

Self-leadership, Emotional Intelligence, and Organizational Atmosphere related to The Job Performance of Registered Nurses at Medical Correctional Institution

Nisachol Rainuae^{1*} Sariyamon Tiraphat² Youwanuch Sattayasomboon³

1. Student of M.Sc. (Public Health Administration), Faculty of Public Health, Mahidol University

Address: 33/2 Ngamwongwan Road, Ladyao, Chatuchak, Bangkok 10900

Tel: 081-4390421 E-mail address: nisacholrainuae.1994@gmail.com

2. Professor, Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University

3. Assistant Professor, Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University

Original article

Abstract

OPEN ACCESS

Citation: Rainuae, N., Sattayasomboon, .Y., & Tiraphat, .S.. Self-leadership, Emotional Intelligence, and Organizational Climate related to The Job Performance of Registered Nurses at Medical Correctional Institution. *Public Health Policy and Laws Journal*, 11(1). Retrieved from https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal_law/article/view/276928

Received: 19 November 2024

Revised: 19 December 2024

Accepted: 25 December 2024

This is a cross-sectional research, aimed at examining the association of self-leadership, emotional intelligence, organizational climate, and their impact on the job performance of registered nurses at the Medical Correctional Institution. The population of the study consisted of 134 registered nurses working at the Medical Correctional Institution, without random sampling. The research instrument was a questionnaire, validated for content and tested for reliability. The data were analyzed using descriptive statistics, inferential statistics, and Chi-square tests.

The results indicated that self-leadership, emotional intelligence, and organizational climate were significantly correlated with the job performance of registered nurses at the Medical Correctional Institution at the 0.01 level. Registered nurses with a high level of self-leadership ($X^2 = 55.391$, $p < .001$) demonstrated a high level of job performance. Similarly, registered nurses with a high emotional intelligence ($X^2 = 38.623$, $p < .001$) also showed a high level of job performance. Additionally, registered nurses working in a positive organizational atmosphere ($X^2 = 44.275$, $p < .001$) had a high level of job performance.

Based on these findings, policy recommendations suggest that hospital administrators should focus on providing training skills related to nursing activities, self-leadership, and emotional intelligence. Additionally, efforts should be made to enhance the organizational atmosphere in order for registered nurses to perform their duties effectively.

Key words: self-leadership; emotional intelligence; organizational climate; job performance of registered nurses

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ และบรรยากาศองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

นิสาชล ไธเหนือ^{1*} ศรียามน ตีรพัฒน์² ยุวณัฐ สัตยสมบูรณ์³

1. นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ที่อยู่ 33/2 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

Tel: 081-4390421 E-mail address: nisacholrainuae.1994@gmail.com

2. อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3. อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

นิพนธ์ต้นฉบับ

บทคัดย่อ

วันรับ 19 พ.ย.2567

วันแก้ไข 19 ธ.ค. 2567

วันตอบรับ 25 ธ.ค. 2567

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ และบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาล ราชทัณฑ์ ประชากรที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำนวน 134 คน โดยไม่มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานด้วยการหาค่าสถิติไคสแควร์

ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพยาบาล วิชาชีพที่มีภาวะผู้นำตนเองในระดับสูง ($X^2 = 55.391$, $p < .001$) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ในระดับสูง อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพที่มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูง ($X^2 = 38.623$, $p < .001$) ยังมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ในระดับสูง นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในบรรยากาศองค์กรที่ดี ($X^2 = 44.275$, $p < .001$) ยังมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ในระดับสูงด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ ผู้บริหารทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ควรหาแนวทางในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติกิจกรรมทางการพยาบาล รวมถึงภาวะผู้นำตนเอง และความฉลาดทางอารมณ์ อีกทั้งควรส่งเสริมให้มีการปรับปรุงบรรยากาศองค์กรที่เอื้อให้พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์; บรรยากาศองค์กร; ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ; ภาวะผู้นำตนเอง

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพผลการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การจัดการคุณภาพในงานบริการด้านสาธารณสุขจึงจำเป็นต้องอาศัยการวางแผนและบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Ministry of Public Health, Nursing Division, 2020) งานพยาบาลถือเป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม และการประสานงานกับทีมสหสาขาวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพยังมีส่วนร่วมในการกำกับ ควบคุม และบริหารจัดการคุณภาพผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการบริการและภาพลักษณ์ของโรงพยาบาล ทั้งนี้การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีในการดูแลผู้ป่วย และเสริมสร้างความพึงพอใจต่อบริการของโรงพยาบาลอย่างยั่งยืน (Dossey, B. M., Frisch, N., Forker, J., & Lavin, M. A., 2024)

ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ (Medical Correctional Institution, 2024) เป็นโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ (M2) ขนาด 350 เตียง สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม มีภารกิจหลักในการควบคุมและรักษาผู้ต้องขัง รวมถึงดำเนินงานโครงการพระราชดำริ “โครงการราชทัณฑ์ปันสุข ทำความดี เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์” พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในพื้นที่นี้ ซึ่งมีความเสี่ยงสูงจากลักษณะเฉพาะของผู้ป่วย จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยเพิ่มเติม เนื่องจากทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีข้อจำกัดด้านเสรีภาพและความปลอดภัยแตกต่างจากโรงพยาบาลทั่วไป เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในทัณฑ

