่งมีการกระทำกิจกรรมหลักอันเป็นหัวใจของโรงพยาบาล คือ การให้บริการแก่ผู้รับบริการ หัวหน้าหอผู้ป่วยนอกจากจะรับผิดชอบในการบริหารงานในหน่วยงานพยาบาลแล้ว ยังเป็นผู้รับและถ่ายทอดนโยบายจากผู้บริหาร ไปยังบุคลากรพยาบาลในหน่วยงาน จากการเกิดสถานการณ์มหาอุทกภัย ซึ่งมีผลต่อการบริหารจัดการในหน่วยงานทั้งในด้านการรักษาพยาบาลผู้ป่วย การส่งต่อผู้ป่วยเพื่อความปลอดภัย การดูแลขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องเป็นผู้นำในทีมในการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคลากรพยาบาลในหน่วยงานปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีอิทธิพลต่อการทำให้บุคลากรพยาบาลร่วมมือร่วมใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อผ่านพ้นสถานการณ์นี้ไปได้ ดังเช่น สุวรรณชัยกุล (2543) ได้ศึกษาคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่พึงประสงค์มากที่สุด ตามความคิดเห็นของบุคลากรในทีม และ ศิริทรัพย์ อินทร์หลวงดี (2551) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลการบริหารหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าประสิทธิผลการบริหารหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ

จังหวัดปทุมธานี เป็นจังหวัดที่อยู่ในภาคกลางของประเทศไทย ทางเหนือของกรุงเทพมหานคร มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่าน จากสถานการณ์มหาอุทกภัยปี 2554 จังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดที่ประสบอุทกภัยครอบคลุมเกือบทั้งจังหวัด เนื่องจากเป็นจังหวัดที่รับน้ำเป็นด่านสุดท้ายก่อนน้ำเข้ากรุงเทพ ประกอบกับรัฐบาลมีการวางแผนเพื่อกั้นน้ำโดยวาง Big Bag เป็นแนวทางตอนเหนือของกรุงเทพ เป็นผลให้น้ำไม่สามารถระบายลงสู่พื้นที่ด้านล่างได้ ทำให้ปริมาณน้ำท่วมในจังหวัดปทุมธานีมากขึ้นและนานขึ้น ซึ่งจังหวัดปทุมธานีมีสถานบริการสาธารณสุขหลายแห่ง เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย 1 แห่ง โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 7 แห่ง โรงพยาบาลภาคเอกชน 6 แห่ง ซึ่งการดำเนินงานของโรงพยาบาลให้ประสบผลสำเร็จผ่านพ้นสถานการณ์ได้นั้น ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนสำคัญ โดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วย เพราะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับพยาบาลประจำการโดยตรง

จะเห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแกนสำคัญขององค์กรพยาบาล เป็นกุญแจไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการในหน่วยงาน ประกอบกับ สภาพปัจจุบันกระแสข่าวได้มีการแจ้งเตือนถึงโอกาสการเกิดอุทกภัยซ้ำ ผู้วิจัย จึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในสถานการณ์อุทกภัย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ จังหวัดปทุมธานี ผลจากการศึกษาวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาล ในการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยของตนต่อไป อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้บริการและองค์กร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในสถานการณ์อุทกภัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและแต่ละแบบ

## แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สิ่งจำเป็นอย่างยิ่งใน การดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ คือ ผู้นำ เพราะผู้นำถือเป็นหัวใจขององค์กร และผู้บังคับบัญชาทุกระดับถือเป็นผู้นำของหน่วยงานทั้งสิ้น

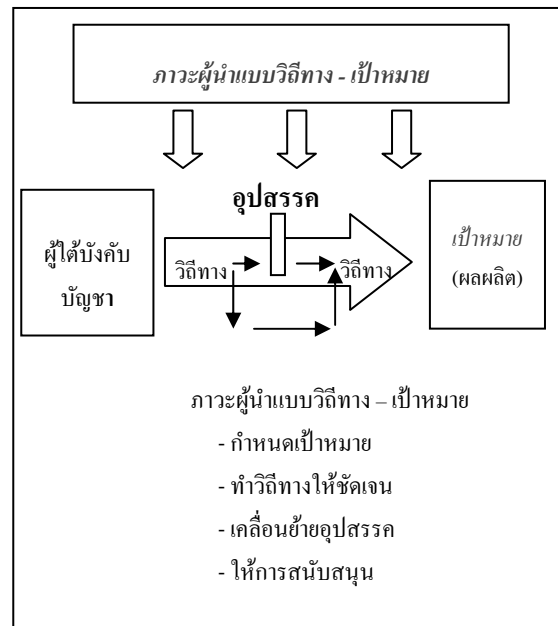
สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, หน้า 2) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆของกลุ่ม เพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุ

แบบส (Bass, 1990 อ้างถึงใน จุมพล หนิมพานิช, 253, หน้า 1-2) ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้ตามเข้าไปผูกพันกับผู้นำด้วยความเต็มใจในการกระทำหรือพฤติกรรมที่ผู้ตามมีความรู้สึกว่าคุณำนำใช้อิทธิพลด้วยความเป็นธรรมชาติ

สรุป ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ในการบังคับบัญชาประสานงาน ชักจูงให้บุคคลอื่นร่วมมือในการปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ

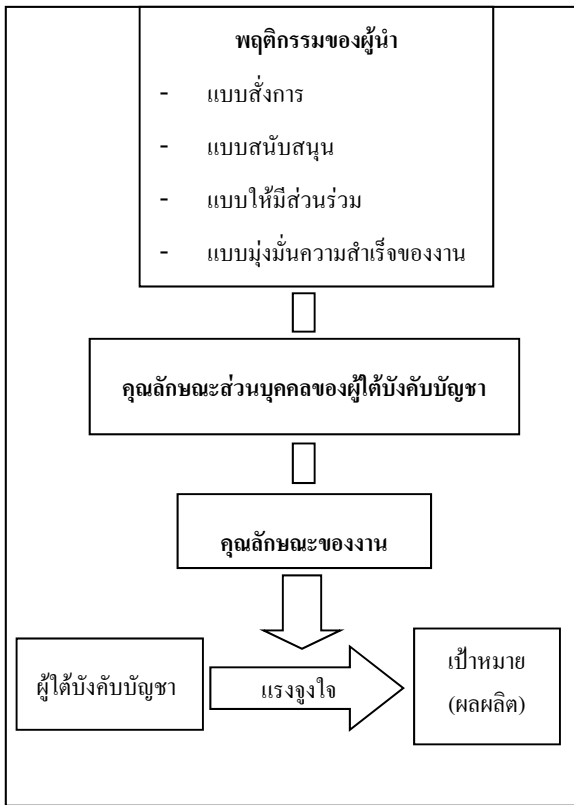
ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path – Goal Theory) เป็นทฤษฎีหนึ่งเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งมาจากผลงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายมาจากผลงานริเริ่มครั้งแรกของอีแวนส์ (Evans, 1970, pp. 277-298) และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเฮาส์และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974) เป้าหมายหลักของทฤษฎี คือ การส่งเสริมการเพิ่มการปฏิบัติงานของพนักงานพร้อมกับความพึงพอใจของพนักงานให้สูงขึ้น โดยเน้นที่การจูงใจของพนักงาน โดยแนวคิดของเฮาส์และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974) เชื่อว่า ผู้นำสามารถสร้างการจูงใจให้เกิดขึ้น ถ้าเพิ่มจำนวนและชนิดของผลตอบแทนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการทำงาน ผู้นำยังสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้วิถีทาง (path) ที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนและง่ายพอที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไปถึงได้ โดยช่วยเหลือ แนะนำ นำ

ทาง และช่วยแก้ไขอุปสรรคที่ขวางกั้นเส้นทางไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งช่วยทำให้ตัวงานมีความน่าสนใจ สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กรอบมโนทัศน์ของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย สามารถแสดงดังภาพ 1



ภาพ 1 แนวคิดของทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย  
ที่มา. จาก *Leadership: Theory and practice*, (2001),  
โดย Northouse, P. G.

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย มีองค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา คุณลักษณะของงาน โดยพฤติกรรมแต่ละแบบของผู้นำจะมีผลต่อแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยสถานการณ์ดังกล่าว เรียกว่า สถานการณ์เอื้ออำนวย หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และคุณลักษณะของงาน ดังภาพ 2



ภาพ 2 องค์ประกอบของทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมาย  
ที่มา. จาก *Leadership: Theory and practice*, (2001),  
โดย Northouse, P. G.

