

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ

Transformational Leadership, Organizational Culture and Organizational Effectiveness as Perceived by Professional Nurses in Community Hospitals, Northern Region

นริศรา ไคร์ศรี	พย.ม.*	Narissara	Kraisree	M.N.S.*
อรอนงค์ วิชัยคำ	พย.ด.**	Orn-Anong	Wichaikhum	Ph.D. **
เรมवल นันทศุภวัฒน์	พย.ด.***	Raymoul	Nantsupawat	Ph.D. ***

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และวัฒนธรรมองค์การ มีความสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผล
องค์การ การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การ รวมถึงความ
สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ
กับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ กลุ่ม
ตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน 11 แห่ง จำนวน 236
คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามภาวะผู้นำ
เชิงปฏิรูป ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 3) แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97
และ 4) แบบสอบถามประสิทธิผลองค์การ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย
สถิติเชิงพรรณนาและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ =
3.54, S.D. = 0.91) วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะเด่นสามลำดับคือ
ด้านความสามารถในการแข่งขัน ($\bar{X}$ = 3.62) ด้านการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X}$ = 3.60)
และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X}$ = 3.59) ส่วนประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 34.05, SD = 5.70)

* นักศึกษาปริญญาโท คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
* Graduate Student, Faculty of Nursing, Chiang Mai University
** อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
** Lecturer, Faculty of Nursing, Chiang Mai University
*** รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
*** Associate Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University



2. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.57$)

3. วัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรม และด้านการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.71$) เท่ากัน ส่วนในด้านความสามารถในการแข่งขัน ($r = 0.69$) ด้านความมั่นคง ($r = 0.68$) ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ($r = 0.67$) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($r = 0.67$) และด้านการให้ความสำคัญกับสิ่งตอบแทน ($r = 0.66$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับพยาบาลวิชาชีพและหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลองค์กร

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป วัฒนธรรมองค์การ ประสิทธิผลองค์กร

Abstract

Transformational leadership and organizational culture are important to support organizational effectiveness. The purpose of this correlational research study was to examine the transformational leadership, organizational culture, organizational effectiveness, as well as the relationships between transformational leadership and organizational effectiveness, organizational culture and organizational effectiveness as perceived by professional nurses in community hospitals in the Northern Region of Thailand. The study sample comprised 236 professional nurses in 11 community hospitals. The research instruments consisted of: 1) Demographic data record Form, 2) Leadership Practice Inventory which had a reliability of 0.99, 3) Organizational Culture Profile which had a reliability of .97, and 4) School Effectiveness Index which had a reliability of .85. Data were analyzed using descriptive statistics and Pearson's product moment correlation coefficient. The results of the study revealed that:

1. Professional nurses perceived that head nurses high levels of transformational leadership ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.91$). The three prominent organizational cultures perceived by professional nurses were competitiveness ($\bar{X} = 3.62$), performance orientation ($\bar{X} = 3.60$) and social responsibility, ($\bar{X} = 3.59$). A moderate level of organizational effectiveness was perceived by professional nurses ($\bar{X} = 34.05$, $S.D. = 5.70$).

2. There was a statistically significant moderate positive correlation between transformational leadership in head nurses and organizational effectiveness ($r = 0.57$, $p < 0.01$).

3. There were statistically significant strong positive correlations between innovation



($r = 0.71, p < 0.01$), performance orientation ($r = 0.71, p < 0.01$) and organizational effectiveness. There were statistically significant moderate positive correlations between competitiveness ($r = 0.69, p < 0.01$), stability ($r = 0.68, p < 0.01$), supportiveness ($r = 0.67, p < 0.01$), social responsibility ($r = 0.67, p < 0.01$), emphasis on rewards ($r = 0.66, p < 0.01$) and organizational effectiveness.

The results of this study can be used as basic information for professional nurses and head nurses to support organizational effectiveness.