สถานนี้ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการที่เน้นการดูแลตามมาตรฐานการพยาบาลทั่วไป ระดับชำนาญการที่พัฒนามาตรฐานบริการและประสานงานกับทีมสหสาขาวิชาชีพ และระดับชำนาญการพิเศษที่เป็นผู้นำในการพัฒนานวัตกรรม ฝึกอบรมพยาบาลรุ่นใหม่ และมีส่วนร่วมในการวิจัยเพื่อยกระดับคุณภาพบริการ การพัฒนาของทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์เริ่มต้นในปี พ.ศ. 2547 โดยผ่านการประเมินสิ่งจำเป็นพื้นฐาน 5 ด้าน ได้แก่ ที่นอน สุทกรรม โรงเลี้ยงอาหาร สถานพยาบาล และการกำจัดขยะ ทั้งยังผ่านเกณฑ์เพื่อขึ้นทะเบียนเป็นหน่วยบริการของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ในปี พ.ศ. 2558 ได้รับการรับรองคุณภาพขั้นที่หนึ่งจากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ระยะเวลา 1 ปี แต่ไม่สามารถพัฒนาไปสู่ขั้นที่สองเนื่องจากขาดผู้อำนวยการทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ถึง 3 ปี และมีข้อจำกัดด้านบุคลากรที่ต้องรับผิดชอบทั้งงานรักษาพยาบาลและงานพัฒนา ไม่มีบุคลากรเฉพาะทางด้านสิ่งแวดล้อม การบำบัดน้ำเสีย ระบบแก๊สการแพทย์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องรับหน้าที่หัวหน้างานส่งผลให้ภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น อีกทั้งข้อจำกัดด้านการเข้าถึงการรักษาพยาบาลของผู้ต้องขังนอกเวลาราชการจะให้บริการเฉพาะกรณีฉุกเฉินเท่านั้น โดยต้องประสานกับฝ่ายควบคุมผู้ต้องขังเพื่อความปลอดภัย

ปัจจุบันทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพ โดยในปี พ.ศ. 2565 ได้เข้าร่วมโครงการ HA Journey for Quality Movement ครั้งที่ 1 จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) เพื่อทบทวนและปรับปรุงระบบงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพ

สถานพยาบาล เตรียมความพร้อมสู่การรับรองคุณภาพมาตรฐาน (Healthcare Accreditation: HA) ผลการประเมินจากโครงการพบข้อเสนอนะ 6 ประเด็นพัฒนาหลัก ได้แก่ การวัดผลการดำเนินงาน การบริหารความเสี่ยง การจัดการด้านยา การรับผู้ต้องขังป่วย และการพัฒนาระบบประเมินผู้ป่วย จากรายงานอุบัติการณ์ความเสี่ยงทางคลินิก พบว่าเหตุการณ์ระดับความรุนแรง E ขึ้นไปอยู่ที่ร้อยละ 24.00 (Development and Quality Control of Nursing, 2023) ทั้งนี้การประเมินมาตรฐานระบบบริการสุขภาพ 9 ด้าน พบว่าด้านที่ 7 ระบบสนับสนุนบริการได้คะแนนต่ำสุดร้อยละ 48.01 ในขณะที่ด้านสิ่งแวดล้อมได้คะแนนสูงสุดร้อยละ 81.98 ต่อมาในวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 ทันทสถานการณ์ผ่านการพัฒนาคุณภาพขั้นที่หนึ่ง และมาตรฐานบริการสุขภาพอยู่ในระดับคุณภาพ โดยผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีมาตรฐานการพยาบาลสากลเป็นองค์ประกอบสำคัญ ส่งผลโดยตรงต่อการขับเคลื่อนคุณภาพโรงพยาบาล แม้จะผ่านการประเมินขั้นที่หนึ่งแล้ว แต่ยังคงต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเตรียมสู่การรับรองคุณภาพขั้นมาตรฐานในอนาคต (The Healthcare Accreditation Institute (Public Organization), 2021)

จากการสืบค้นวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ และบรรยากาศองค์กร โดยภาวะผู้นำตนเองเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นถึงกระบวนการบริหารจัดการตัวเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวและการทำงาน โดยพยาบาลวิชาชีพมีภาวะผู้นำตนเองสูงมักมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการควบคุมตนเองและสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งยังสามารถบริหารจัดการ

อารมณ์และการสร้างกรอบความคิดเชิงบวก ซึ่งช่วยลดภาวะหมดไฟ (Burnout) ในการทำงาน ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการทำงาน (Neck, C. P., Houghton, J. D., & Goldsby, M. G., 2021) จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำตนเองมีศักยภาพในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพผ่านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การใช้กลยุทธ์ควบคุมตนเอง และการสร้างกรอบความคิดเชิงบวก ซึ่งแนวคิดนี้ไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังเสริมสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจในบทบาทการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอีกด้วย นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์ยังมีบทบาทสำคัญในภาวะผู้นำและการสร้างพลวัตที่ดีในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพยาบาลวิชาชีพที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์และการสื่อสาร ซึ่งทักษะสังคมจะทำให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับสถานการณ์ ทำให้สามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วย และครอบครัวของผู้ป่วยได้ อีกทั้งในบริบทของงานพยาบาลที่ต้องทำงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพ (Interdisciplinary Team) ทักษะสังคมจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพสามารถประสานงานกับทีมอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน (Goleman, D., & Cherniss, C., 2024) จะเห็นได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะสังคม สามารถช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดี เกิดการทำงานเป็นทีม และเพิ่มความสามารถในการจัดการความขัดแย้งได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพสูงขึ้น ทั้งยังทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและส่งเสริมความพึงพอใจในงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพอีกด้วย ส่วนบรรยากาศองค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กร โดยเน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลลัพธ์ใน

ระดับบุคคลและองค์กร ทั้งนี้บรรยากาศองค์กรที่ดีมีผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหลายมิติ เนื่องจากบรรยากาศองค์กรที่ดีทำให้เกิดการสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพจะรู้สึกว่าคุณภาพการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจึงมีความตั้งใจในการพัฒนาทักษะ และปรับปรุงวิธีการดูแลผู้ป่วยให้มีคุณภาพสูงขึ้น นอกจากนี้ยังความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับจากองค์กรส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Patterson et al., 2005) จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์กรที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งผลต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน และความร่วมมือในทีม การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีจึงควรเป็นหนึ่งในเป้าหมายหลักขององค์กร เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถแสดงศักยภาพสูงสุดและสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้ป่วยและองค์กรในระยะยาวได้

