

ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง  
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ



นางปัทมา ภูทิพัฒน์ผล

ศูนย์วิทยพัชการ

วิทยานพนรนี้เป็นส่วนหน่งของการศีกษาตามหลักสูตรปรญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณชิต

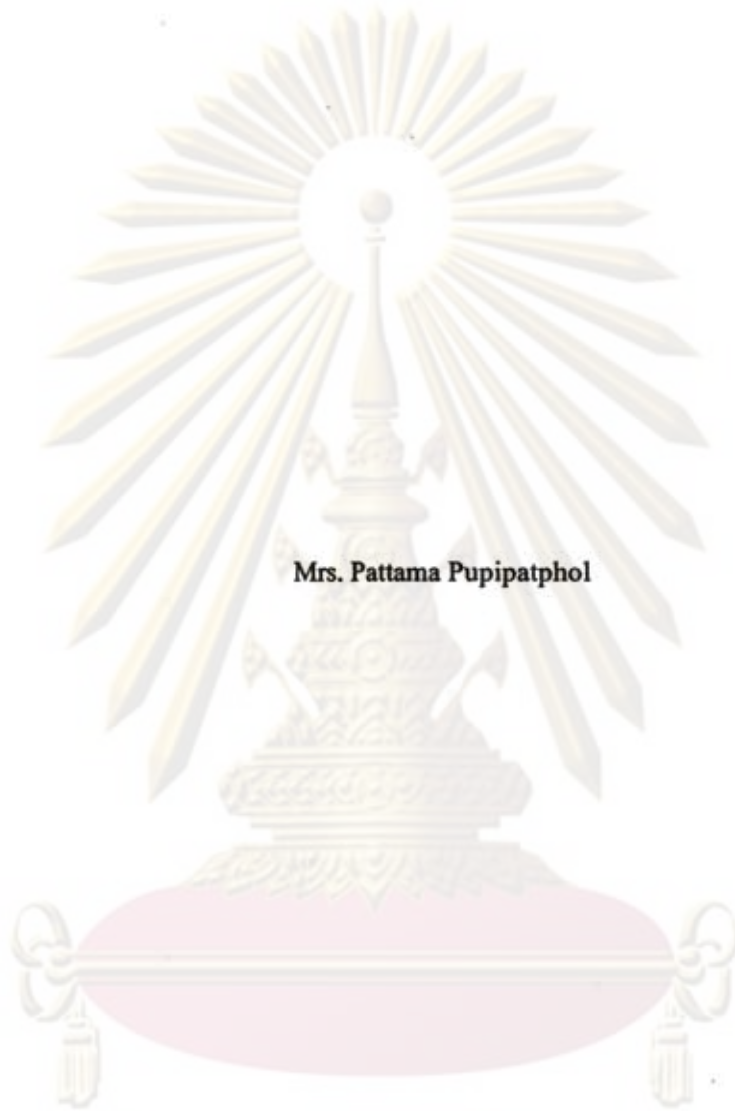
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**SELECTED FACTORS RELATED TO JOB EFFECTIVENESS OF COMMUNITY  
HOSPITALS, CENTRAL REGION, AS PERCEIVED BY PROFESSIONAL NURSES**



**Mrs. Pattama Pupipatphol**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration**

**Faculty of Nursing**

**Chulalongkorn University**

**Academic Year 2009**

**Copyright of Chulalongkorn University**

**520615**

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน

เขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

โดย

นางปีตมา ภูทิพัฒน์ผล

สาขาวิชา

การบริหารการพยาบาล

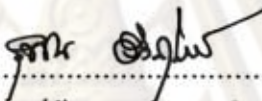
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ร้อยคำรวงเอก หอจิง คร. บุพิน อังสุโรจน์

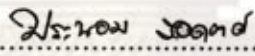
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

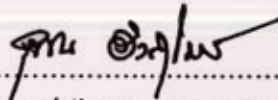
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารบัณฑิต


  
..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ร้อยคำรวงเอก หอจิง คร. บุพิน อังสุโรจน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คร. ประนอม รอดคำดี)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(รองศาสตราจารย์ ร้อยคำรวงเอก หอจิง คร. บุพิน อังสุโรจน์)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช)

  
..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คร. ไพฑูรย์ โปธิสาร)

ศูนย์วิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีทมา ภูพิพัฒน์ผล: ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ (SELECTED FACTORS RELATED TO JOB EFFECTIVENESS OF COMMUNITY HOSPITALS, CENTRAL REGION, AS PERCEIVED BY PROFESSIONAL NURSES)

อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ร.ค.อ.หญิง ดร. อุพิน อังสุโรจน์ และอ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: ผศ.ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช, 127 หน้า

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลของงาน ความสัมพันธ์และตัวแปรพยากรณ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ กับ ประสิทธิภาพของงาน และตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขต ภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 308 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นคอนกรีตมือที่ใช้คือแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง เครื่องมือทุกชุดผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านและวิเคราะห์ความเที่ยงขอแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.91, 0.96 และ 0.96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรมณ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์พหุคูณแบบเป็นขั้นตอนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 4.15, 4.02 และ 4.22 ตามลำดับ.)
2. ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้ และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r$  = .695 และ .175 ตามลำดับ)
4. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์การ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p < .05$  คือบรรยากาศองค์การ โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 48.3 ( $R^2 = .483$ ). และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_{\text{ประสิทธิผลของงาน}} = .695 Z_{\text{บรรยากาศองค์การ}}$$

สาขาวิชา.....การบริการการพยาบาล.....

ปีการศึกษา.....2552.....

ลายมือชื่อนิสิต.....

ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

# # 4877844336: MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD : JOB EFFECTIVENESS / TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP/  
ORGANIZATIONAL CLIMATE

PATTAMA PUPIPATPHOL: SELECTED FACTORS RELATED TO JOB  
EFFECTIVENESS OF COMMUNITY HOSPITALS, CENTRAL REGION,  
AS PERCEIVED BY PROFESSIONAL NURSES. THESIS ADVISOR :  
ASSOC. PROF. POL CAPT. YUPIN AUNGSUROCH, Ph.D AND  
THESIS CO ADVISOR: ASST. PROF. SUVINEE VIVATVACHIT, Ph.D., 127 pp.

The research was designed to study transformational leadership, organizational climate and job effectiveness to investigate the relationship between personal factors, transformational leadership, organizational climate and job effectiveness of community hospitals, central region, as perceived by professional nurses. The sample was 308 professional nurses, who were randomly selected through multiple-stage sampling technique. Research instruments were questionnaires consisting of four parts; personal factors, transformational leadership, organizational climate, and job effectiveness. The control validity were tested by 5 experts. The Cronbach's alpha coefficients were 0.91, 0.9 and 0.96 respectively. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficients, and stepwise multiple regression

The major findings were as follows:

1. The Transformational leadership, organizational climate and job effectiveness of community hospitals, central region, as perceived by professional nurses, at the high level. ( $\bar{X} = 4.15, 4.02, \text{ and } 4.22$ ).
2. Personal factors of professional nurses in terms of age, education, married status, experience, income and working position were not related to job effectiveness of community hospitals, central region, as perceived by professional nurses.
3. There were positive significantly related between transformational leadership, organizational climate and job effectiveness of community hospitals, central region, as perceived by professional nurses with the significant at the 0.05 level. ( $r = .695 \text{ and } .175$ ).
4. Variable that could significantly predicted of job effectiveness of community hospitals, central region, as perceived by professional nurses, significant was organizational climate, at 0.05 level. The predictors accounted for 48.3 percents of the variance ( $R^2 = .483$ ). The standardized score equation from the analysis was as follows:

$$Z_{\text{effectiveness}} = .695 Z_{\text{organizational climate}}$$

Field of Study : ... Nursing Administration ...