พฤติกรรมผู้นำ (leader behavior) เฮาส์และ  
มิตเชลล์ (House and Mitchell, 1974, pp. 81-84) แบ่ง  
ประเภทพฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง –  
เป้าหมาย ออกเป็น 4 ประเภท แต่ละประเภทแทนได้  
ด้วยแบบภาวะผู้นำ (leadership style) ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (directive leadership)  
เป็นผู้นำที่มุ่งการบอกผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่ควรทำ  
บอกวิธีการทำงาน จัดทำรายละเอียดของงานที่จะ  
มอบหมาย กำหนดตารางการทำงาน กำหนดมาตรฐาน  
การทำงาน พร้อมกฎระเบียบต่างๆที่ชัดเจนแก่  
ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแจ้งความคาดหวังของงานและ  
กำหนดเวลาทำงานให้แล้วเสร็จ

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (supportive leadership) เป็นผู้นำที่มุ่งความต้องการและความ  
เป็นอยู่ของพนักงาน มีพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่  
ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ ใส่ใจในสวัสดิภาพ  
ความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนในการ  
สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา  
รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาค

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative leadership) เป็นผู้นำที่รับฟังความคิดเห็นของ  
ผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วน  
ร่วมในการตัดสินใจ ด้วยการประชุมแลกเปลี่ยนความ  
คิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการตัดสินใจ

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (achieve-oriented leadership) เป็นผู้นำที่มีการกำหนด  
เป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนด  
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน กำหนดมาตรฐานการทำงานสูง  
มีการปรับปรุงการทำงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง  
รวมทั้งตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาว่าสามารถ  
ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เฮาส์และมิตเชลล์ (House and Mitchell, 1974, pp. 81-87) กล่าวว่า ผู้นำอาจใช้แบบผู้นำแบบใด  
แบบหนึ่งหรือหลายแบบกับผู้ใต้บังคับบัญชา และใน  
สถานการณ์ต่างๆกัน ผู้นำจะต้องปรับแบบภาวะผู้นำ  
ของตนให้เข้ากับสถานการณ์และความต้องการด้าน  
แรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชา  
ต้องการภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมในช่วงหนึ่งของ  
การทำงาน แต่อีกช่วงหนึ่งอาจต้องการภาวะผู้นำแบบ  
สั่งการแทน ผู้นำต้องสามารถเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำของ  
ตนได้ตามต้องการ

สถานการณ์เอื้ออำนวย (situation contingencies) องค์ประกอบด้านสถานการณ์ตาม  
ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา (subordinate characteristic) เป็นตัว

บ่งชี้ว่าผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความเข้าใจต่อความคาดหวัง และพฤติกรรมเกี่ยวกับงานของผู้นำมาไม่น้อยเพียงใด ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ ความต้องการที่เป็นแรงจูงใจ เช่น ความต้องการด้านวัตถุ ความต้องการความรักใคร่ ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีอิสระ เป็นต้น

1.2 ความสามารถในการงานของผู้ได้บังคับบัญชา เช่น ความรู้ ทักษะ ความถนัด เป็นต้น

1.3 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ เช่น ความเชื่ออำนาจภายในและอำนาจภายนอกตน และความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

2. คุณลักษณะของงาน (task characteristic) เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการใช้อิทธิพลของผู้นำในการจูงใจผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วย

2.1 โครงสร้างของภารกิจ (task structure)

2.2 ระบบอำนาจทางการขององค์กร (formal authority system) เช่น กฎระเบียบ และเงื่อนไขจากอำนาจทางการ

2.3 ปทัสถาน (norms) ของกลุ่มงาน (work group)

ผลกระทบน้ำท่วมต่อโรงพยาบาลโรงพยาบาล เป็นสถานที่ให้บริการทางการแพทย์และการพยาบาล ต้องให้การดูแลรักษาผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง เมื่อการที่โรงพยาบาลประสบอุทกภัยน้ำท่วม ย่อมมีผลต่อระบบการให้บริการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย เนื่องจากเมื่อเกิดน้ำท่วม การไฟฟ้าอาจต้องจ่ายกระแสไฟฟ้าเพื่อป้องกันผู้ประสบภัยได้รับอันตรายจากการถูกไฟฟ้าช็อต และการประปาอาจหยุดจ่ายน้ำ ส่งผลต่อระบบบริการสาธารณสุขต้องหยุดชะงัก และต้องปิด