ดังนั้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการเพิ่มปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ และบรรยากาศองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ซึ่งมีความซับซ้อนในแง่ของมิติที่หลากหลาย และต้องการการวางแผนการพยาบาลที่รอบคอบ รวมถึงทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความสามารถในการจัดการสถานการณ์ที่ต้องการการตัดสินใจที่เหมาะสมอย่างทันท่วงที นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ยังต้องมีทักษะการสอนและให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่ผู้ป่วยและญาติ อีกทั้งยังต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นทีมงานให้ทำงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในการบริการ เพื่อให้การรักษาพยาบาลเป็นไปตามมาตรฐานและเกิดความปลอดภัย ส่งผลดีต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วยในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ในระยะยาว จึงต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพให้ครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนและการประเมินผล 2) การติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพ 3) การจัดการสถานการณ์ 4) การสอนและการให้ความร่วมมือ 5) การประกันคุณภาพ และ 6) การเป็นผู้นำ (Buppa Sangsiriwuti, 2008)

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ และบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ และบรรยากาศองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์มีภาวะผู้นำตนเองที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. พยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์มีความฉลาดทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. บรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกันทำให้ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ และบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นรูปแบบการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Study) ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 134 คน เนื่องจากประชากรที่ศึกษามีจำนวนไม่มาก และต้องการค่าความเชื่อมั่นทางสถิติที่สูง จึงไม่มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การวิจัย ดังนั้นจึงใช้ประชากรที่ศึกษาในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย จากการทบทวนวรรณกรรมตามทฤษฎี และปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามการวิจัยประกอบด้วย 5 ส่วน จำนวน 82 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List) และคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำตนเอง เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยปรับ

จากข้อคำถามที่พบในวรรณกรรมของ Houghton and Neck (2024: 1-12) จำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยปรับจากข้อคำถามที่พบในวรรณกรรมของ Goleman (Goleman, D., & Cherniss, C., 2024) จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยปรับจากข้อคำถามที่พบในวรรณกรรมของ Patterson et al. (2005: 379-408) จำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยปรับจากข้อคำถามที่พบในวรรณกรรมของบุปผา แสงศิริวุฒิ (Buppa Sangsiriwuti, 2008) จำนวน 29 ข้อ

การกำหนดเกณฑ์ประเมินระดับความคิดเห็น ใช้มาตราวัดแบบประมาณค่า (Likert rating scale) มี 5 ตัวเลือกคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งการประเมินระดับความคิดเห็นโดยรวม มีเกณฑ์การแปลผลคะแนนออกเป็น 2 ระดับคือ ต่ำและสูง โดยนำคะแนนมาแบ่งมีจุดตัดค่าเฉลี่ยเป็นระดับต่ำและสูง ส่วนการประเมินระดับความคิดเห็นรายด้านและรายข้อ มีเกณฑ์การแปลผลคะแนนออกเป็น 3 ระดับคือ ต่ำ ปานกลาง และสูง โดยมาตราวัดแบบประมาณค่า (Likert rating scale) มี 3 ตัวเลือกคือ ต่ำ ปานกลาง และสูง เพื่อทำการวิเคราะห์สถิติต่อไป

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาความตรงของเนื้อหา

การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมของภาษาและวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อให้ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับค่านิยาม จากการ

คำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content validity index) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงพัฒนาแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความตรงตามเนื้อหารายข้อและทั้งฉบับ ซึ่งดัชนีความตรงตามเนื้อหาได้ค่าเท่ากับ 1 ทุกข้อคำถาม

การตรวจสอบความเที่ยง

ผู้วิจัยตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มาทดสอบกับพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย 7 เรือนจำ จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำตนเอง แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร และแบบสอบถามผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ 0.94, 0.90, 0.93 และ 0.98 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอรับเอกสารรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยมหิดล

2. เมื่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ให้ความเห็นชอบแล้ว ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถึงอธิบดีกรมราชทัณฑ์ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

3. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการส่งเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัย และเอกสารยินยอมตนให้ทำการวิจัย พร้อมแบบสอบถาม ผ่านหัวหน้าแผนก/หอผู้ป่วยถึงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง เพื่อลงนามยินยอมเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

4. ผู้วิจัยนำวันไปรับเอกสารกลับด้วยตนเอง รวบรวมข้อมูลที่ได้รับการตอบกลับจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล และหาค่าสถิติต่าง ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อใช้วิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ประเมินระดับระดับภาวะผู้นำตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

2. สถิติไคสแควร์ (Chi-Square test) เพื่อใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัยฉบับนี้ผ่านการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหิดล เลขที่ MUPH 2024-033 รหัสโครงการ 204/2023 ลงวันที่ 26 มีนาคม 2567

ผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำนวน 134 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 79.9 และมีอายุ 31-39 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 โดยมีสถานภาพสมรส จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 อีกทั้งมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 111

คน คิดเป็นร้อยละ 82.8 มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 25,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 ซึ่งมีอายุการทำงาน 5-14 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 78.4

ผลการศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ และบรรยากาศองค์กร พบว่าผลการปฏิบัติงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์มากกว่าร้อยละ 50 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.29 (SD = 0.60) และด้านการจัดการสถานการณ์มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.16 (SD = 0.64) ซึ่งอยู่ในระดับดีทุกด้าน ส่วนภาวะผู้นำตนเองของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและต่ำ อัตราส่วนเท่ากัน ร้อยละ 50 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการมุ่งเน้นพฤติกรรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.08 (SD = 0.72) และด้านการให้รางวัลตามธรรมชาติมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.87 (SD = 0.72) ซึ่งอยู่ในระดับสูงทุกด้าน นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคมโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มากกว่าร้อยละ 50 มีค่าอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.46 (SD = 0.56) ซึ่งอยู่ในระดับสูง และการมองว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นเรื่องที่ทำทนายมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.51 (SD = 0.98) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งในด้านบรรยากาศองค์กรโดยรวมตามความเห็นของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มากกว่าร้อยละ 50 มีค่าอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านคุณภาพมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.22 (SD = 0.67) ซึ่งอยู่ในระดับสูง และด้านการมีส่วนร่วมมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.64 (SD = 0.97) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ดังตาราง 1 และตาราง 2

ตาราง 1 แสดงจำนวน ร้อยละ ของระดับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ และบรรยากาศองค์กรโดยรวม (N = 134)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ		
ระดับต่ำ	71	53.0
ระดับสูง	63	47.0
ภาวะผู้นำตนเอง		
ระดับต่ำ	67	50.0
ระดับสูง	67	50.0
ความฉลาดทางอารมณ์		
ระดับต่ำ	80	59.7
ระดับสูง	54	40.3