Academic Year : .....2009.....

Student's Signature : .....

Advisor's Signature : .....

Co-Advisor's Signature : .....

*Pattama P.*

*Yupin Aungsuroch*

*Suvinee Vivatvachit*

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาและการช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิณี วิวัฒน์วานิช อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ได้สละเวลาทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และเป็นທີ່ปรึกษา ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งให้กำลังใจ ห่วงใยเอาใจใส่ผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาที่อาจารย์มอบให้ จึงกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสาร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีค่าแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาล ชุมชนเขตภาคกลาง และหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง กระทรวงสาธารณสุข ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มอบความเมตตา กำลังใจและปรารถนาดีให้ตลอดมา ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบคุณพระคุณบิดา มารดา พี่ๆและน้องที่ให้ความรักเอาใจใส่ ให้กำลังใจ และสิ่งดีงามแก่ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคคลในครอบครัว น.พ. สุรชัย ภูพิพัฒน์ผล นายพชร ภูพิพัฒน์ผล และดช.ภูมิ ภูพิพัฒน์ผล ที่เป็นกำลังใจเอาใจใส่มอบความรักความห่วงใย และให้กำลังใจเสมอมา ขอขอบคุณ คุณกนกนภัส มงคล และน้องๆทุกคนที่ตีพิมพ์พิเศษที่คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือเพื่อนๆร่วมรุ่นที่คอยให้กำลังใจให้ผู้วิจัย ทำดีที่สุดขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุน เอื้ออาทร ให้สิ่งดีๆ แก่ผู้วิจัยตลอดมาคุณค่าของงานวิจัยนี้ ขอมอบแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์และผู้ที่มีพระคุณทุกท่าน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญตารางแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1	1
1. บทนำ.....	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาในการการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง.....	15
ประสิทธิผลของงาน.....	23
ปัจจัยส่วนบุคคล.....	30
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	33
บรรยากาศองค์การ.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	48
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59

สารบัญ (ต่อ)	หน้า
การพิทักษ์สิทธิที่กลุ่มตัวอย่าง.....	60
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	80
สรุปผลการวิจัย.....	81
อภิปรายผล.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	87
รายการอ้างอิง.....	89
ภาคผนวก.....	98
ภาคผนวก ก ราชนามผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ.....	99
ภาคผนวก ข ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	106
ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือที่ใช้ในการวิจัย.....	116
ภาคผนวก ง.การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ.....	123
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	127

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง.....	51
2	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำ แบบสอบถามบรรยากาศองค์การและ แบบสอบถาม ประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลางตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ (N=308).....	58
3	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง จำแนก ตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งในการ (N=308).....	64
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ พยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหน่วยงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จำแนกเป็น รายด้าน (N308).....	66
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ พยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหน่วยงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง จำแนกเป็น รายข้อ (N308).....	67
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การของ โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็น รายด้าน (N=308).....	69
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การของ โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็น รายข้อ (N=308).....	70
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาล ชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้าน (N=308).....	73
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาล ชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ (N=308).....	74

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	ค่าสัมประสิทธิ์การจรรจ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน กับ ประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพ (N=308).....	76
11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศ องค์การและ ประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ (N=308).....	78
12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R <sup>2</sup> )และค่าอำนาจ การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R <sup>2</sup> change) ในการพยากรณ์ประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยวิธี Stepwise (N=308).....	78
13	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) )และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ สมการถดถอยพหุที่ใช้พยากรณ์ และแสดงสมการ ถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาค กลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ.....	79

## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชน.....	15
2	สายบังคับบัญชาของกลุ่มภารกิจโรงพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน.....	22
3	การแสดงรูปการมีประสิทธิผลในมิติของเวลา Ivancevich and Matteson (1999).....	27



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากนโยบายหลัก ของกระทรวงสาธารณสุขและสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลที่มุ่งหวังให้โรงพยาบาลเป็นสถานบริการที่เป็นเลิศในด้านต่างๆ รวมถึงการที่ต้องปฏิบัติเพื่อการบรรลุผลตามเกณฑ์การประเมินตามตัวชี้วัดของระบบคุณภาพ (H.A. และ H.P.H) (สถาบันพัฒนา และรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2551) และการเปลี่ยนแปลงของภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ การปรับนโยบายจำกัดบุคลากรเข้ารับราชการ นโยบายสุขภาพที่คาดหวังการรับรองคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาล และข้อกำหนดต่างๆของวิชาชีพ จรรยาบรรณ ที่กำกับ รวมทั้งระบบการhematomaตามค่าน้ำหนักสัมพัทธ์ของโรค (RW), (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2548) และสถานการณ์โรคระบาดจากไข้หวัด 2009 ที่ส่งผลต่อหน่วยงานที่ให้บริการในด้านสุขภาพ โดยเฉพาะโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งเป็นสถานบริการสาธารณสุขที่มีความสำคัญ ต้องจัดการบริการให้เพียงพอ ครอบคลุม ผสมผสาน 4 มิติ คือด้านการป้องกัน การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพให้แก่ผู้ป่วย และชุมชน โดยเสมอกัน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2550) ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน พบว่าผู้มาใช้บริการในสถานพยาบาลของรัฐมีเป็นจำนวนมาก จำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการให้บริการ (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2550) โดยเฉพาะเมื่อเกิดโรคระบาดย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นใจของประชาชนในบริการของโรงพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงพยาบาลชุมชน

กระทรวงสาธารณสุขคาดหวังให้โรงพยาบาลชุมชน เป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ และน่านโยบายของกระทรวงสาธารณสุข กิจกรรมบริการ และข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับระบบบริการสุขภาพ ลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้เข้าถึงประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของการบริการและของโรงพยาบาล ลดการร้องเรียน สร้างมิตรภาพที่ดีระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ (โพสท์ทูเคย์, 2552) โรงพยาบาลชุมชนยังต้องปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดคุณภาพในการบริการตามมาตรฐานทางวิชาชีพ (กองการพยาบาล, 2539) พัฒนาระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานของแต่ละวิชาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพ ตามหลักการทำงานเป็นทีม (สิทธิศักดิ์ พฤษชัยปิติกุล, 2543) และยังคงต้องเป็นแหล่งวิชาการแก่สถานอนามัยที่อยู่ในการดูแล โดยเฉพาะส่งเสริมการนำวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โรงพยาบาลชุมชนจึงเป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติงานทั้งในด้านการบริการ การบริหาร และด้านวิชาการ (จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์, 2543) นอกจากนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อนโยบาย

สุขภาพ (สมหมาย หิรัญนุช, 2541) การดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้ แสดงถึงความสามารถที่องค์กรในการดำเนินงาน ถือว่าเป็นองค์กรนั้นๆมีประสิทธิภาพ (พิทยา บวรวัฒนา, 2552) ดังนั้นประสิทธิผลของงาน (Organization effectiveness) จึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงาน โดยเฉพาะระบบสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชน บุคคลกรที่สำคัญในกระบวนการให้บริการคือพยาบาลวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชนผู้รับบริการมากที่สุด และเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากกว่าเจ้าหน้าที่อื่นๆ ในโรงพยาบาล การที่พยาบาลวิชาชีพจะสามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตงานการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับการตระหนักในบทบาทของตนเอง หัวหน้าหน่วยงานซึ่งเป็นผู้บริหาร ที่ต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ การเป็นผู้นำในด้านต่างๆ ตลอดจนการได้รับแรงเสริม หรือกำลังใจ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550) ประสิทธิภาพของงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงถึงประสิทธิภาพของผู้บริหารและการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ

ผู้บริหารควรทราบว่าประสิทธิผลของงานในองค์กรอยู่ในระดับใด (Kinicki and Whetten, 2003; สุมิตรา สร้อยอินทร์, 2550) เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ประสิทธิภาพของงาน ประเมินได้จากผลผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับตัวและการพัฒนา ซึ่ง Ivancevich and Matteson (1999) วัดประสิทธิผลของงาน จากองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านผลผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านความพึงพอใจ ด้านการปรับตัว และด้านการพัฒนา จากการศึกษาที่โรงพยาบาลเป็นหน่วยงานที่ให้บริการแก่ประชาชน โดยเฉพาะโรงพยาบาลชุมชน เป็นหน่วยงานที่ผู้รับบริการคาดหวังการบริการที่ที่ครอบคลุมเสมอภาค และมีประสิทธิภาพ พยาบาลวิชาชีพจึงต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติงานและต้องเป็นไปตามขอบเขตงานการพยาบาล (ทัศนยา บุญทอง, 2542) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นผลลัพธ์ที่ใช้วัดความสำเร็จของหน่วยงาน ที่เกิดจากความสามารถของผู้ปฏิบัติงานว่ามีการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า สมาชิกเกิดความพึงพอใจ และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (Steers, 1977) หน่วยงานที่มีประสิทธิผลจึงเป็นหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จสูง หมายความว่าหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ได้มีการใช้ทรัพยากรปัจจัยนำเข้าเพื่อให้ได้ปัจจัยนำออกได้มากที่สุด เช่นเดียวกับงานด้านการพยาบาล หัวหน้าหน่วยงานซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นผู้ซึ่งนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายต้องมีการบริหารจัดการทั้งในด้านอัตรากำลัง การบริหารวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้เกิดความเพียงพอเหมาะสมและมีคุณภาพในการบริการ ส่วนพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงาน ที่ใกล้ชิดกับผู้รับบริการ ที่ต้องมีการจัดการบริการแก่ผู้รับบริการให้เหมาะสม ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ต้องมีความรู้ ทักษะในการบริการ การคิดต้นทุน (พวงทิพย์ ชัยพิบาลสถิตย์, 2551) เพื่อให้เห็นว่ามีค่าใช้จ่ายประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ (Cost-effectiveness) ควบคู่กับการบริการที่มีคุณภาพ และการดูแลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัย เกิดความพึงพอใจในการบริการ

ทางการประเมินประสิทธิผลขององค์กร พบว่ามีความแตกต่างกันตามลักษณะขององค์กร (ชงชัย สันติวงษ์, 2541) กล่าวว่าประสิทธิผลของงาน จะดีขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูงได้ผลิตผลที่มีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป (Schein, 1970 อ้างถึงใน นิโบล สุขรองแพ่ง, 2542) ประสิทธิผลของงาน หมายถึงความสมรรถนะ (Capacity) ของหน่วยงานหรือองค์กรในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าหน่วยงานนั้นหรือองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดๆ กล่าวได้ว่าประสิทธิผลของงาน คือความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้ สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน และองค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้ ปัจจุบันการประเมินประสิทธิผลขององค์กรมีอยู่ 4 วิธี คือ ประเมินจากความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย ประเมินจากแนวคิดเชิงระบบ ประเมินจากความสามารถขององค์กรในการชนะใจผู้มีอิทธิพล และประเมินจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิก (พิทยา บวรวัฒนา, 2552) ประสิทธิผลของงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่แสดงให้เห็นถึงความอยู่รอดขององค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม

ประสิทธิผลของงาน มีผู้ศึกษาไว้ส่วนหนึ่งแล้ว เช่นการศึกษาของ สุमितรา สร้อยอินทร์ (2550) ประสิทธิผลของทีมงานพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง วรรณฤดี เชาวศรีกุล (2544) ที่ศึกษาประสิทธิผลของทีมงานพยาบาล งานห้องผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์ พบว่าประสิทธิผลของทีมงานพยาบาลอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับ สุมาลัย ประจวบอารีย์ (2547) ที่ศึกษาประสิทธิผลของงานพยาบาลวิชาชีพ ห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์พบว่าประสิทธิผลของทีมงานพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับสูง และธนาพร เมธาภิวัฒน์ (2546) ที่ศึกษาประสิทธิผลของทีมงานวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล พบว่าประสิทธิผลของทีมงานพยาบาลอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับทิพย์รัตน์ กลั่นสกุล (2547) และปราณี มีหาญพงษ์ (2547) ที่ศึกษาประสิทธิผลของทีมงานพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของทีมงานพยาบาลอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่าประสิทธิผลของทีมงานพยาบาลอยู่ในระดับสูง แต่ยังไม่สูงที่สุด มีระดับค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 ถึง 4.00 ซึ่งอยู่ในระดับสูงแต่ยังไม่ถือว่าสูงที่สุด เกณฑ์การแปลผลค่าที่สูงที่สุดอยู่คะแนน 4.50 ถึง 5.00 (ประคอง วรรณสูตร, 2538) พบว่าการศึกษาประสิทธิผลของงานได้มีการศึกษาในโรงพยาบาลขนาดใหญ่แต่ยังไม่มีผู้ศึกษาประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ถึงประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานให้เกิดประสิทธิผลของงานสูงสุดต่อไป

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน พบว่าจำนวนปีของการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิผลของงานพยาบาลวิชาชีพในทางบวก .(นัยดา มุขเจริญ, 2545, ศิริกุล จันทุม, 2543,

และอุมาพร วงศ์ประยูร, 2545) ส่วนอายุ มีผลต่อการความคิดและพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพ การที่อายุเพิ่มมากขึ้นพยาบาลวิชาชีพสั่งสมความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการบริหารการตัดสินใจที่รอบคอบขึ้น สามารถนำความชำนาญ ทักษะความสามารถในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างสรรค์งานบริการที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จนเป็นที่ยอมรับของผู้บริการและผู้ร่วมงานทำ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น มักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานในหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้น (เปรมฤดี ปองมงคล, 2546) ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นรวมทั้งการได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีความสุขและพึงพอใจในงานวิชาชีพ .(Robbins, 2005) สอดคล้องกับ สุมิตรา สร้อยอินทร์ (2550) และพิทยา บวรวัฒนา (2552) ส่วนสถานภาพสมรส พบว่าคนที่แต่งงานจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส ซึ่งจะช่วยให้คำปรึกษา และช่วยในการตัดสินใจ สัมพันธภาพในครอบครัวจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลากร (สุนีย์ มหาพรหม, 2536) สถานภาพสมรส จึงเป็นส่วนที่จะทำให้บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน สัมพันธภาพของคู่สมรสที่ดี จะสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดวุฒิภาวะทางอารมณ์มากขึ้น มองสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างสุขุมรอบคอบ ไม่หวั่นไหวมีเหตุมีผลมากขึ้น (ลออ หุตางกูร, 2534) นอกจากนี้ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการที่เป็นผู้ชำนาญการ ในด้านต่างๆ จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลต่างกัน (วิเชียร วิทยอุดม, 2550)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน เนื่องจากหัวหน้าหน่วยงานจะเป็นผู้ควบคุมดูแลบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานคือพยาบาลวิชาชีพที่ต้องให้บริการแก่ผู้รับบริการโดยตรง หน่วยงานจะมีคุณภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของหัวหน้าหน่วยงานในการบริหารจัดการ หัวหน้าหน่วยงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นแบบอย่าง ช่วยกระตุ้น สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดประสิทธิผลของงาน (Bass, 1995; สมยศ นาวิกการ, 2541) ได้กล่าวว่าในสถานการณ์ปัจจุบัน หน่วยงานต่างๆ ต้องการผู้ที่มีภาวะผู้นำโดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะในองค์กรพยาบาล (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) การปฏิบัติงานที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพสูง ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาและตามสถานการณ์ของหน่วยงานนั้นๆ ที่จะมีอิทธิพลในการนำผู้ใต้บังคับบัญชา (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างแรงจูงใจ และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานอย่างเต็มใจ และพยายามปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้นำจึงควรเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถปรับตัวในด้านต่างๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับ (พิทยา บวรวัฒนา, 2552 และ Brown ,2000) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และAvolio, Bass & Jung (1999) กล่าวว่าการที่องค์กรใดมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงย่อมจะสร้างแรงจูงใจผู้ปฏิบัติงาน สามารถกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงาน ให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย

บรรยากาศองค์การ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของงาน บรรยากาศองค์การ เป็นการรับรู้และประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และลักษณะเฉพาะขององค์การ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551 และ Lussier, 2005) บรรยากาศองค์การ เป็นคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ มีองค์ประกอบย่อย 7 ด้าน คือด้าน โครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ ด้านรางวัล ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านความมีเอกลักษณ์ขององค์การ ความจงรักภักดี และด้านความเสียง (Lussier, 2005) ซึ่งบรรยากาศองค์การมีผลโดยตรงกับการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของฮิสระ บุญญะฤทธิ์ (2545) ที่ศึกษาหัวหน้างานระดับต้นพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในทางบวก จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จากปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

### ปัญหาในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง หรือไม่อย่างไร
3. ตัวแปรพยากรณ์ใดที่สามารถร่วมทำนายประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ ประสิทธิภาพของงานโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง



### แนวคิดเหตุผลและสมมุติฐานการวิจัย

ประสิทธิผลของงานในองค์การ (Organization Effectiveness) หมายถึงความสามารถขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ตามแนวคิดของ Ivancevich and Matteson (1999) ประสิทธิผลของงานในองค์การ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ จากการศึกษา และทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของงาน ได้แก่ปัจจัยภายนอก ได้แก่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Avolio, Bass and Jung (1999) และบรรยากาศองค์การ Lussier (2005) ปัจจัยภายในหรือปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน ตำแหน่งในการโดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน สถานภาพสมรส และ ระดับของการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของงาน

อายุ อายุของบุคคลเป็นปัจจัยที่ทำให้การรับรู้ของบุคคล พฤติกรรมการแสดงออกต่างกัน Ivancevich and Matteson (1999) อายุมีความสัมพันธ์กับประสพการณ์ในการทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การมองปัญหาที่แตกต่าง (ทัศนาศ นุญทอง, 2523) เมื่ออายุสูงขึ้นมักจะมีตำแหน่งที่สูงขึ้น อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงาน (พนิดา แดงศรี, 2546; ภัศรา จารุสุสินธ์, 2542) ที่พบว่าผู้ที่มีอายุมากขึ้น จะมีประสพการณ์ในการเผชิญปัญหา มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ส่วนอรพรรณ นุญถือวัชชัย (2543)และรัตนาลือวานิช (2539) ที่กล่าวว่าอายุที่มากขึ้นจะส่งผลต่อการพัฒนาการที่เหมาะสม มีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่ม มีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ การยอมรับความเป็นจริง มีความรับผิดชอบต่อบทบาทและหน้าที่ได้เป็นอย่างดี อายุจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงาน

ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคล มีความคิดเป็นเหตุเป็นผลมากขึ้น มีความเข้าใจในสิ่งต่างๆ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถและเหตุผลในการแก้ปัญหา ช่วยให้การ ทำงานประสพผลสำเร็จรวมทั้งมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นก่อนผู้ที่มีการศึกษาค่ำกว่า (ประภาพร นิกรเพสย์, 2545) ระดับการศึกษา ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีรายได้สูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า (Diener, 2003 อ้างถึงในจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) ระดับการศึกษาที่ได้รับทำให้พื้นฐานในการพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน ระดับการศึกษาที่สูง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ต่างกันออกไป

ประสพการณ์การทำงานทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ มีทักษะ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน มีความสุขุม รอบคอบ มีเหตุผล สามารถวิเคราะห์และการมองปัญหาได้กว้างขึ้น เกิดการเรียนรู้ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (อุมาพร วงศ์ประยูร, 2545) ประสพการณ์การทำงาน ทำให้มีทักษะในการแก้ปัญหา มีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสพการณ์ในการทำงานมานาน จะมีอัตราการลาออกต่ำกว่าพยาบาลที่มีประสพการณ์การทำงานน้อย .(วิจิตร ศรีสุพรรณ,2542) ทำให้พยาบาล

เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ในการผลิตงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความผูกพันในอาชีพ เปรมฤดี ปองมงคล (2546) พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีผลทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ และ ประสิทธิภาพของงาน นอกจากนี้พบว่ารายได้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงาน

รายได้ ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลได้ ถ้ารายได้ที่ได้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการ ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากร โดยเฉพาะช่วงปรับเปลี่ยนองค์การทำให้เกิดความไม่มั่นคง รายได้มีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) สอดคล้องกับ ศิริกุล จันทุม (2543) พบว่ารายได้ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและประสิทธิผลของงานได้ รายได้จึงน่าจะ ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ เต็มใจการ ปฏิบัติงาน

สถานภาพสมรส บุคคลที่แต่งงานมีครอบครัว จะมีความผูกพันต่อหน่วยงานสูงมากกว่า บุคคลที่เป็น โสด เพราะภาระความรับผิดชอบและความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน มากกว่า สัมพันธภาพของกลุ่มสมรสที่ดี จะสนับสนุนการทำงาน ก่อให้เกิดวุฒิภาวะทางอารมณ์ มอง สถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างสุขุมรอบครอบ มีเหตุมีผล ส่งผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานสูง . (ลออ หุตางกูร,2534) สถานภาพสมรสจึงน่าจะความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงาน

ตำแหน่งในการปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบในงาน ของบุคคลต่างกัน ตำแหน่งในระดับสูงขึ้น หรือการที่เป็นผู้ชำนาญการในด้านต่างๆ จะทำให้ผล การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลต่างกันและประสิทธิภาพของงานต่างกัน (ปริยาพร วงศ์อนุตร โรจน์, 2547) ตำแหน่งในการปฏิบัติงานจึงน่าจะความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นลักษณะพฤติกรรมของ บุคคล ที่แสดงออกของหัวหน้าหน่วยงานในการเป็นผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน สามารถกระตุ้น ให้ตนเองและผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการจูงใจให้ ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุสำเร็จตามที่กำหนด ตามแนวคิดของ Avolio, Bass and Jung (1999) จะช่วยกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ และ เกิดความพอใจในงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีผลทำให้ ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกไว้วางใจ นิยมชมชอบ จงรักภักดี เกิดความเคารพนับถือตัวผู้นำ โดยมีการ คำนึงถึงความต้องการของแต่ละบุคคล ส่งเสริมการเรียนรู้ตามความเหมาะสม กระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน มีความคิดสร้างสรรค์ พยายามหาแนวทางใหม่มาใช้ในการทำงาน และตระหนักในความสำคัญของ ผลงาน เกิดความเชื่อมั่นจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและทีมงาน (Bass, 1985 cited in by Yukl, 1994) หัวหน้าหน่วยงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเองและผู้ร่วมงาน ให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสร้างแรงจูงใจผู้ร่วมงานให้ยึดมั่นในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจสูง กระตือรือร้นใน