ดำเนินการชั่วคราว เจ้าหน้าที่ในการให้บริการอาจมีความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน ในการเดินทางปฏิบัติงาน รวมทั้งกังวลเกี่ยวกับบ้านเรือนของตนว่าจะถูกน้ำท่วมหรือไม่ จึงมีผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน จากการค้นคว้าสามารถสรุปปัญหาอุปสรรคในการให้การรักษายาบาลผู้ป่วยในขณะเกิดภาวะน้ำท่วมได้ดังนี้

1. ปัญหาในเรื่องการติดต่อสื่อสารและการติดต่อสื่อสารล้มเหลว มิลสเทน (Milsten, 2000, pp. 361-365) เช่น การไม่สามารถติดต่อกับหน่วยงานภายนอกได้ (สุภัก คชรัตน์, 2547, หน้า 123)

2. ปัญหาการมีทรัพยากรไม่พอ (สุภัก คชรัตน์ 2547, หน้า 123; Milsten, 2000, pp. 361-365) จากน้ำมีไม่พอและมีการปนเปื้อน มิลสเทน (Milsten, 2000, pp. 361-365) เจ้าหน้าที่บางคนหรือส่วนมากไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

3. ปัญหาความไม่พร้อมของเจ้าหน้าที่และโรงพยาบาลที่ให้บริการ

4. ปัญหาการเสี่ยงต่อการปล่อยทิ้งไว้วัสดุอุปกรณ์ได้รับความเสียหาย มิลสเทน (Milsten, 2000, pp. 361-365)

5. ปัญหาการอพยพที่ไม่มีระเบียบ มิลสเทน (Milsten, 2000, pp. 361-365)

6. ปัญหาโรงพยาบาลได้รับข้อมูลเกี่ยวกับภัยพิบัติที่เกิดขึ้นไม่เพียงพอจากตัวแทนการปกครองท้องถิ่น มาร์ทเชนกี และพอยเตอร์ (Martchenke & Pointer, 1994, pp. 146-53)

7. ปัญหาระบบการสนับสนุนเกี่ยวกับการรักษายาบาลที่ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรในเรื่องระบบการช่วยชีวิตเข้ามา และเต็มไปด้วยความขัดแย้ง เฮย์แมน, เอลเดค และ วินเนอร์



(Heyman, Eldad & Wiener, 1998, pp.21-8)

8. ปัจจัยแทรกซ้อนและเงื่อนไขเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ข้อจำกัดของห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และรังสีศึกษา ข้อจำกัดของการใช้ยารักษาโรคที่มีอยู่ วิถีชีวิต, ชีววิถี และ ซีเบอร์ก (Wylie Cheanvechai & Seaberg, 2000, pp. 222-226)

ในสถานการณ์อุทกภัยนั้น การดำเนินงานของโรงพยาบาลเพื่อให้ผ่านพ้นสถานการณ์ได้นั้น ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนสำคัญ โดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วย เพราะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ได้รับภัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลที่ให้บริการรับผู้ป่วยใน และประสบสถานการณ์อุทกภัยในจังหวัดปทุมธานี ปี 2554 จำนวน 320 คน โดยการคำนวณตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงพยาบาล

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นครอบคลุมเนื้อหาและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ความคาดหวังให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้นำแบบใด

2. แบบสอบถามภาวะผู้นำในสถานการณ์อุทกภัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งใช้แนวคิดของเฮาส์และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974) มีแบบภาวะผู้นำ 4 แบบ ได้แก่ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบให้มีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำในสถานการณ์อุทกภัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 8 ข้อ

เครื่องมือนี้ได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ได้ค่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence--IOC) เท่ากับ 0.96 และนำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภูมิพล วิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.903

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยอีสเทิร์น เอเชีย ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลที่ประสบสถานการณ์อุทกภัย ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาลที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิจัยของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย การพิทักษ์สิทธิ์และขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล และรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนไปตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ข้อมูล แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ด้วยสถิติแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำในสถานการณ์อุทกภัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โดยหาคะแนนเฉลี่ย (mean) และหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จำแนกตามแบบภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำโดยรวม และประเมินระดับ

3. วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) สำหรับคำถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำในสถานการณ์อุทกภัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการมีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 26.7, สถานภาพแต่งงาน ร้อยละ 50 สำเร็จระดับปริญญาตรี ร้อยละ 92.9, ประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพพยาบาลระหว่าง 1-10 ปี และ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.5, ส่วนประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ระหว่าง 1-10 ปี ร้อยละ 53.6 เป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 49.2, จำนวนเตียงที่ปฏิบัติงาน ระหว่าง 451-500 เตียง ร้อยละ 36.7, ทำงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 49.2, และมีความคาดหวังผู้นำแบบสนับสนุน ร้อยละ 54.2

ส่วนระดับภาวะผู้นำในสถานการณ์อุทกภัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ พบว่า ภาวะผู้นำในสถานการณ์อุทกภัยของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.70$ ,  $SD = 0.71$ ) ส่วนภาวะผู้นำในแต่ละแบบ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกแบบโดยเรียงจากคะแนนสูงสุด ผู้นำแบบสั่งการ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ และผู้นำแบบสนับสนุน เมื่อวิเคราะห์ตามรายชื่อของภาวะผู้นำแต่ละแบบ พบว่า ผู้นำแบบสั่งการ หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ชี้แจงให้ทราบว่าต้องทำอะไรและทำอย่างไร สูงสุด ( $\bar{X} = 3.85$ ,  $SD = 0.94$ ) ผู้นำแบบ

สนับสนุน หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค สูงสุด ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.98$ ) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สูงสุด ( $\bar{X} = 3.87$ ,  $SD = 0.88$ ) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ หัวหน้าหอผู้ป่วยเชื่อว่า จะสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = 0.8$ )

สำหรับการแสดงความคิดเห็นของพยาบาลประจำการต่อพฤติกรรมผู้นำในสถานการณ์อุทกภัยของหัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละแบบ พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการสั่งการหรือแจ้งให้บุคลากรปฏิบัติในเรื่อง ระเบียบการปฏิบัติงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.6, ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การสนับสนุนในเรื่องที่พักอาศัยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.6, ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการวางแผนแก้ปัญหาเกี่ยวกับสถานการณ์อุทกภัยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.1, ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมเพื่อมุ่งให้งานสำเร็จในช่วงสถานการณ์อุทกภัย ในเรื่องจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอในการดูแลผู้ป่วย สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 27.3 ส่วนข้อเสนอแนะของพยาบาลประจำการต่อพฤติกรรมผู้นำในสถานการณ์อุทกภัยของหัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละแบบ พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ พยาบาลประจำการต้องการให้หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติเพิ่มเติมในเรื่อง ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ขอบเขตการปฏิบัติงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.2, ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน พบว่า พยาบาลประจำการต้องการให้หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติช่วยสนับสนุนเพิ่มเติมในเรื่อง การสร้างขวัญและกำลังใจ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 16.4, ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พยาบาลประจำการต้องการให้หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมเพิ่มเติมในเรื่อง การอยู่ร่วมปฏิบัติงานกับผู้ได้บังคับบัญชา มาก



ที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.9 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ พยาบาลประจำการต้องการให้หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติเพิ่มเติมในเรื่อง ความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ และ เป้าหมายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.6

### การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำใน สถานการณ์ฉุกเฉินของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ใน ระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.7 อาจเนื่องมาจากใน สถานการณ์ฉุกเฉินใน จังหวัดปทุมธานีเป็น สถานการณ์ฉุกเฉิน ซึ่งไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน สถานการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การให้บริการทางสาธารณสุข ดังที่ สุภักดิ์ ชุรินทร์ (2547) ได้สรุปปัญหาอุปสรรคในการให้การรักษาพยาบาล ผู้ป่วยในขณะเกิดน้ำท่วมไว้ คือ ปัญหาในเรื่องการ ติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การไม่สามารถติดต่อกับ หน่วยงานภายนอกได้, ปัญหาการมีทรัพยากรไม่พอ ซึ่ง ปัญหาดังกล่าว พยาบาลประจำการไม่สามารถ แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องเป็น ผู้จัดการและเป็นผู้ผลักดันเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นใน สถานการณ์ฉุกเฉินให้ผ่านพ้น ซึ่งในสถานการณ์ ดังกล่าว หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องแสดงภาวะผู้นำให้ พยาบาลประจำการได้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กรในการผ่านพ้นสถานการณ์ไปให้ได้ ดังผล การแสดงความคิดเห็นพยาบาลประจำการต่อการแสดง พฤติกรรมผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินของหัวหน้าหอ ผู้ป่วยที่แสดงพฤติกรรมในการกำหนดข้อตกลง เป้าหมายและวิถีทางไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนด้วยการ ชี้แจงนโยบายในการปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือด้วย การจัดอัตรากำลังให้เพียงพอ เหมาะสม เสมอภาค มี การสนับสนุนในเรื่องที่พักอาศัย อาหาร น้ำดื่ม และ ค่าตอบแทน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเป็นคุณลักษณะของ ภาวะผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทาง-เป้าหมาย (Path- Goal Theory) ของเฮาส์และมิทเชลล์ (House &