Key words: Organizational Culture, Organizational Effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ได้ส่งผลกระทบต่อระบบบริการสุขภาพ ทำให้ผู้รับบริการมีความต้องการการบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ และมาตรฐาน เพื่อสร้างความพึงพอใจและความมั่นใจในคุณภาพของการให้บริการด้านสุขภาพ คุณภาพและมาตรฐานที่ดีสามารถช่วยให้องค์การอยู่รอดได้และได้รับการยอมรับจากสังคม โดยคุณภาพของการให้บริการด้านสุขภาพ เกิดขึ้นได้จากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยให้้องค์การเกิดประสิทธิผล หรือ ประสิทธิภาพองค์การ (organizational effectiveness) ซึ่งเป็นความสามารถขององค์การในการให้บริการด้วยคุณภาพและมาตรฐานที่ดี บรรลุเป้าหมายตามท้องถ้งการได้กำหนดไว้ การมีประสิทธิภาพขององค์การจำเป็นต้องมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ผลผลิตในงาน (productivity) 2) การปรับตัว (adaptability) 3) ความยืดหยุ่น (flexibility) (Mott, 1972)

นอกจากนี้ปัจจัยหนึ่งส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลองค์การ คือ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ซึ่งการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ โดยเป็นผลที่เกิดจากผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถสร้างค่านิยมร่วมกับผู้ปฏิบัติงานและมีการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มาสู่องค์การ (เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์, 2542) และแนวคิดภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่มีความเหมาะสมสำหรับการบริหารงานในยุคนี้ คือแนวคิดภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของคุชส์และโพสเนอร์

(Kouzes & Posner, 1995) ที่เป็นพฤติกรรมของผู้นำในการปฏิบัติงาน ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามทำงานให้เกิดขึ้นมากกว่าความคาดหวังที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปมีทั้งหมด 5 พฤติกรรมหลัก ได้แก่ 1) การสร้างกระบวนการแบบท้าทาย (challenging the process) 2) การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (inspiring a shared vision) 3) การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ (enabling others to act) 4) การเป็นแบบอย่าง (modeling the way) 5) การเสริมสร้างกำลังใจ (encouraging the heart) สำหรับผู้บริหาร ถ้าจะให้ได้ผลดีในการบริหาร จะต้องสร้างให้ทุกคนในองค์การสร้างวัฒนธรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดการยอมรับ เป็นที่แพร่หลายและส่งเสริมต่อการบรรลุจุดหมาย (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545) และต้องคอยประเมินความเหมาะสมของวัฒนธรรมองค์การเพื่อหาวิธีแก้ไข วัฒนธรรมองค์การที่สร้างปัญหาให้กับองค์การ ส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดี ซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานในองค์การเกิดประสิทธิผลสูงสุด (มัลลิกา ต้นสอน, 2544)

วัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลองค์การ เป็นการตระหนักรู้ร่วมกันของสมาชิกในสังคมนั้นๆ ว่าเป็นค่านิยมหลัก (core value) ที่คนยึดถือร่วมกันอย่างมั่นคงและแพร่หลายทั่วไป ความพอดีหรือความเหมาะสมกันระหว่างบุคลากรกับองค์การ จะส่งผลให้ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแต่ละแห่ง



ช่วยดึงดูดความสนใจของบุคคลแต่ละประเภทเข้ามาทำงานในที่เดียวกันด้วย (O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991) ซึ่งวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของโอไรลลี่ และคณะ (O'Reilly et al., 1991) ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) การส่งเสริมสนับสนุน (supportiveness) 2) นวัตกรรม (innovation) 3) ความสามารถในการแข่งขัน (competitiveness) 4) การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (performance orientation) 5) ความมั่นคง (stability) 6) การให้ความสำคัญกับสิ่งตอบแทน (emphasis on reward) 7) ความรับผิดชอบต่อสังคม (social responsibility) หากมีวัฒนธรรมองค์การเป็นไปในแนวทางที่ดี จะช่วยเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพก่อนให้เกิดประสิทธิผลองค์การไปในทางที่ดีเช่นกัน

โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ ในขณะนี้ผ่าน การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจำนวน 32 แห่ง แสดงให้เห็นว่ายังมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนโรงพยาบาลทั้งหมดที่มีอยู่ 164 แห่ง (อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล, 2556) ประกอบกับพยาบาลปฏิบัติในหลากหลายหน้าที่ หมุนเวียนหน่วยงานที่ทำงานด้วย อีกทั้งการบรรจุเข้ารับตำแหน่งทางราชการมีน้อย ต้องรอเป็นระยะเวลานาน จึงทำให้มองว่าโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพน้อย ความมั่นคงในวิชาชีพน้อยกว่า ในด้านการส่งเสริมสนับสนุน ที่เป็นด้านหนึ่งในวัฒนธรรมองค์การ ตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ยุทธศาสตร์ที่ 1 ที่กล่าวถึงการส่งเสริมให้เกิดหน่วยงานตัวอย่างด้านวัฒนธรรมองค์การขึ้น เพื่อเป็นต้นแบบสำหรับการเรียนรู้ทางวัฒนธรรม (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10, 2550) สำหรับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ยังไม่พบว่ามี การสนับสนุนในด้านโอกาสทางการศึกษาต่ออย่างมากนัก อาจจะมีเพียงเฉพาะพื้นที่เท่านั้น เช่น พื้นที่สาธารณสุขเขต 10 ที่ผู้บริหารในพื้นที่สร้างระเบียบขึ้นมาว่าพยาบาลวิชาชีพมีสิทธิ์ที่จะได้ทุนไปศึกษาต่อด้านเวชปฏิบัติ (สำนักงานวิจัยและพัฒนาคลังคนด้านสุขภาพ, 2554) จึงเห็นได้ว่าโอกาสในการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพยังมีน้อยอยู่ จึงส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึง ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วย

วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืนอีกทั้งช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่ดี อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลองค์การที่ดีและพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ อยู่ในระดับใด
2. วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ เป็นอย่างไร
3. ประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ อยู่ในระดับใด
4. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
5. วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การตาม

การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ ตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972) ประกอบด้วย 1) ผลผลิตภายในงาน 2) การปรับตัว 3) ความยืดหยุ่น โดยมีปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ก่อให้เกิดประสิทธิผลองค์การคือภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปตามแนวคิดของคูซส์และโพสเนอร์ (Kouzes & Posner, 1995) ประกอบด้วย 1) การสร้างกระบวนการแบบทำหาย 2) การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ 4) การเป็นแบบอย่าง 5) การเสริมสร้างกำลังใจ และวัฒนธรรมองค์การ ตามแนวคิดของโอไรลลีและคณะ (O'Reilly *et al.*, 1991) ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมสนับสนุน 2) นวัตกรรม 3) ความสามารถในการแข่งขัน 4) การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5) ความมั่นคง 6) การให้ความสำคัญกับสิ่งตอบแทน 7) ความรับผิดชอบ ต่อสังคม โดยมีการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลองค์การ และศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ (descriptive correlational research) ประชากรคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ 17 จังหวัด จำนวน 7,237 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2555) ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล คือ หอผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน หอผู้ป่วยนอก และหอผู้ป่วยใน จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางประมาณกลุ่มตัวอย่างตามอำนาจการวิเคราะห์ทางสถิติ (power analysis) ได้กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.05 ให้อำนาจการทดสอบ (level of power) 0.80 และการประมาณค่า

ขนาดความสัมพันธ์ของตัวแปร (effect size) 0.20 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 197 คน (Polit & Beck, 2004) และเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 เนื่องจากรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 236 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (proportionate stratified random sampling) ใช้ขนาดของโรงพยาบาลมาแบ่งชั้นดังนี้ เล็ก: กลาง: ใหญ่ ได้อัตราส่วนเป็น 8: 2: 1 จากนั้นสุ่มโรงพยาบาลชุมชนที่เป็นตัวแทนของแต่ละขนาดด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย โดยวิธีการจับฉลากรายชื่อแบบแทนที่ กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละแห่งที่ได้จากการสุ่ม กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในหอผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน หอผู้ป่วยนอก และหอผู้ป่วยใน ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มงานของแต่ละโรงพยาบาล และเลือกพยาบาลกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มงานด้วยการสุ่มแบบง่าย โดยวิธีการจับฉลากรายชื่อแบบแทนที่