การปฏิบัติงาน และทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย (นวลจันทร์ อาศัยพานิช, 2545), เรมวลด นันท์ศุภวัฒน์ (2542) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีแนวโน้มให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในงาน พยายามปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จและประสิทธิภาพของงาน และอัญชลี มากบุญส่ง (2540) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุด เนื่องจากก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น ประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานสูงขึ้นผลผลิตของหน่วยงานสูงขึ้น ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงช่วยกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้พยาบาลประจำการร่วมกันทำงานในทีม มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความพึงพอใจ และประสิทธิผลของงานตามที่มุ่งหวัง

บรรยากาศองค์การ (Organizational climate) บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้และประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และลักษณะเฉพาะขององค์การ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551) บรรยากาศองค์การเป็นคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ Lussier (2005) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การมี 7 ด้านดังนี้คือ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านรางวัล 4) ด้านความอบอุ่น 5) ด้านการสนับสนุน 6) ด้านความมีเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี และ 7) ด้านความเสี่ยง ซึ่งบรรยากาศองค์การมีผลโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานดังที่ Stringer (2002 อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การไว้ว่าเป็นรูปแบบและการรวบรวมลักษณะเฉพาะขององค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสอดคล้องกับ อิศระ บุญญะฤทธิ์ (2545) ที่ศึกษาหัวหน้างานระดับต้น พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน สรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การ มีผลต่อการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลของงาน ทำให้เกิดผลสำเร็จขององค์การตามเป้าหมายที่กำหนด

จากแนวคิดเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานการวิจัยดังนี้

1. อายุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
2. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
3. สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
4. รายได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
5. ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

8.. บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

9. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

### ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยมีดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ขนาด 30 เตียง ถึง 90 เตียงเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ สาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จากโรงพยาบาล 46 แห่ง กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ( Multi-stage sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

2.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1.3 บรรยากาศองค์การ

2.2 ตัวแปรตาม

2.2.1 ประสิทธิภาพของงาน

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**ประสิทธิผลของงาน** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดของการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของ Ivancevich and Matteson (1999) โดยให้พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ตอบตามการรับรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

1. ด้านผลผลิต หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ที่สังกัดของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทั้งคุณภาพการบริการ การตอบสนอง

ต่อความต้องการของผู้รับบริการ ความถูกต้องตามมาตรฐาน ความรวดเร็ว และการไม่เกิดภาวะแทรกซ้อนจากการปฏิบัติงาน

2. ด้านประสิทธิภาพ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สังกัด เกี่ยวกับการใช้และการประยุกต์ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อใช้ในการบริการผู้ป่วยให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของผู้รับบริการ มาตรฐานของวิชาชีพ รวม และงบประมาณที่กำหนดไว้

3. ด้านความพึงพอใจ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลของวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สังกัด ที่แสดงถึง ความมั่นคงในหน้าที่ ความสำเร็จของงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย พอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทน สัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4. ด้านการปรับตัว หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สังกัด ในการบริการ ด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยน ยอมรับคำนิยามของหน่วยงาน ยอมรับกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน และวิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางานการบริการในด้านต่างๆ

5. ด้านการพัฒนา หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อหน่วยงานที่สังกัดในการส่งเสริมความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญงานด้วยวิธีการต่างๆ และนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานมาพัฒนาเป็นงานวิจัย

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นลักษณะของพยาบาลวิชาชีพแต่ละบุคคลผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

1. อายุ หมายถึง จำนวน ปีของอายุพยาบาลวิชาชีพ นับถึงวันตอบแบบสอบถาม จัดเป็นกลุ่ม ต่ำกว่า 24 ปี, 25-30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และมากกว่า 51 ปี

2. ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดที่พยาบาลวิชาชีพได้รับแบ่งได้เป็นระดับปริญญาตรีและปริญญาโททางการพยาบาล

3. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะที่บอกถึงสถานภาพทางสังคมของบุคคลในการอยู่เป็นครอบครัว สามารถจำแนกได้เป็น โสด และคู่/แยก/หย่า

4. รายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้เป็นค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ในแต่ละเดือนที่ได้รับเป็นประจำ แบ่งเป็นต่ำกว่า 15,000 บาท, 15,001 – 20,000 บาท, 20,001 – 25,000 บาท, 25,001 – 30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป

5. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาเป็นจำนวนปีในการปฏิบัติงานในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง แบ่งเป็นต่ำกว่า 5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี และมากกว่า 21 ปี

6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ พยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพที่จัดแบ่งตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นผู้ชำนาญการ (APN) และพยาบาลวิชาชีพผู้ตรวจการ

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรมกรรมกรแสดงออกของหัวหน้าหน่วยงานที่สังกัด ในการเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน สามารถกระตุ้นผู้ร่วมงานให้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ประเมินจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Avolio, Bass and Jung (1999) มีองค์ประกอบ 3 ด้านดังนี้

1. ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ (Charismatic–inspirational leadership) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรมกรรมกรแสดงออกของหัวหน้าหน่วยงานที่สังกัดในการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงคุณค่าของงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

2. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรมกรรมกรแสดงออกของหัวหน้าหน่วยงานที่สังกัดในการคิดหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องท้าทาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สนับสนุนผู้ร่วมงานในการนำแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานและเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรมกรรมกรแสดงออกของหัวหน้าหน่วยงานที่สังกัดในการดูแลผู้ร่วมงานโดยการให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา และให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานรวมถึงสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และการยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

**บรรยากาศองค์การ** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และเอกลักษณ์เฉพาะของหน่วยงานที่สังกัด ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ประเมินจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Lussier (2005) มีองค์ประกอบ 7 ด้านดังนี้

1. โครงสร้าง หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อโครงสร้างของหน่วยงานที่สังกัดต่อระดับการควบคุมสั่งการ กฎระเบียบ และวิธีการในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน บทบาทของตนเองในหน่วยงาน และการกำหนดแนวทางความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2. ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานภาระงานที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานที่สังกัด ที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่ง สามารถกำหนดเป้าหมายและปฏิบัติงานอย่างอิสระ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีผู้ตรวจสอบ

3. รางวัล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สังกัดได้เหมาะสมดีเด่น การได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ ความยุติธรรม ความก้าวหน้าและความสำเร็จในวิชาชีพ

4. ความอบอุ่น หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อหน่วยงานที่สังกัดในการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความรัก ความสามัคคี เอื้ออาทร และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การยอมรับซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือกัน

5. เอกสิทธิ์เฉพาะขององค์กรและความจงรักภักดี หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานสังกัดและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวทางการธำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

6. การสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อระดับการส่งเสริมและความช่วยเหลือในการอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ การจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่สังกัดที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

7. ความเสี่ยง หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความผิดพลาดหรือภาวะที่ไม่พึงปรารถนาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สังกัด การหาแนวทางการป้องกัน ความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน มีระบบรายงานความเสี่ยงที่ชัดเจน มีการสื่อสาร การให้ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงและการกำหนดแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีความเสี่ยงเกิดขึ้น

**5. พยาบาลวิชาชีพ** หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพการพยาบาล สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง เป็นพยาบาลวิชาชีพทั้งระดับบริหารและปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง

**6. โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง** หมายถึง โรงพยาบาลสถานที่สามารถรับผู้ป่วยไว้รักษาในสถานบริการ มีขนาดตั้งแต่ 10 เตียง ถึง 90 เตียง