Mitchell, 1974, pp. 81-87) ที่แบ่งประเภทพฤติกรรม ออกเป็น 4 ประเภท คือ ผู้นำแบบสั่งการ ผู้นำแบบ สนับสนุน ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่ง ความสำเร็จของงาน และจากการปฏิบัติงานในการ แก้ปัญหาสถานการณ์ฉุกเฉิน มีกิจกรรมหลายอย่างที่ ต้องมีการทำงานร่วมกัน ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของ พยาบาลประจำการและหัวหน้าหอผู้ป่วย ทำให้หัวหน้า หอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกัน และกันเป็นประจำ หัวหน้าหอผู้ป่วยได้มีโอกาสแสดง พฤติกรรมความเป็นภาวะผู้นำมากขึ้น จึงทำให้เกิดการ รับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินของ หัวหน้าหอผู้ป่วยทั้ง 4 แบบอยู่ในระดับสูง ซึ่งเฮาส์และ มิทเชลล์ (House and Mitchell, 1974, pp. 81-87) กล่าว ว่า ผู้นำอาจใช้แบบภาวะผู้นำแบบใดแบบหนึ่งหรือ หลายแบบกับผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ คอลลีน (Colleen, 1984 p. 2272-A) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จต่างใช้รูปแบบของผู้นำหลายแบบ เพื่อ นำไปสู่การบริหารที่ประสบความสำเร็จ โดยไม่ใช้ แบบใดแบบหนึ่งเพียงแบบเดียว นอกจากนี้พฤติกรรม แต่ละแบบของผู้นำยังมีผลต่อแรงจูงใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดง พฤติกรรมผู้นำในระดับสูงย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในการร่วม แก้ปัญหาสถานการณ์ฉุกเฉิน สอดคล้องกับ มาลิก, ฮัสซัน และ เอซิด (Malik, Hassan & Aziz, 2011, pp. 24-50) ที่ศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำ (ผู้นำแบบ สั่งการ, ผู้นำแบบสนับสนุน, ผู้นำแบบมีส่วนร่วม, ผู้นำ แบบมุ่งความสำเร็จของงาน) มีความสัมพันธ์ต่อความ พึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจใน งาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยแต่ละแบบของผู้นำ พบว่า ผู้นำแบบสั่งการ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ

3.79 อาจเนื่องมาจากในสถานการณ์อุทกภัยเป็นสถานการณ์ฉุกเฉินที่ประสบในจังหวัดปทุมธานีเป็นครั้งแรก การวางแผนปฏิบัติรับมือสถานการณ์อุทกภัย การเตรียมความพร้อมทางทรัพยากรทั้งวัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากร รวมถึงการซ้อมแผนรับมือสถานการณ์อุทกภัยอาจยังไม่ครอบคลุม และยังไม่ชัดเจน เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติยังคลุมเครือ บุคลากรยังขาดประสบการณ์ ดังผลการแสดงความคิดเห็นของพยาบาลประจำการต่อการแสดงพฤติกรรมผู้นำในสถานการณ์อุทกภัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยพยาบาลประจำการต้องการให้หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติเพิ่มเติมบทบาทสั่งการในเรื่อง ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.2 รองลงมา คือ เรื่อง แนวทางการปฏิบัติงานการดูแลผู้ป่วย เพื่อให้ผลกระทบจากสถานการณ์อุทกภัยผ่านไปได้ หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องบอกวิธีการทำงาน จัดทำรายละเอียดของงานที่จะมอบหมาย กำหนดเวลาการทำงานให้แล้วเสร็จ พร้อมแจ้งกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ได้บังคับบัญชา พฤติกรรมดังกล่าว เป็นแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ ซึ่งเหมาะสมกับผู้ได้บังคับบัญชาที่มีลักษณะขาดประสบการณ์ และลักษณะของงานที่ขาดความชัดเจน ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ทราบว่าจะทำอย่างไร สอดคล้องกับ การศึกษาของ ดิซอน และฮาร์ท(Dixon, & Hart, 2010, p. abstract) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำวิถีทาง-เป้าหมาย ต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม พบว่า รูปแบบการสั่งการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.005