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม Leadership Practice Inventory (LPI) ของคูซส์และโพสเนอร์ (Kouzes & Posner, 1995) แปลโดยเมทินี จิตรอ่อนน้อม (2542) ประกอบด้วยคำถาม 30 ข้อ นำแบบสอบถามนี้ไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวียงเชียงราย (ขนาดเล็ก) โรงพยาบาลเชียงใหม่ (ขนาดกลาง) และโรงพยาบาลแม่สาย (ขนาดใหญ่) จำนวนรวม 15 คนเพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .99

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยแปลจาก Organizational Culture Profile (OCP) ของซาร์โรสและคณะ (Sarros *et al.*, 2005) ตามแนวคิดของโอไรลลีและคณะ (O'Reilly *et al.*, 1991) ประกอบด้วยคำถาม 28 ข้อ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงภาษาด้วยวิธีการแปลย้อนกลับ (back translation



technique) และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.97

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผลองค์การ ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงจาก School Effectiveness Index (SE-index) ของฮอย (Hoy, 2009) ตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972) ประกอบด้วยคำถาม 8 ข้อ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงภาษาด้วยวิธีการแปลย้อนกลับ (back translation technique) และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.85

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่างโดยโครงร่างวิจัยได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แนบรายละเอียดในเรื่องการแนะนำตัวและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถามด้วยความสมัครใจโดยไม่มีการบังคับ ข้อมูลทุกอย่างที่ได้จากการวิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาออกมาในลักษณะภาพรวมและนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

ขั้นตอนและวิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล โดยหลังจากโครงร่างวิจัยผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่แล้ว ผู้วิจัยทำหนังสือผ่านคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคเหนือ ทั้ง 11 แห่ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูล เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยทำการติดต่อกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลและผู้ประสานงานวิจัยของแต่ละโรงพยาบาลทางโทรศัพท์ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดการดำเนินการวิจัยและขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลพร้อมระบุกลุ่มตัวอย่าง

และจำนวนตามที่ได้คำนวณไว้ ขอความอนุเคราะห์จากผู้ประสานงานวิจัยทำการรวบรวมแบบสอบถาม โดยใช้เวลาดังตั้ง 1 มิถุนายน 2555 ถึง 30 มิถุนายน 2555 ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับที่สมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 217 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.95

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี ร้อยละ 58.53 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 95.39 มีสถานภาพสมรสเป็นคู่ ร้อยละ 53.46 ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ร้อยละ 94.47 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้อยู่ในช่วง 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 67.74 และประสบการณ์การทำงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันอยู่ในช่วง 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 42.86

2. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำหาย และด้านการเป็นแบบอย่าง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.61, 3.56, 3.53, 3.50 และ 3.50 ตามลำดับ)

3. วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะเด่นสามลำดับ คือ ด้านความสามารถในการแข่งขัน ($\bar{X}$ = 3.62) ด้านการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X}$ = 3.60) และด้านความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{X}$ = 3.59)

4. ประสิทธิภาพองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.405)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลิตภาพในงานด้านการปรับตัว และด้านความยืดหยุ่น อยู่ในระดับปานกลาง

5. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r = 0.57)



6. วัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรม และด้านการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.71$) เท่ากัน ส่วนในด้านความสามารถในการแข่งขัน ($r = 0.69$) ด้านความมั่นคง ($r = 0.68$) ด้านการ

ส่งเสริมสนับสนุน ($r = 0.67$) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($r = 0.67$) และด้านการให้ความสำคัญกับสิ่งตอบแทน ($r = 0.66$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วย และประสิทธิภาพองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม ($n=217$)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ	3.54	0.91	สูง
ประสิทธิภาพองค์การ	34.05	5.70	ปานกลาง
ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับ
วัฒนธรรมองค์การ			
ด้านความสามารถในการแข่งขัน	3.62	0.82	1
ด้านการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.60	0.80	2
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.59	0.81	3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลักษณะเด่นตามลำดับของวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม ($n=217$)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ลำดับ
วัฒนธรรมองค์การ			
ด้านความสามารถในการแข่งขัน	3.62	0.82	1
ด้านการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.60	0.80	2
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.59	0.81	3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	ประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ	0.57*	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ		
ด้านการส่งเสริมสนับสนุน	0.67*	ปานกลาง
ด้านนวัตกรรม	0.71*	สูง
ด้านความสามารถในการแข่งขัน	0.69*	ปานกลาง
ด้านการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	.71*	สูง
ด้านความมั่นคง	.68*	ปานกลาง
ด้านการให้ความสำคัญกับสิ่งตอบแทน	.66*	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	.67*	ปานกลาง