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย**

1. เป็นแนวทางการในการพัฒนาประสิทธิผลของงานพยาบาลวิชาชีพทั่วไป

2. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้นำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการบริการให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน
3. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อประสิทธิผลงานโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ จากบทความ เอกสาร วารสาร หนังสือทั้งในประเทศ ต่างประเทศ สรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง
  - 1.1 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง
  - 1.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง
  - 1.3 กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล
2. ประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง
  - 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพของงาน
  - 2.2 แนวทางการประเมินประสิทธิภาพของงาน
  - 2.3 เกณฑ์การประเมินผลประสิทธิภาพของงาน
  - 2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของงาน
3. ปัจจัยส่วนบุคคล
  - 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน
  - 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพของงาน
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของงาน
  - 4.1 ความหมายและทฤษฎีภาวะผู้นำ
  - 4.2 แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
  - 4.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
  - 4.4 การประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
  - 4.5 ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของงาน
5. บรรยากาศองค์การ
  - 5.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
  - 5.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
  - 5.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ
  - 5.4 การประเมินบรรยากาศองค์การ
  - 5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพของงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 1. โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

#### 1.1 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชน

กระทรวงสาธารณสุข (2549) โดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง แบ่งโครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชน จัดให้มีโครงสร้างโรงพยาบาลชุมชน เป็นกลุ่มภารกิจ ประกอบด้วย 3 กลุ่มภารกิจงาน ดังนี้ กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ กลุ่มภารกิจด้านบริการ และกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล และภายใต้กลุ่มภารกิจด้านการบริการมีกลุ่มภารกิจย่อย ได้แก่ กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ กลุ่มงานเทคนิคบริการ กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน สำนักงานปลัดกระทรวง ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชน

ที่มา : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข (2549)

## 1.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

โรงพยาบาลชุมชน มีหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาเขตพื้นที่บริเวณรอบที่ตั้งโรงพยาบาลซึ่งครอบคลุมประชากรประมาณหนึ่งหมื่นคน ขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจากเดิม เป็นกลุ่มภารกิจหลัก 3 กลุ่มภารกิจ มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นหัวหน้าหน่วยงาน มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีขนาด 10 เตียง ถึง 150 เตียง หรือไม่เกิน 150 เตียง สรุปได้ว่าโรงพยาบาลชุมชน หมายถึง สถานบริการสาธารณสุขที่ให้บริการตรวจรักษาโรค การป้องกัน การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพ สามารถรับผู้ป่วยไว้รักษาในสถานบริการ มีขนาดเตียงตั้งแต่ 10 ขึ้นไปแต่ไม่เกิน 150 เตียง โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ขึ้นตรงกับสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ได้ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง, 2549)

1.2.1 การตรวจวินิจฉัยและการให้การรักษามอบแก่ผู้ป่วย ทั้งในและนอก  
โรงพยาบาล

1.2.2 จัดทำแผนโครงการบริการสาธารณสุขแก่ประชาชนเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมโรคติดต่อ งานสุขภาพเฝ้าระวังและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานทันตสาธารณสุข และงานสุขภาพจิต

1.2.3 การจัดบริการรักษาพยาบาลแบบหน่วยเคลื่อนที่ การจัดระบบการควบคุมการส่งต่อระบบเครือข่ายและการรักษาทางวิทยุในฐานะเครือข่ายย่อย

1.2.4 นิเทศ ฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ในระดับต่างๆ ให้มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับนโยบาย แผนงานและโครงการต่างๆ

1.2.5 ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำสถิติข้อมูลเกี่ยวกับงานสาธารณสุข จัดทำรายงานการปฏิบัติงานปัญหาและแนวทางการแก้ไขเสนอผู้บริหารตามลำดับ

1.2.6 ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายนอก และภายในองค์กรเพื่อให้บรรลุตามนโยบายกำหนด

การบริหารงานโรงพยาบาลชุมชน ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนในการจัดบริการ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มารับบริการ และผู้ปฏิบัติงานจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้ในด้านต่างๆ การรู้บทบาท หน้าที่ การมีความเป็นผู้นำ ส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ และแก้ปัญหาด้านต่างๆ ของชุมชนได้

## 1.3 กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล

กลุ่มภารกิจการพยาบาล รับผิดชอบในการวางแผน จัดอัตรากำลังคน สนับสนุนการบริการ การศึกษาค้นคว้า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ และเป็นกลุ่มที่มีบุคลากรอยู่เป็น

จำนวนมากที่สุดในทีมสุขภาพ กลุ่มภารกิจการพยาบาล สนับสนุนการจัดบริการในด้านต่างๆ มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2549)

1.3.1 หน่วยงานผู้ป่วยนอก ให้บริการการตรวจรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วย ผู้มารับบริการ ครอบครัว และชุมชน เพื่อบรรเทาอาการ รักษาพยาบาลผู้ป่วยตามอาการ

1.3.2 งานผู้ป่วยใน ให้บริการแก่ผู้ป่วยที่แพทย์รักษาไว้ในโรงพยาบาล ให้การดูแลอย่างต่อเนื่อง ตลอด 24 ชั่วโมง จนกระทั่งจำหน่ายกลับบ้าน โดยการบริการครอบคลุม ด้านการรักษา ฟื้นฟูสภาพ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค ตลอดจนการส่งเสริมให้ผู้ป่วยและญาติได้ปรับตัวได้ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

1.3.3 งานฉุกเฉิน ให้การดูแลผู้ป่วยที่เป็นอุบัติเหตุ หรือมีภาวะฉุกเฉินเจ็บป่วยฉุกเฉิน ต้องได้รับการช่วยเหลือทันทีเพื่อป้องกันอันตรายจากภาวะวิกฤติ และความพิการ

กลุ่มภารกิจที่ให้บริการแก่ผู้ป่วย ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร และบุคลากรในระดับอื่นๆ มาร่วมกันให้บริการ และปฏิบัติกิจกรรมตามมาตรฐานของโรงพยาบาล มาตรฐานการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ได้ให้บทบาทของกลุ่มภารกิจการพยาบาลไว้ 2 บทบาทใหญ่ๆ คือ บทบาทบริการพยาบาล และบทบาทการบริหารการพยาบาล ดังนี้ (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2551)

1. บทบาทการบริหารการพยาบาล ประกอบด้วย

1.1 ผู้นำพยาบาลที่ต้องมีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ทั้งด้านการบริหารและด้านการปฏิบัติ

1.2 ทีมบุคลากรทางการพยาบาลมีเพียงพอและมีความรู้ความสามารถ

1.3 ประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการระดับต่างๆ ได้เช่น ระบบยา

1.4 มีกลไกในการทำหน้าที่ที่สำคัญของทีมบริการพยาบาลในเรื่อง

ก) การกำกับดูแลมาตรฐานและจริยธรรม

ข) การนิเทศ การกำกับดูแล

ค) ส่งเสริมการใช้กระบวนการพยาบาล

ง) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแล

ผู้ป่วย

จ) ส่งเสริมการตัดสินใจทางคลินิกและการใช้เทคโนโลยีอย่าง

เหมาะสม

ฉ) ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลที่อยู่

ระหว่างการอบรม

ช) จัดความรู้และการวิจัยเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ

1.5 การบริหารความเสี่ยง ความปลอดภัย และการบริหารคุณภาพของผู้

ปฏิบัติการพยาบาลมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การและของมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.6 มีการประเมินการบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติการพยาบาลในเรื่อง