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บรรยากาศองค์กร		
ระดับต่ำ	86	64.2
ระดับสูง	48	35.8

ตาราง 2 แสดงคะแนนเฉลี่ยรายด้านของระดับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำตนเอง และบรรยากาศองค์กร และคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (N = 134)

ตัวแปร	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ		
1. ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล	4.25 (SD = 0.59)	ดี
2. ด้านการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพ	4.29 (SD = 0.60)	ดี
3. ด้านการจัดการสถานการณ์	4.16 (SD = 0.64)	ดี
4. ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ	4.23 (SD = 0.57)	ดี
5. ด้านการประกันคุณภาพ	4.21 (SD = 0.68)	ดี
6. ด้านการเป็นผู้นำ	4.27 (SD = 0.63)	ดี
ภาวะผู้นำตนเอง		
1. ด้านการมุ่งเน้นพฤติกรรม	4.08 (SD = 0.72)	สูง
2. ด้านการให้รางวัลตามธรรมชาติ	3.87 (SD = 0.72)	สูง
3. ด้านการสนับสนุนการคิด และความรู้สึกลึกซึ้งที่มีประสิทธิภาพ	3.97 (SD = 0.70)	สูง
ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม		
1. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.46 (SD = 0.56)	สูง
2. การไม่เคยขัดจังหวะการสนทนาของผู้อื่น	3.94 (SD = 0.87)	สูง
3. การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น	4.29 (SD = 0.55)	สูง
4. การขอเข้าไปทำความรู้จักกับผู้อื่นหรือสังคมใหม่ ๆ	3.78 (SD = 0.78)	สูง
5. การต้องการผู้ร่วมงานที่หลากหลาย	3.94 (SD = 0.73)	สูง
6. การมองว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นเรื่องที่ท้าทาย	3.51 (SD = 0.98)	ปานกลาง
7. การจัดการความขัดแย้งระหว่างผู้อื่นได้โดยใช้การประนีประนอม	3.87 (SD = 0.73)	สูง
8. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน	4.26 (SD = 0.62)	สูง
บรรยากาศองค์กร		
1. ด้านการมีส่วนร่วม	3.64 (SD = 0.97)	ปานกลาง

ตัวแปร	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
2. ด้านการกำกับกับสนับสนุน	4.07 (SD = 0.64)	สูง
3. ด้านนวัตกรรม และความยืดหยุ่น	4.12 (SD = 0.63)	สูง
4. ด้านการสะท้อนกลับโดยรวม	3.94 (SD = 0.74)	สูง
5. ด้านคุณภาพ	4.22 (SD = 0.67)	สูง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา บุคคล ระดับภาวะผู้นำตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ และ รายได้เฉลี่ย ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และ บรรยากาศองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยใช้สถิติ Chi-Square test ในการทดสอบ พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยใช้สถิติ Chi-Square test (N = 134)

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ				X ²	p
	ระดับต่ำ		ระดับสูง			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. เพศ					0.318	0.573
ชาย	13	48.1	14	51.9		
หญิง	58	54.2	49	45.8		
2. อายุ					1.080	0.782
21 - 30 ปี	14	56.0	11	44.0		
31 - 39 ปี	38	52.8	34	47.2		
41 - 49 ปี	12	46.2	14	53.8		
51 ปีขึ้นไป	7	63.6	4	36.4		
3. สถานภาพสมรส					1.248	0.264
สมรส	35	58.3	25	41.7		
อื่น ๆ	36	48.6	38	51.4		
4. ระดับการศึกษา					0.297	0.586
ปริญญาตรี	60	54.1	51	45.9		
ปริญญาโท	11	47.8	12	52.2		

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ				X ²	p
	ระดับต่ำ		ระดับสูง			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
5. รายได้เฉลี่ย					2.953	0.399
ต่ำกว่า 25,000 บาท	43	53.8	22	34.9		
25,001 - 35,000 บาท	21	26.2	26	41.3		
35,001 - 45,000 บาท	9	11.2	7	11.1		
มากกว่า 45,001 บาท	7	8.8	8	12.7		
6. ระดับตำแหน่งงาน					1.067	0.302
ระดับปฏิบัติการ	31	58.5	22	41.5		
ระดับชำนาญการ/พิเศษ	40	49.4	41	50.6		
7. อายุการทำงาน					1.012	0.798
ต่ำกว่า 5 ปี	7	53.8	6	46.2		
5 - 14 ปี	39	55.7	31	44.3		
15 - 24 ปี	15	45.5	18	54.5		
25 ปีขึ้นไป	10	55.6	8	44.4		
8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในทัศน					0.383	0.826
สถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์						
ต่ำกว่า 10 ปี	56	53.3	49	46.7		
10 - 20 ปี	8	47.1	9	52.9		
21 ปีขึ้นไป	7	58.3	5	41.7		

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับภาวะผู้นำตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ และบรรยากาศองค์กร กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทัศนทสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยใช้สถิติ Chi-Square test ในการทดสอบ พบว่าระดับภาวะผู้นำตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทัศนทสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีภาวะผู้นำตนเองในระดับสูง ($X^2 = 55.391, p < .001$) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

ของพยาบาลวิชาชีพในทัศนทสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ในระดับสูง อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพที่มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูง ($X^2 = 38.623, p < .001$) ยังมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทัศนทสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ในระดับสูง นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในบรรยากาศองค์กรที่ดี ($X^2 = 44.275, p < .001$) ยังมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใน ทัศนทสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ในระดับสูงด้วย ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับภาวะผู้นำตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ และบรรยากาศองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยใช้สถิติ Chi-Square test (N = 134)