* $p < 0.01$

การอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.54$) อธิบายได้ว่า อาจเนื่องมาจากพยาบาลมีประสบการณ์การทำงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันเฉลี่ย 5.98 ปี ซึ่งถือว่าเป็นระยะเวลาที่นานพอสมควรสำหรับการเรียนรู้ลักษณะงาน การวางตัว การปฏิบัติงานตามหน้าที่ และลักษณะการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน ซึ่งเมื่อท่านได้แสดงออกซึ่งภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป พยาบาลวิชาชีพจึงสามารถรับรู้ได้ถึงพฤติกรรมนั้นอย่างเต็มที่ ประกอบกับพยาบาลวิชาชีพมีอายุเฉลี่ย 35.45 ปี ซึ่งเป็นวัยที่มีระยะเวลาในการทำงานมาแล้วพอสมควร มีการเรียนรู้งานและสามารถประเมินเหตุการณ์ในหอผู้ป่วยที่ตนปฏิบัติได้เป็นอย่างดี จึงสามารถรับรู้พฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ตามที่ท่านแสดงออกมาเพื่อการสื่อสารและเป็นแบบอย่างที่ดี ให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติตามได้อย่างสมบูรณ์ อีกทั้งระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 9.60 ปี ซึ่งท่านเป็นผู้ที่มี

ความเชี่ยวชาญ โดยการมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี จะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างชำนาญ วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Benner, 1984) สอดคล้องกับ เมทินี จิตรอ่อนน้อม (2542) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาสารคามเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ ที่มีลักษณะเด่นลำดับแรกคือ ด้านความสามารถในการแข่งขัน ($\bar{X} = 3.62$) อธิบายได้ว่า อาจเนื่องมาจากปัจจุบันสภาพการแข่งขันทั้งในองค์กรของรัฐและเอกชน ซึ่งโรงพยาบาลต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของการให้บริการ โดยพยายามผลักดันเพื่อให้โรงพยาบาลผ่านการรับรองคุณภาพ เพื่อให้เป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันกับโรงพยาบาลอื่น อีกทั้งต้องพยายามสร้างลักษณะโดดเด่นให้กับโรงพยาบาล สร้างความพึงพอใจและการจดจำให้กับผู้รับบริการในการ



เลือกรับบริการจากโรงพยาบาลนั้นๆ งานบริการพยาบาล จะช่วยให้การบริการของโรงพยาบาลมีความแตกต่างกัน โดยผู้ป่วยจะเลือกรับบริการในโรงพยาบาลที่มีการบริการที่ดี เพราะเห็นว่าการรักษาจากแพทย์มักจะเหมือนกัน และใช้เวลาไม่นานนัก แต่การพยาบาลนั้นต้องใช้เวลา ยาวนานและมักมีความแตกต่างกันในแต่ละแห่ง (Paula et al., 2002 อ้างใน อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2550) ส่วนด้านการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X}$ = 3.60) และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X}$ = 3.59) ซึ่งมีเป้าหมายในการให้บริการแก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย เน้นการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันการเจ็บป่วย การคัดกรองเบื้องต้น และการดูแลรักษาผู้ป่วยที่ไม่รุนแรงใน ภาวะเจ็บป่วยเฉียบพลัน จัดการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังและ ให้การฟื้นฟูสภาพให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุนและส่งเสริมผู้ป่วยและญาติในการดูแลสุขภาพของตนเอง และมีระบบส่งต่อที่มีประสิทธิภาพ (ทัศนาศา บุญทอง, 2543) โดยในปัจจุบันเป้าหมายต่างๆ ตามที่ได้ระบุไว้ โรงพยาบาลชุมชนได้ปฏิบัติตามอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ดำเนินงานตามหลักการที่โปร่งใส ให้บริการด้วยความ ซื่อสัตย์ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้รับบริการ และผลักดันให้ โรงพยาบาลผ่านการรับรองคุณภาพ อีกทั้งปัจจุบันโรงพยาบาลชุมชนยังมีบริการที่กว้างขวาง มีเครือข่ายเชื่อมต่อในชุมชน เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือ โรงพยาบาลชุมชนต่างอำเภอ เป็นต้น