ส่วนคะแนนเฉลี่ยแบบผู้นำที่น้อยที่สุด คือ ผู้นำแบบสนับสนุน อธิบายได้ว่า ในช่วงสถานการณ์ฉุกเฉิน และประกอบกับเป็นสถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ผู้ได้บังคับบัญชายังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องมุ่งเน้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารจัดการภาวะดังกล่าว

ผ่านพ้นวิกฤติ ผู้ป่วยได้รับความปลอดภัย จึงแสดงพฤติกรรมทางด้านการสั่งการเป็นส่วนใหญ่ ทำให้การแสดงผลพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุนน้อยลง ซึ่งในสถานการณ์อุทกภัยนี้ พบว่างานมีลักษณะเครียด พยาบาลผู้ปฏิบัติก็มีความวิตกกังวลทั้งในงานที่ปฏิบัติ และปัญหาอุทกภัยที่เกิดกับบ้านของตนเอง ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานลดลง ดังนั้น พยาบาลประจำการต้องการหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนด้วย ดังข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการต่อความคาดหวังภาวะผู้นำในสถานการณ์อุทกภัย พบว่า คาดหวังให้หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.2 และผลการแสดงความคิดเห็นของพยาบาลประจำการต่อการแสดงพฤติกรรมผู้นำในสถานการณ์อุทกภัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยพยาบาลประจำการต้องการให้หัวหน้าหอผู้ป่วยช่วยสนับสนุนเพิ่มเติมในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การสร้างขวัญและกำลังใจ มากที่สุด ร้อยละ 16.4 รองลงมา การจัดอัตรากำลัง และตารางเวรที่เหมาะสม มีความเสมอภาค บุคลากรสามารถมาปฏิบัติงานได้ ซึ่งถ้าพยาบาลประจำการได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอ จะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขสถานการณ์ ทำให้การทำงานแก้ปัญหาสถานการณ์อุทกภัยมีประสิทธิภาพ ดังเช่น ดิซอน และฮาร์ท (Dixon & Hart, 2010) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำวิถีทาง-เป้าหมาย ต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม ภาวะผู้นำแบบการสนับสนุน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.026 และ อรพิม พุททวงษ์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึง

พอใจในงานของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = 0.51$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ คือภาวะผู้นำด้านการเสริมสร้างกำลังใจ และด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถสามารถร่วมพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 25.7

จะเห็นว่าในสถานการณ์อุทกภัย ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ แก้ไขปัญหาในสถานการณ์อุทกภัยให้สำเร็จ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถแสดงภาวะผู้นำได้ทั้ง 4 แบบ เพราะในสถานการณ์อุทกภัยนั้น มีสถานการณ์การณ์เอื้ออำนวยต่อการแสดงพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยหลายสถานการณ์ ทั้งคุณลักษณะของงาน ได้แก่ โครงสร้างงานที่ไม่ชัดเจน สถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ สถานการณ์มีลักษณะเครียด และคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ บุคลากรขาดประสบการณ์ ต้องการความปลอดภัย ต้องการความเสมอภาค มีความวิตกกังวล ดังนั้นการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ โดยให้สอดคล้องระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ กับคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และคุณลักษณะของงาน จะสามารถนำความสำเร็จในการบริหารจัดการได้ ดังเช่น การศึกษาวิจัยของ คอลลีน (Colleen, 1984 p. 2272-A) ได้ศึกษาวิจัยถึงพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จต่างใช้รูปแบบของผู้นำหลายๆแบบ เพื่อนำไปสู่การบริหารที่ประสบความสำเร็จโดยไม่ใช้แบบใดแบบหนึ่งเพียงแบบเดียว และจะพยายามสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น เพื่อให้เข้ากับบทบาทในการบริหารของตนเอง