ตัวแปร	ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ				X ²	p
	ระดับต่ำ		ระดับสูง			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ภาวะผู้นำตนเอง					55.391	<0.001**
ระดับต่ำ	57	85.1	10	14.9		
ระดับสูง	14	20.9	53	79.1		
ความฉลาดทางอารมณ์					38.623	<0.001**
ระดับต่ำ	60	75.0	20	25.0		
ระดับสูง	11	20.4	43	79.6		
บรรยากาศองค์กร					44.275	<0.001**
ระดับต่ำ	64	74.4	22	25.6		
ระดับสูง	7	14.6	41	85.4		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาระดับผลการปฏิบัติงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมราชทัณฑ์ มากกว่าร้อยละ 50 มีค่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการจัดการสถานการณ์ และด้านการประกันคุณภาพ มีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล และด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นผลจากการปฏิบัติกิจกรรมในการดูแลผู้ต้องขังป่วย โดยอาศัยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความรับผิดชอบตามขอบเขตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพอนามัยนำไปสู่การปฏิบัติพฤติกรรมทางการพยาบาล (Thede, L., &

Schwirian, P. M., 2013) ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ต่ำกว่า 10 ปี อาจส่งผลต่อประสบการณ์และทักษะในการจัดการสถานการณ์โดยเฉพาะในภาวะฉุกเฉินซึ่งเป็นผลมาจากโครงสร้างองค์กรที่เป็นทั้งทันตสถานและโรงพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องทำงานภายใต้กฎระเบียบและข้อบังคับที่เคร่งครัด การเข้าถึงผู้ต้องขังป่วยในภาวะฉุกเฉินอาจทำได้ยากลำบากโดยเฉพาะในช่วงเวลานอกราชการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการจัดการสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องทักษะการจัดการภาวะฉุกเฉินของพยาบาลที่มีประสบการณ์ต่ำ: การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพภายใต้ภาวะกดดัน พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำ มักขาด

ทักษะในการจัดการภาวะฉุกเฉิน เนื่องจากขาดการฝึกอบรมอย่างเพียงพอและประสบการณ์ตรงในการตัดสินใจภายใต้แรงกดดัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องตัดสินใจเร่งด่วน (Zhang et al., 2014) นอกจากนี้การที่ผลการปฏิบัติงานในด้านการประกันคุณภาพมีคะแนนเฉลี่ยต่ำ อาจสะท้อนถึงการขาดการสนับสนุนหรือทรัพยากรที่เพียงพอในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในองค์กร ทั้งนี้การพัฒนาทักษะในการประกันคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากทั้งองค์กรและการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพเอง สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องบทบาทของทรัพยากรขององค์กรและเทคโนโลยีในการธำรงรักษาระบบการประกันคุณภาพ พบว่าการขาดแคลนทรัพยากรเทคโนโลยี และการสนับสนุนในองค์กร ส่งผลให้ระบบการประกันคุณภาพไม่มีความต่อเนื่องและไม่สามารถปรับใช้ได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในสถานพยาบาลที่มีข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง (Nguyen et al., 2023) ในด้านการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพ และการเป็นผู้นำที่มีผลคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและมีทักษะในการทำงานร่วมกับทีมสุขภาพและผู้ต้องขัง สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการสื่อสาร และพฤติกรรมทางด้านนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลหัวหน้างานโรงพยาบาลชุมชน พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้างานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมทางด้านนวัตกรรมในการทำงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทักษะการสื่อสาร ซึ่งส่งผลต่อการทำงานร่วมกับทีมสุขภาพและผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ (Kaewkanok Saengubon, Patcharaporn Aree, & Phetnoy Singhchangchai, 2022) อย่างไรก็ตามยังมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาทักษะ

ในด้านอื่น ๆ ที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการดูแลผู้ต้องขังป่วย ทั้งด้านการเป็นผู้นำ ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล และด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาในระดับภาวะผู้นำตนเอง พบว่าพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีค่าภาวะผู้นำตนเองอยู่ในระดับสูงและต่ำมีอัตราส่วนเท่ากัน ร้อยละ 50 ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการให้รางวัลตามธรรมชาติ มีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านการมุ่งเน้นพฤติกรรม และด้านการสนับสนุนการคิด และความรู้สึกที่มีประสิทธิผล หรือความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำตนเองเป็นกระบวนการที่พยาบาลวิชาชีพสามารถสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตนเองผ่านการควบคุมและจูงใจตนเองให้เกิดพฤติกรรมทางบวก และนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน อย่างไรก็ตามผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า แม้ว่าพยาบาลวิชาชีพจะสามารถควบคุมตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ แต่ด้านการให้รางวัลตามธรรมชาติ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยสร้างความสุขในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ สะท้อนให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพอาจขาดการมุ่งเน้นที่ความสุขหรือความพึงพอใจส่วนตัวจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมแรงจูงใจในระยะยาว อีกสาเหตุหนึ่งที่อาจทำให้ด้านการให้รางวัลตามธรรมชาติมีคะแนนเฉลี่ยต่ำคือ บริบทการทำงานในองค์กรที่มีความเคร่งเครียดและมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพต้องทำงานภายใต้ระเบียบที่เข้มงวด และต้องดูแลผู้ต้องขังซึ่งเป็นกลุ่มที่มีข้อจำกัดเฉพาะ การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมเช่นนี้อาจทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการทำงานเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ โดยไม่ได้รับรางวัลที่เป็นความสุขหรือความพึงพอใจจากการทำงานมากเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของ

พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้คุณค่าในงานที่ทำและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Sriwilai Saengloetsilpchai, 2019) ในทางตรงกันข้าม ด้านการมุ่งเน้นพฤติกรรมและการสนับสนุนการคิดสร้างสรรค์มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 31-39 ปี ซึ่งเป็น Generation Y โดยบุคคลกลุ่มนี้จะมีลักษณะเด่นในการคิดนอกกรอบและมองหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ และพร้อมที่จะลองสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น ชอบการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคิดสร้างสรรค์และการหาวิธีการที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา จึงทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาตนเองในระยะยาวได้ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำสู่การสร้างพฤติกรรมสร้างสรรค์ในพยาบาล Gen Y พบว่าพยาบาล Gen Y มีลักษณะนิสัยที่ ชอบคิดนอกกรอบและมองการทำงานเป็นเรื่องสนุกท้าทาย ซึ่งส่งผลให้พวกเขามีความสามารถในการสร้างสรรค์วิธีการทำงานหรือการแก้ปัญหาได้แตกต่างจากเดิม ซึ่งจะช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ (Anchun Wattanapansak, Nualyai Pitsachart, & Somying Rittuegkrai, 2020) อย่างไรก็ตามความสามารถในการมุ่งเน้นพฤติกรรมและการสนับสนุนการคิดสร้างสรรค์ควรถูกพัฒนาให้สอดคล้องกับการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองอย่างสมดุล

ผลการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์พบว่าพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมราชทัณฑ์ มากกว่าร้อยละ 50 มีค่าความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าการมองว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ที่เป็นเรื่องที่ท้าทาย และการชอบเข้าไปทำความรู้จักกับผู้คนหรือสังคมใหม่ ๆ มีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน การไม่เคยขัดจังหวะการสนทนาของผู้อื่น การต้องการผู้ร่วมงานที่หลากหลาย และการจัดการความขัดแย้งระหว่างผู้อื่นได้ โดยใช้การประนีประนอม ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมตามแนวคิดของ Goleman เป็นความสามารถที่สำคัญในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานการณ์ต่าง ๆ ทักษะทางสังคมที่ดีช่วยให้บุคคลสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การสื่อสาร การฟังความคิดเห็น และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม ซึ่งในบริบทการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ที่ต้องทำงานร่วมกับหลายกลุ่มงานที่มีความหลากหลาย นับเป็นเรื่องที่ท้าทายอย่างมาก เพราะพยาบาลวิชาชีพไม่ได้ติดต่อประสานงานเฉพาะกับเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ แต่ยังต้องทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่สายอื่น เช่น เจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยและการควบคุมผู้ต้องขัง ซึ่งมีวิธีการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาที่ชี้ให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็น และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน แสดงให้เห็นถึงทักษะทางสังคมที่พยาบาลสามารถใช้ในการสร้างความสัมพันธ์ในทางบวกกับผู้อื่น อย่างไรก็ตามความท้าทายหลักที่พยาบาลวิชาชีพต้องเผชิญคือ การทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่มีความหลากหลาย ทั้งในแง่ของหน้าที่และบทบาท ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่เข้าใจและปัญหาในการสื่อสาร การที่ผลคะแนนด้านการมองว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นเรื่องท้าทายและการทำความรู้จักกับสังคมใหม่ ๆ มีคะแนนต่ำกว่าส่วนอื่น ๆ สะท้อนให้เห็นถึงความยากลำบากในการปรับตัวเข้าสู่สังคมที่แตกต่าง

ดังนั้นการพัฒนาทักษะทางสังคมจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ให้กับพยาบาลวิชาชีพ ทักษะเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยในการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น แต่ยังช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันในระยะยาว การฝึกฝนทักษะการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ และการทำความเข้าใจคนอื่น ๆ ในบริบทที่หลากหลายจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพสามารถทำงานในสถานการณ์ที่มีความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ในฐานะความสามารถที่สำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาล: การศึกษาแบบภาคตัดขวาง พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูงมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับต่ำ ทั้งในด้านผลการทำงานหลัก (Task performance) และผลการปฏิบัติงานในบริบทแวดล้อม (Contextual performance) รวมถึงมีพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน (Counterproductive work behavior) อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยลดความเครียดในที่ทำงาน และช่วยให้พยาบาลวิชาชีพสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดียิ่งขึ้น (Petros Galanis et al., 2024)

ผลการศึกษาระดับบรรยาการองค์กร พบว่าพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมราชทัณฑ์ มากกว่าร้อยละ 50 ให้ความเห็นว่า บรรยาการองค์กรโดยรวมยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการมีส่วนร่วมและด้านการสะท้อนกลับโดยรวม มีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านคุณภาพ ด้านนวัตกรรมและความยืดหยุ่น และด้านการกำกับสนับสนุน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าบรรยาการองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงาน หากพยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่างค์กรมี

บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น มีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็น พยาบาลวิชาชีพจะมีความผูกพันและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ยังคงมีอิทธิพลน้อยต่อการตัดสินใจในองค์กร ซึ่งอาจสะท้อนถึงโครงสร้างการบริหารที่มีลักษณะแบบรวมศูนย์และขาดการกระจายอำนาจไปยังบุคลากรระดับปฏิบัติงาน การที่พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมน้อยในกระบวนการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญต่อตนเองหรือหน่วยงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่างค์กรไม่ได้ให้การยอมรับหรือไม่มีเสียงในองค์กรอย่างเพียงพอ ในด้านการสะท้อนกลับโดยรวมที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ แสดงให้เห็นถึงความขาดแคลนในกระบวนการสื่อสารแบบสองทาง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับปรุงการทำงานและพัฒนาบรรยาการองค์กรให้ดีขึ้น การที่พยาบาลวิชาชีพไม่ได้รับการสะท้อนกลับจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานเพียงพอ อาจทำให้ขาดโอกาสในการปรับปรุงการทำงานของตนเอง รวมถึงขาดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ในส่วนด้านคุณภาพ นวัตกรรม และความยืดหยุ่นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่างค์กรอาจมีการให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและพัฒนางานในเชิงคุณภาพ และเปิดโอกาสให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมในการปฏิบัติงานบางส่วน อย่างไรก็ตาม นวัตกรรมและความยืดหยุ่นจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่หากขาดการสนับสนุนจากทุกระดับ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในกระบวนการตัดสินใจและการสะท้อนกลับ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องบรรยาการองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก เฉียงเหนือ พบว่าการสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการสะท้อนกลับเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้าง

ความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพงานและนวัตกรรมในองค์กรได้ดีขึ้น แต่หากขาดการสนับสนุนจากทุกระดับ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในกระบวนการตัดสินใจ จะไม่สามารถส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและความยืดหยุ่นในการทำงานได้เต็มที่ (Chedhakitd Bunnaphasithasothisin, & Chanaphol Sriruecha, 2021)