3. ประสิทธิภาพองค์การตามการรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 34.05) อธิบายได้ว่า อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่า ทุก โรงพยาบาลต้องมีการพัฒนาเพื่อผลักดันให้ผ่านการ รับรองคุณภาพ พร้อมกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ สามารถต่ออายุการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลได้ (Re-Accreditation) โดยมีการประเมินทุก 2 ปี ซึ่งโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ จำนวน 32 แห่ง และอยู่ในการดำเนินการตามขั้นตอน การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล 114 แห่ง จากทั้งหมด 164 แห่ง (อนุวัฒน์ ศุภชิตกุล, 2556) จึงต้องมีเป้าหมาย ที่ชัดเจนในการพัฒนาการบริการทางการแพทย์ให้มี คุณภาพ มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิด

ผลิตภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ของโรงพยาบาล ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพองค์การ และเพื่อได้รับการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลด้วย โดยโรงพยาบาลมีการกระตุ้นให้ พยาบาลวิชาชีพร่วมกันทำ R2R (Routine to Research) เป็นการพัฒนาการทำงานที่เป็นกิจวัตร สู่การทำวิจัย เพื่อ ต่อยอดการพัฒนาคุณภาพ ในการศึกษาครั้งนี้มีพยาบาล วิชาชีพที่จบระดับปริญญาตรี ร้อยละ 94.47 ปริญญาโท ร้อยละ 5.53 แสดงให้เห็นว่าการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ไป มีจำนวนน้อย ซึ่งในการเตรียมพร้อมด้านการศึกษา ของผู้บริหารทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนมีอยู่ บ้าง สอดคล้องกับการศึกษาของเอห์ (Eh, 2010) ที่พบ ว่าระดับของประสิทธิภาพองค์การของโรงพยาบาลทั่วไป ในอย่างกึ่ง ประเทศสหภาพพม่า โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลางเช่นกัน

4. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยตาม การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับปานกลาง กับประสิทธิภาพองค์การตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ($r = 0.57$) อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถสร้างให้เกิดประสิทธิภาพ องค์การในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเนื่องมาจาก หัวหน้า หอผู้ป่วยได้ใช้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปในการบริหารงานและ ปฏิบัติงานบ่อยครั้ง เพื่อเป็นทั้งแบบอย่างที่ดี สร้างแรง บันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เสริมสร้างกำลังใจ เปิด โอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เพิ่มความท้าทายในการทำงานเมื่อได้อิสระในการทำงาน อย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพสามารถ ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของโรงพยาบาลที่ตั้งไว้ ซึ่งเบิร์น (Burns, 1978) กล่าวว่าผู้นำขององค์กรต้องใช้ ภาวะผู้นำในการจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรด้วยความเต็มใจ ปัจจุบันโครงสร้างของ องค์กรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เพื่อสอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะสภาพแวดล้อม ภายนอกองค์กร ผู้นำต้องสามารถปรับเปลี่ยนค่านิยม และวิสัยทัศน์ของบุคลากรให้ไปในทิศทางเดียวกับ องค์กร จูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ให้



รางวัลเป็นสิ่งตอบแทน ซึ่งเป็นลักษณะของผู้นำที่ดีว่ามีความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคลากร และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วย