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำในสถานการณ์อุทกภัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารทุกระดับควรนำไปพิจารณาเป็นนโยบายในการสร้าง และพัฒนาภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบตามแนวคิดทฤษฎีผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายในหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมหัวหน้าหอผู้ป่วยในการรองรับสถานการณ์อุทกภัยหรือ สถานการณ์ฉุกเฉินอื่นที่อาจเกิดขึ้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีความคาดหวังให้หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ดังนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนต่อบุคลากรด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจ ความเสมอภาคในการจัดตารางเวร จัดหาสวัสดิการเพิ่มเติมในช่วงอุทกภัย ได้แก่ ค่าตอบแทนเพิ่มเติม ที่พักอาศัย อาหาร น้ำดื่ม และความปลอดภัยในการเดินทางและการปฏิบัติงาน เพราะการสนับสนุนดังกล่าวมีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ในการแสดงความคิดเห็นของพยาบาลประจำการต่อการแสดงพฤติกรรมผู้นำในสถานการณ์อุทกภัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบบทบาทเพิ่มเติมของหัวหน้าหอผู้ป่วยนอกเหนือจากพฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบ คือพยาบาลประจำการต้องการให้หัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ร่วมปฏิบัติงานด้วย มีความเสียสละ ซึ่งพฤติกรรมนี้จะส่งผลในเรื่องขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยควรปฏิบัติพฤติกรรมดังกล่าวเพิ่มเติมในภาวะผู้นำ

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในสถานการณ์อุทกภัยของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานการณ์อุทกภัยหรือสถานการณ์ฉุกเฉิน
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำใน

สถานการณ์อุทกภัยของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เนื่องจากทั้ง 2 หน่วยงาน มีโครงสร้างการบริหาร ลักษณะการจัดการเครือข่ายในการให้การช่วยเหลือ ที่ต่างกัน

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยในการบริหารจัดการเมื่อเกิดสถานการณ์อุทกภัย หรือสถานการณ์ฉุกเฉิน

## เอกสารอ้างอิง

- ศิริทรัพย์ อินทร์หลวงดี. (2551). *ประสิทธิผลการบริหารหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภัค คชรัตน์. (2547). *ประสบการณ์การดูแลผู้ป่วยของพยาบาล ขณะเกิดภาวะวิกฤตน้ำท่วมขนาดใหญ่: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสงขลานครินทร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุวรรณ ชัยกุล. (2543). *คุณลักษณะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของบุคลากรในทีมสุขภาพในโรงพยาบาลขนาดใหญ่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรพิม พุทธวงษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Colleen, R. B. (1984). A naturalistic observation of three effective principals. *Dissertation Abstracts International*, 45(9), 2272-A.
- Dixon, M. L. & Hart, L. K. (2010). *The impact of path-goal leadership styles on work group effectiveness and turnover intention*. Retrieved from [http:// www.readperiodicals.com](http://www.readperiodicals.com)
- Evans, M. G. (1970). The effects of supervisory behavior on the path-goal relationship. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(1), 277-298.
- Heyman, S. N., Eldad, A., & Wiener, M. (1998). Airborne field hospital in disaster area: lessons from Armenia (1988) and Rwanda (1994). *Prehospital Disaster Med*, 13(1), 21-8.
- House, R. J. & Mitchell, T. R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 25(1), 81-87.

- Malik, S. K., Hassan, H. H., & Aziz, S. (2011). *Path-goal theory: A Study of employee job satisfaction in telecom sector*. Retrieved from [http://www.ipedr.com/vol8/24-5\\_10030.pdf](http://www.ipedr.com/vol8/24-5_10030.pdf).
- Martchenko, J., & Pointer, J. E. (1994). Hospital disaster operations during the 1989 Loma Prieta earthquake. *Prehospital Disaster Med*, 9(3), 146-53.
- Milsten, A. (2000). Hospital responses to acute-onset disasters: A review. *Prehospital Disaster Med*, 15(1), 361-365.
- Northouse, P. G. (2001). *Leadership: Theory and practice* (2<sup>nd</sup> ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Wylie, T., Cheanvechai, D., & Seaberg, D. (2000). Emergency response team: Hurricane Georges in Key West. *Prehosp Emerg Care*, (1)4, 222-226.