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของระดับภาวะผู้นำตนเองกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ พบว่าระดับภาวะผู้นำตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีภาวะผู้นำตนเองในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ในระดับสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำตนเองต่อความสำเร็จในงาน โดยสามารถอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีภาวะผู้นำตนเองสูงจะสามารถกำหนดเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวและพัฒนาทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง พยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้จะใช้ กลยุทธ์ในการให้รางวัลตนเองและมีความคิดเชิงบวกที่ช่วยในการเผชิญกับสถานการณ์ท้าทาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้อยู่ในระดับที่สูง อีกทั้งยังมีการสร้างจิตภาพเชิงบวกเกี่ยวกับการทำงานและการประสบความสำเร็จในงานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ ซึ่งส่งผลให้มีการเตรียมความพร้อมอย่างดีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ การที่พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสเลือกทำงานในหน่วยงานที่ทำให้ตนเองรู้สึกสบายใจและมีความสุขจะเป็นกลไกที่ช่วยลดความวิตกกังวลและส่งเสริมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ ปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำตนเอง และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเสลภูมิ

จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าภาวะผู้นำตนเองในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความเป็นผู้นำตนเองในระดับมาก จะมีการกำหนดทิศทางในการทำงานของตนเอง มีความอดทนต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพึงพอใจ นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Sarunya Kaewkhamla, & Sutteeporn Moolsart, 2015) อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพและความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน พบว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพและโมเดลเชิงโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 32 เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นแรงกระตุ้นและจูงใจให้มีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยภาวะผู้นำจะเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทและความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ ภาวะผู้นำจึงมีผลต่อความรู้สึกและการปฏิบัติกิจกรรมของคนทั่วทั้งองค์กร และส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นตามมา (Woranuch Wongcharoen et al., 2018)

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของระดับความฉลาดทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ พบว่าระดับความ

ฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ในระดับสูง ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ โดยเฉพาะทักษะด้านสังคม มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากการมีทักษะในการปรับตัวและการสร้างความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผู้อื่นสามารถส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสามารถอธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีทักษะในการตั้งใจผู้อื่น การพูดคุยและรับฟังอย่างจริงจัง ซึ่งสร้างความน่าเชื่อถือและบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยและเป็นมิตร การประนีประนอมและการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์มีส่วนช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น นอกจากนี้ยังสามารถให้ข้อชี้แนะและสร้างกำลังใจแก่ทีมงาน ซึ่งมีผลต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ทั้งยังความสามารถในการดูแล และแสดงความเมตตาอย่างจริงจังต่อผู้อื่นก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยที่เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ในฐานะความสามารถที่สำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาล: การศึกษาแบบภาคตัดขวาง พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการจัดการความเครียด การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ป่วย นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการลดพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อการทำงาน (Counter-productive Work Behavior) ด้วย (Petros Galanis et al., 2024) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล: บทบาทสื่อกลางของความพึงพอใจในงานและการทำงานเป็นทีม พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความพึงพอใจในงาน และการแก้ไขความขัดแย้งในทีม เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงสามารถเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ดี สามารถจัดการกับสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ โดยใช้การสื่อสารเชิงบวก การแสดงความเข้าใจต่อมุมมองของผู้อื่น และการหาวิธีแก้ไขที่ทุกฝ่ายพึงพอใจ ทำให้เกิดการรับฟังความคิดเห็น การแสดงความเห็นใจ และการประนีประนอม ซึ่งจะช่วยสร้างความร่วมมือที่ดีภายในทีม ส่งผลให้สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงมักจะสามารถมองหาความหมายในงานที่ทำ และจัดการความเครียดจากความท้าทายต่าง ๆ ได้ดีขึ้น มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และการสร้างแรงจูงใจในตนเอง นำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน (Hosseini Almadani et al., 2020)

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของระดับบรรยากาศองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ พบว่าระดับบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในบรรยากาศองค์กรที่ดี มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ในระดับสูง โดยสามารถอธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์กรที่ดีช่วยเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่มีผลกระทบต่อตนเอง ทำให้รู้สึกถึงการมีส่วนร่วมและ

ความสำคัญในองค์กร และการที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ทั้งในการบริหารจัดการงาน การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ รวมถึงความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ความยืดหยุ่นในการทำงาน ต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงจะทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปรับตัวและยอมรับแนวทางการทำงานใหม่ ๆ และนวัตกรรมได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการพัฒนาแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กร อีกทั้งการทำงานเป็นทีม การทบทวน วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนางานองค์กรดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยบรรยากาศองค์กรที่ดีส่งผลให้พยาบาลมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ได้แก่ บรรยากาศองค์กรในด้านมิติความอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่น และมิติสนับสนุน ร้อยละ 39.3 เนื่องจากการมีความสัมพันธ์ที่ดี และการทำงานร่วมกันในทีมที่มีความเข้มแข็ง และมีการสนับสนุนซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมีความมั่นคงและมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งการมีบทบาทที่ชัดเจนภายในทีมจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความรู้สึกของการเป็นเจ้าของงาน และความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งจะส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนจากทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้คำแนะนำ การสนับสนุน ทางอารมณ์ และการสนับสนุนด้านการพัฒนาวิชาชีพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พยาบาลวิชาชีพสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่มีความท้าทายได้ดีขึ้นด้วย (Chedhakitd Bunnaphasithasothin, & Chanaphol Sriruecha, 2021)

สรุป

การศึกษาในครั้งนี้สรุปได้ว่า การประเมินวัดระดับความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนระดับภาวะผู้นำตนเองอยู่ในระดับสูงและต่ำมีอัตราส่วนเท่ากัน ร้อยละ 50 โดยที่ระดับภาวะผู้นำตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการพัฒนาแนวทางเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ รวมถึงทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการบริการด้านการพยาบาล

2. ควรจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้และพัฒนาภาวะผู้นำตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถควบคุมและจูงใจตนเองได้ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกและความสำเร็จในกิจกรรมการพยาบาล

3. ควรจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสาร และสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับทีมสหสาขาวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยในการทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพและราบรื่นยิ่งขึ้น

4. ควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศของหน่วยงาน โดยส่งเสริมการปรับปรุงบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น การมีส่วนร่วมและการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน รวมถึงการปรับโครงสร้างองค์กรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกถึงสภาพแวดล้อมที่ดีและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำตนเอง โดยเฉพาะในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในทันตสถานหรือเรือนจำ เพื่อทำความเข้าใจลักษณะเฉพาะในสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างจากโรงพยาบาลทั่วไป และควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อทดลองกิจกรรมหรือกลยุทธ์ที่ส่งเสริมภาวะผู้นำตนเอง และวัดผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ควรศึกษาในมิติต่าง ๆ ของความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการจัดการความเครียด การควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ตึงเครียด และการทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ นอกจากนี้การวิจัยเชิงทดลองในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยเสริมสร้างทักษะในการจัดการอารมณ์และผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน

3. ควรศึกษาบรรยากาศองค์กรที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมเฉพาะ เช่น การจัดการความเครียดจากการดูแลผู้ต้องขังป่วย และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในสถานการณ์ที่มีข้อจำกัดสูง รวมถึงการสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับความต้องการในบรรยากาศองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

4. ควรมีการวิจัยเชิงทดลองในการออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ และการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี เพื่อตรวจสอบผลลัพธ์ของการฝึกอบรมต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยในการพัฒนาประสิทธิภาพในระยะยาว

5. ควรพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในทันตสถานหรือเรือนจำ เช่น ปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ และสุขภาพจิตของพยาบาล ซึ่งอาจมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มหรือลดประสิทธิภาพในการทำงาน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณถึงอธิบดีกรมราชทัณฑ์ที่อนุเคราะห์อนุญาตให้เข้าเก็บข้อมูลวิจัยในทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ และหัวหน้าแผนก/หอผู้ป่วย รวมถึงพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าและยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง (ภาษาอังกฤษ)

- Anchun Wattanapansak, Nualyai Pitsachart, & Somying Rittluegkrai. (2020). Leadership for innovative work behavior for nurse generation Gen Y. *Journal of MCU Ubon Review*, 5(3), 529–540.
- Buppa Sangsiriwuti. (2008). Predictors of Job Performance of Professional Nurses, Regional Hospital and Medical Centers. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Chedhakitd Bunnaphasithasothin, & Chanaphol Sriruecha. (2021). Organization climate affecting the professional competency performance of practical level nurses at a tertiary hospital in the Northeast of Thailand. *Journal of Health Systems Research and Development*, 14(1), 441–449.
- Development and Quality Control of Nursing. (2023). Annual Risk Incident Report 2023. Bangkok: Medical Correctional Institution.
- Dossey, B. M., Frisch, N., Forker, J., & Lavin, M. A. (2024). Integrating holistic care in nursing practice: Approaches and benefits. *Journal of Advanced Nursing Practice*, 9(4), 1–5.
- Goleman, D., & Cherniss, C. (2024). Optimal leadership and emotional intelligence: Enhancing workplace dynamics. Harvard Business Review Press.
- Hosseini Almadani, S. M., Sadeghi, M., Bahrani, M. A., & Nejati, A. (2020). The relationship between emotional intelligence and job performance in nurses: The mediating role of job satisfaction and teamwork. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 651–659.
- Kaewkanok Saengubon, Patcharaporn Aree, & Phetnoy Singhchangchai. (2022). A study of the relationship model between transformational leadership behavior, communication skills, and innovative work behavior of head nurses in community hospitals. *Journal of Health Science and Nursing Research*, 36(2), 150–164.
- Medical Correctional Institution. (2024). Annual operational plan for fiscal year 2024, Medical Correctional Institution. Bangkok: Medical Correctional Institution.
- Ministry of Public Health, Nursing Division. (2020). Roles and duties of professional nurses (1st ed.). Nonthaburi: Sunthawan Publishing.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2024). Revisiting self-leadership in the digital age: Insights and applications for leaders. *SAGE Open*, 14(1), 1–12.
- Neck, C. P., Houghton, J. D., & Goldsby, M. G. (2021). Self-leadership: A four-decade review of the literature and trainings. *Administrative Sciences*, 11(1), 25.
- Nguyen, P. T., Tran, D. H., & Le, S. T. (2023). The role of organizational resources and technology in sustaining quality assurance systems. *Asian Nursing Journal*, 52(1), 45–60.

- Patterson, M., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D. L., & Wallace, A. M. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity, and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 379–408.
- Petros Galanis, Aglaia Katsiroumpa, Ioannis Moisoglou, Konstantina Derizioti, Paris Gallos, Maria Kalogeropoulou, & Vasiliki Papanikolaou. (2024). Emotional Intelligence as Critical Competence in Nurses' Work Performance: A Cross-Sectional Study. *Healthcare*, 12(1936), 1–12.
- Sarunya Kaewkhama, & Sutteeporn Moolsart. (2015). The Relationships Between Personal Factors, Self-Leadership, and Job Performance of Professional Nurses at Selaphum Hospital, Roi Et Province. *Maharakham Hospital Journal*, 12(2), 121–127.
- Sriwilai Saengloetsilpchai. (2019). The study of job happiness among professional nurses at the Hospital for Tropical Diseases: Factors influencing job happiness include perceived work value and work environment. *Journal of Tropical Medicine and Nursing*, 37(2), 85–97.
- The Healthcare Accreditation Institute (Public Organization). (2021). HA Standards. [Internet]. [Accessed on 14 December 2024]. Available from: <https://www.ha.or.th/>
- Thede, L., & Schwirian, P. M. (2013). Informatics: The standardized nursing terminologies: A national survey of nurses' experience and attitudes—Survey II: Participants' documentation use of standardized nursing terminologies. *OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing*, 19(1).
- Woranuch Wongcharoen, Phechnoy Singchungchai, Janjira Wongkhomthong, & Pranee Meehanpong. (2018). The Structural Equation Model of Leadership of In-Patient Unit Head Nurses as Perceived by Professional Nurses, Nurses' Work Engagement, and Job Performance of Professional Nurses in Community Hospitals. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 19(3), 97–106.
- Zhang, Y., Wang, P., Li, J., & Chen, X. (2014). Emergency management skills among nurses with low experience: A study of performance under pressure. *Journal of Nursing Practice*, 12(3), 245–253.