5. วัฒนธรรมองค์การด้านการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.71$) อธิบายได้ว่า อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพ รับรู้ว่าเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชน เพื่อให้บริการแก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย เน้นการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันการเจ็บป่วย การคัดกรองเบื้องต้น และการดูแลรักษาผู้ป่วยที่ไม่รุนแรงในภาวะเจ็บป่วยเฉียบพลัน จัดการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังและให้การฟื้นฟูสภาพ ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและส่งเสริมผู้ป่วยและญาติในการดูแลสุขภาพของตนเอง และมีระบบส่งต่อที่มีประสิทธิภาพ (ทัศนาศ นุญทอง, 2543) โดยในปัจจุบันเป้าหมายต่างๆ ตามที่ได้รับไว้ โรงพยาบาลชุมชนได้ปฏิบัติตามอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การด้านการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งผลต่อความสำเร็จของประสิทธิผลองค์การ

วัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .71$) อธิบายได้ว่า อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมเป็นอย่างยิ่ง โดยทั้งโรงพยาบาลและ สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.) ได้ส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพพยายามสร้างและพัฒนา นวัตกรรม โดยการเปิดโอกาส อำนาจความสะดวก อีกทั้งมีการให้รางวัลแก่ผู้เสนอความคิดใหม่ๆ และผู้สร้าง นวัตกรรม มีเวทีในการนำเสนอผลงานด้านนวัตกรรม (อนุวัฒน์ ศุภชิตกุล, 2556) ซึ่งถือว่าเป็นการสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรมขึ้นในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดสินค้าและบริการที่แตกต่างหรือดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งวัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรมแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลองค์การ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทำงานที่ท้าทายและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีความคิดสร้างสรรค์

ส่วนด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.68$) อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ต้องแบกรับภาระงานมาก ทำงานทั้งเวรเช้า บ่ายและดึก ดังนั้นจึงเกิดความคาดหวังที่จะได้รับความมั่นคง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ในปัจจุบันพบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นใหม่ไม่ได้รับพิจารณาให้บรรจุในตำแหน่งข้าราชการ ซึ่งในขณะนี้คณะทำงานจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างเพื่อบรรจุแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระหว่างการประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณา มีมติให้พิจารณาจากลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาชีพที่อยู่ในระบบทั้งหมด 37,701 คน ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ปี 2549 – 2551 เป็นกลุ่มแรก เพื่อบรรจุในปีงบประมาณ 2556 ทั้งหมด 7,547 อัตรา (รัฐบาลไทย, 2556) ยังอยู่ในขั้นตอนการพิจารณาเพื่อรับบรรจุ ในจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด ทำให้พยาบาลวิชาชีพทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง ไม่ได้รับความยุติธรรม และไม่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วย จึงทำให้พยาบาลรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในด้านเหล่านี้อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามอาจเป็นไปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพบางส่วนรู้สึกถึงความมั่นคง เพราะการทำงานในโรงพยาบาลของรัฐ ซึ่งสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือ มั่นคง ประกอบกับวิชาชีพพยาบาลยังเป็นที่ต้องการของสังคม ในการดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยด้วยเช่นกัน

ส่วนในด้านการส่งเสริมสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.67$) อาจเนื่องมาจาก โรงพยาบาลชุมชนผลักดันให้โรงพยาบาลผ่านการรับรองคุณภาพ เพื่เน้นการให้บริการที่มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยโรงพยาบาลมีการส่งเสริมสนับสนุนทั้งในเรื่องของเวลา และเงินทุน เพื่อจะนำไปใช้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อาจจะเป็นการศึกษาดูงานในโรงพยาบาลชุมชนอื่นที่ผ่านการรับรองคุณภาพแล้ว แล้วนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับ

บริบทของโรงพยาบาลตัวเอง แต่อย่างไรก็ตามอาจเป็นไปได้ว่าโรงพยาบาลที่สุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ยังไม่มีโรงพยาบาลใดผ่านการรับรองคุณภาพ จึงยังไม่ค่อยเห็นในด้านการส่งเสริมสนับสนุนมากเท่าไร

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .67$) อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลให้บริการด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ไม่เอารัดเอาเปรียบ ผู้รับบริการ เห็นได้จากการพยายามในการผลักดันให้โรงพยาบาลผ่านการรับรองคุณภาพ ซึ่งนอกจากจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงคุณภาพและมาตรฐานของการให้บริการของโรงพยาบาลแล้ว ยังแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ที่เน้นการให้บริการอย่างดีที่สุด ด้วยคุณภาพที่ดี การบริการที่ได้มาตรฐาน แต่อย่างไรก็ตามอาจเป็นไปได้ว่าโรงพยาบาลชุมชน ยังไม่ได้ออกไปให้บริการภายในชุมชนมากนัก จึงถูกมองได้ว่าความรับผิดชอบต่อสังคมยังอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการให้ความสำคัญกับสิ่งตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.66$) อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.) มีแนวคิดสำคัญในการทำงานข้อหนึ่งคือ สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การประเมิน การรับรอง และการให้แรงจูงใจ (อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล, 2553) อีกทั้งโรงพยาบาลชุมชนพยายามผลักดันให้โรงพยาบาลผ่านการรับรองคุณภาพ เพื่อเน้นการให้บริการที่มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงมีการให้ความสำคัญกับสิ่งตอบแทนเป็นแรงจูงใจ โดยโรงพยาบาลบางแห่งตอบแทนเป็นเงินสำหรับบุคลากรทุกคนในทุกเดือนเมื่อโรงพยาบาลผ่านการรับรองคุณภาพแล้ว เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง จึงสามารถนำมาใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เช่นการจัดอบรมหรือส่งไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

2. เน้นการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การด้านความสามารถในการแข่งขัน ด้านความมั่นคง ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านการให้ความสำคัญกับสิ่งตอบแทนให้มากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพองค์การในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบรายด้านเหล่านี้อยู่ในระดับปานกลาง

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรม และการปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จึงสามารถนำผลการวิจัยมาใช้สำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลในการส่งเสริม สนับสนุน ด้านรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเน้นการปฏิบัติในเรื่องการสร้างนวัตกรรม และการปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพองค์การที่ดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วย และวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงกับประสิทธิภาพองค์การ จึงเสนอแนะในการศึกษาปัจจัยทำนายประสิทธิภาพองค์การ โดยเน้น 2 ตัวแปรคือ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และวัฒนธรรมองค์การ

2. พัฒนาเครื่องมือวัดประสิทธิภาพองค์การให้มีความเหมาะสม ครอบคลุม และสอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลชุมชน



เอกสารอ้างอิง

- ทัศนาศู บุญทอง. (2543). *ทิศทางการปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2545). *การบริหารการพยาบาล*. นนทบุรี: โครงการสวัสดิการวิชาการสถาบันพระบรมราชชนก.
- เมทินี จิตรอ่อนน้อม. (2542). *ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมมองการณ์ไกล*. กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธา.
- เรมวอล นันทศิริวัฒน์. (2542). *ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร*. เชียงใหม่: ภาควิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. (2555). การจัดสรรบุคลากรทางการแพทย์ ด้วยภูมิศาสตร์สารสนเทศ. Retrieved from <http://www.moph.go.th/moph2/index4.php>
- อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล. (2553). *รายงานประจำปี 2553 สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)*. นนทบุรี: บริษัท หนังสือวันดี จำกัด.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2550). *การสร้างแบรนด์ของงานบริการ*. เชียงใหม่: โชตนาปรีนท์
- อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล. (2556). *HA Update 2013*. นนทบุรี: บริษัท หนังสือวันดี จำกัด.
- Benner, P. (1984). *From novice to expert*. California: Addison-Wesley.
- Eh, N. H. (2010). *Head nurse leadership style and organizational effectiveness of general hospitals in Yangon, the Union of Myanmar*. Master of nursing science in nursing administration, Chiang Mai University.
- Hoy, W. K. (2009). *School of Educational Policy and Leadership: School Effectiveness Index*. Retrieved from http://www.waynehoy.com/school_effectiveness_index.html
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). *The leadership challenge*. (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey- Bass.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristics of effectiveness organizational*. New York: Harper & Row.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *The Academy of Management Journal*. 34(3), 487-516.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2004). *Nursing research principle and method*. (7th ed.). Philadelphia: Lippincott William & Wilkins.
- Sarros, J. C., & et al. (2005). *The Australian business leadership survey #3: Leadership, Organizational culture, and Innovation of Australian enterprises*. A joint Australian Institute of Management- Monash University Department of Management Research Project