ก) ความปลอดภัยของผู้ป่วย

ข) การบรรเทาความทุกข์ทรมานของผู้ป่วย

ค) การได้รับข้อมูลและการเรียนรู้ของผู้มารับบริการความ

สามารถในการดูแลหน่วยงานของหัวหน้า

ง) การเสริมพลังให้แก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป

จ) ความพอใจและมีการแสดงให้เห็นว่ามีการนำไปใช้

ประโยชน์

## 2. บทบาทบริการพยาบาล

2.1 ใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแล บุคคล ครอบครัว และชุมชน

2.2 ให้การพยาบาลด้วยความเคารพในสิทธิผู้ป่วยและจรรยาบรรณ

วิชาชีพ

2.3 ให้การพยาบาลบนพื้นฐานของศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องที่ทันสมัย โดยมีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2.4 ให้การดูแลที่สอดคล้องกับภาวะสุขภาพ วิถีชีวิตและบริบทของสังคม โดยการวางแผนการดูแลต่อเนื่องตั้งแต่ครั้งแรกจนจำหน่าย ร่วมกับทีมสุขภาพและผู้รับบริการและครอบครัวเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้รับบริการในการดูแลหัวหน้าหน่วยงาน ควบคุมปัจจัยเสี่ยงและสามารถดูแลหัวหน้าหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม

2.5 บันทึกทางการพยาบาลแสดงถึงการพยาบาลที่เป็นองค์รวม ต่อเนื่อง และเป็นประโยชน์ในการสื่อสาร การดูแลต่อเนื่องการประเมินคุณภาพการพยาบาลและการวิจัย นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ 3 ลักษณะ เช่นเดียวกับที่กองการพยาบาลกำหนดไว้ (กองการพยาบาล, 2542) ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ใช้ความรู้พื้นฐานในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วย ครอบครัว ในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อวางแผนให้การพยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนใช้มาตรฐานการพยาบาลเพื่อควบคุมคุณภาพ ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว รวมถึงการขอคำปรึกษาและขอความช่วยเหลือจากบุคลากรในทีมสุขภาพตามความจำเป็น ได้อย่างเหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ

1.1 ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหา การวินิจฉัย การวางแผนให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว รวมทั้งผู้ที่มีปัญหาฉุกเฉิน ได้ปลอดภัย

1.2 ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมผู้ป่วยเพื่อรับการตรวจทั่วไปและการตรวจพิเศษต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.3 มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษา ตรวจสอบผู้ป่วยหรือผู้รับบริการในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

1.4 เฝ้าระวัง สังเกต วิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยดำเนินการปรึกษาพยาบาลวิชาชีพในระดับสูงหรือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์หรือทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันทั่วถึงก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤต หรือมีปัญหาซับซ้อนตามมา

1.5 ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้อึดต่อการดูแล และเหมาะสม ที่จะเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาในทีมสุขภาพทุกระดับ รวมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคตามหลักป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลที่คณะกรรมการควบคุมการติดเชื้อกำหนด

1.6 ร่วมประชุมปรึกษากับบุคลากรภายในหอผู้ป่วยหรือในทีม เพื่อการประเมินปัญหาและร่วมหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพการดูแลอย่างต่อเนื่อง

1.7 จัดเตรียมและตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาล ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา

1.8 สอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการดูแลหัวหน้าหน่วยงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.9 ปฏิบัติตามแผนการจำหน่าย เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยกลับไปใช้ชีวิตตามปกติกับครอบครัวได้เร็วขึ้น หรือปฏิบัติตามกิจกรรมที่หัวหน้าทีมการพยาบาลมอบหมาย

1.10 มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยใช้มาตรฐานการพยาบาลและคู่มือในการปฏิบัติการพยาบาลต่างๆ

1.11 ให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรทางการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา เพื่อควบคุมคุณภาพของการให้บริการ

1.12 เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล

2. ด้านการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การดูแลภายในหอผู้ป่วยหรือในหน่วยงาน เพื่อประกันคุณภาพของการให้บริการ

2.1 มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว

2.2 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงานบุคคล และสิ่งแวดล้อม

2.3 มีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

2.4 ประเมินการให้บริการพยาบาลภายในหอผู้ป่วย หรือภายในหน่วยงาน ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

2.5 ร่วมประชุมปรึกษากับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อประเมินคุณภาพของการบริการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน

2.6 มีส่วนร่วมในกิจกรรมของฝ่ายการพยาบาล กลุ่มงานในโรงพยาบาล และ/หรือองค์การวิชาชีพ

3. ด้านวิชาการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่บุคลากรทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้รับบริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

3.1 มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ และผู้ที่มาฝึกอบรมในหน่วยงาน

3.2 สอนหรือเป็นที่ปรึกษาให้แก่นักศึกษาพยาบาลระดับปฏิบัติระดับปริญญาตรี พยาบาลเทคนิค และ/หรือผู้ช่วยพยาบาล

3.3 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน การให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหน่วยงาน

3.4 ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการพยาบาล และนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

นอกจากนี้ Sherman (2005) ได้กำหนดบทบาทของพยาบาลในคลินิกไว้ 7 ประการดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายระบบงานขององค์การสุขภาพ
2. การจัดการผลลัพธ์ทางคลินิก
3. การจัดการปฏิบัติการพยาบาลและการจัดการสิ่งแวดล้อมในการดูแล
4. การบูรณาการความรู้เชิงประจักษ์ในการปฏิบัติการพยาบาล
5. การประสานการดูแลผู้ป่วย
6. การติดต่อสื่อสารระหว่างทีม
7. เป็นที่ปรึกษาให้กับสมาชิกในทีมการพยาบาลและวิชาชีพอื่นๆ

AACN (2004) ได้กำหนดบทบาทของพยาบาลในคลินิกไว้ ดังนี้

1. การจัดการดูแลผู้ป่วยและชุมชน รับผิดชอบในการวางแผนการดูแล ประสานกิจกรรม และปฏิบัติตามบทบาทของทีม ใช้ความรู้ในการมอบหมายงานให้กับสมาชิกในทีมการพยาบาล ควบคุมการปฏิบัติงานของสมาชิกทีม ใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัย ประเมินผลลัพธ์การดูแล รวมถึงความรับผิดชอบในการพัฒนาผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วย ให้เกิดประสิทธิภาพคุ้มค่าใช้จ่าย

2. การคาดการณ์ความเสี่ยง โดยสามารถประเมินและคาดการณ์ความเสี่ยง วางแผน และจัดการเตรียมการส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้ผู้ป่วยเกิดความปลอดภัย โดยใช้ข้อมูลและผลลัพธ์เป็น เครื่องมือในการวิเคราะห์ เพื่อหาสาเหตุพัฒนาปรับปรุงคุณภาพ

3. การให้ความสำคัญกับลูกค้า โดยยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง มีการใช้ความรู้เชิง ประจักษ์ในการดูแลผู้ป่วย

4. การเป็นผู้พิทักษ์สิทธิผู้ใช้บริการและชุมชน เป็นบทบาทที่สำคัญ ในการที่ พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติให้เกิดคุณภาพการดูแลที่สูง เพื่อให้เกิดผลการดูแลนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพ โดยการทำหน้าที่เป็นผู้สอน ให้การดูแลผู้ป่วยแต่ละราย และครอบครัว ให้ดีที่สุด รวมทั้ง การเป็นผู้จัดการนำข้อมูลจากการใช้ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการดูแล

5. การเอื้ออำนวยการจัดการกับสิ่งแวดล้อม บุคลากร แหล่งทรัพยากรและประสาน การดูแล การใช้ความรู้ทักษะทางการแพทย์ ข้อมูลข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลโดยตรง

6. การเป็นสมาชิกแลผู้นำการดูแลสุขภาพ ที่ให้การดูแล ปรับปรุงระบบการดูแล สุขภาพ โดยการใช้ความรู้ การตัดสินใจ ทักษะการดูแลร่วมกับทีมสหวิชาชีพ ให้ความร่วมมือและ สามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับสมาชิกทีมได้

ดังนั้นงานบริการผู้ป่วยเป็นจึงเป็นการบริการที่ต้องบูรณาการการดูแลผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล ซึ่งผู้ป่วยต้องได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่แรกเริ่ม ผู้ป่วยจากหน่วยงานที่ ตรวจ หรือการรับย้ายจากหอผู้ป่วยต่างๆ จนสิ้นสุดการรักษาหรือผู้ป่วยได้รับการจำหน่ายออกจาก โรงพยาบาล ปัจจุบันการพยาบาลเน้นการให้ข้อมูลผู้ป่วยตามแผนการรักษาและการมีส่วนร่วมของ ผู้ดูแลในการวางแผนการรักษาพยาบาลร่วมกับแพทย์และพยาบาล ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ เพื่อผู้ป่วยและญาติเกิดความพึงพอใจ การพยาบาลผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ กระบวนการพยาบาลในการประเมินปัญหา ความต้องการในด้านต่างๆ การวางแผนการพยาบาลที่ เหมาะสมกับ โรคและสภาพอาการของผู้ป่วยในแต่ละราย พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติตาม จรรยาบรรณของวิชาชีพ และมาตรฐานการบริการตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัว อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ และเหมาะสมกับโรคที่ผู้ป่วยเป็นอยู่ ให้ข้อมูลการเจ็บป่วยที่สำคัญ สอดคล้องกับแผนการรักษาของแพทย์ เพื่อให้ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด ทั้งยังต้อง เคารพสิทธิของผู้ป่วย ตลอดจนการจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับผู้ป่วย ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (2551) ได้ระบุบทบาทของกลุ่มภารกิจพยาบาล ในข้อการปฏิบัติการพยาบาลว่าให้มีการตรวจสอบรายละเอียดในเวชระเบียน ประวัติสำคัญ เช่น การแพ้ยา การเจริญเติบโตในเด็ก การเซ็นยินยอม การติดต่อสื่อสารที่ดี การคลายความวิตกกังวล การให้กำลังใจ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลวิชาชีพและผู้ป่วยและญาติ และการให้ การพยาบาลผู้ป่วยระยะสุดท้ายให้สมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ นอกจากรายละเอียดในการบริการ ผู้ป่วยแล้ว พยาบาลวิชาชีพมีการบริหารจัดการเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ รวมถึงเวชภัณฑ์ให้



เพียงพอสอดคล้องความต้องการในการบริการ โดยพิจารณาความคุ้มค่าในการใช้เพื่อให้บริการ การให้พลังเสริมแก่ผู้ป่วยและญาติ การดูแลสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสม ปลอดภัย ต่อผู้รับบริการ การเฝ้าระวังการป้องกันการแพร่กระจายและการติดเชื้อ นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพต้องเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในโรงพยาบาล เพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของผู้ป่วยให้ได้รับการบริการตามความเหมาะสม รวมทั้งมีการพัฒนาหัวหน้าหน่วยงานและหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนแม่บทของสำนักการแพทย์ และกรุงเทพมหานคร ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการให้การพยาบาล โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการพยาบาล ในการนำทีมไปพร้อมๆ กัน เพื่อรักษามาตรฐานและพัฒนาคุณภาพการทางการพยาบาลอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของงานได้ ตามเป้าหมายขององค์การ ที่กำหนดไว้

การจัดโครงสร้างกลุ่มภารกิจการพยาบาล มีการจัดโครงสร้าง แบ่งเป็นการกำหนดตำแหน่งตามสายการบังคับบัญชา ได้แก่ ระดับฝ่ายการพยาบาล มีหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเป็นผู้บริหาร รองลงมาเป็นระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยต่างๆ และพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ในบางแห่งจะแยกตามงานคืองานผู้ป่วยนอก แบ่งเป็นงานตรวจผู้ป่วยนอกทั้งหมดได้แก่ งานผู้ป่วยนอก ตรวจโรคทั่วไป งานส่งเสริมสุขภาพ การให้วัคซีน การฝากครรภ์ งานห้องผ่าตัดและงานห้องคลอด เป็นต้น งานผู้ป่วยในแบ่งเป็นหอผู้ป่วยต่างๆตามขนาดของโรงพยาบาล และงานฉุกเฉินให้การดูแลผู้ป่วยฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมง แต่ละงานมีพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้รับผิดชอบ



แผนภูมิที่ 2 สายบังคับบัญชาของกลุ่มภารกิจการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน

ที่มา : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข (2549)

สรุปได้ว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ต้องเป็นผู้ที่ให้การบริหารจัดการด้านการพยาบาล ตั้งแต่การวินิจฉัยทางการพยาบาล การป้องกันส่งเสริมสุขภาพ และฟื้นฟูสภาพของ

ผู้ป่วย มีการวางแผนให้การพยาบาล การติดตามและการส่งต่อผู้ป่วยเพื่อการรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง การฟื้นฟูสมรรถภาพ รวมถึงการจัดอัตรากำลังบุคลากรทางการพยาบาลให้ปฏิบัติตามหน่วยงานต่างๆของหน่วยงานการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการรักษาพยาบาล ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขบริการพยาบาล ประสานงานกับสถาบันต่างๆ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอบรม ศึกษาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการพยาบาลให้เหมาะสมทันสมัย และอาศัยความรู้ทักษะ ความสามารถของพยาบาลประจำการในการขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวไปสู่องค์การที่มีประสิทธิผล ตามเป้าประสงค์หน่วยงาน

## 2. ประสิทธิภาพของงาน

### 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพของงาน

ประสิทธิภาพ หมายถึงองค์การที่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์การในการกระทำสิ่งต่างๆ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์การที่มีประสิทธิภาพสูงจึงเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จสูงในการทำงาน การที่องค์การมีประสิทธิผลสูง หมายความว่าองค์การได้มีการใช้ทรัพยากรได้ดี ตามความเหมาะสม (พิทยา บวรวัฒนา, 2552) ประสิทธิภาพของมีความหมายเกี่ยวข้องกับใกล้ชิดกับคำว่าเป้าหมายขององค์การ (Organizational goals) เป็นการพิจารณาว่าองค์การประสบความสำเร็จเพียงในการดำเนินงานมีผู้ศึกษาประสิทธิภาพมากขึ้นจึงมีผู้ให้คำจำกัดความและความหมายของประสิทธิภาพดังนี้

กรณี กิรติบุตร (2529) ได้ให้ความหมาย ของประสิทธิภาพของงานไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือในการประเมินความสำเร็จหรือเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายของการบริหารและความสำเร็จขององค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2533) มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพของงานจะมีขึ้นได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขว่า องค์การสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อม จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิภาพก็คือความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการจัดระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป

วุฒิชัย จานง (2530) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของงาน มีเป้าหมายอยู่ที่ความสำเร็จขององค์การและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามประสิทธิภาพของงานขึ้นอยู่กับเป้าหมายขององค์การ และรูปแบบของหลักเกณฑ์ หรือวิธีประเมินที่องค์การเลือกไว้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของงานว่า หมายถึงขนาดของความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ถึงเป้าหมายขององค์การ และสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดไว้

พิทยา บวรพัฒนา (2552) เห็นว่า ประสิทธิภาพของงานเป็นเรื่องของการพิจารณาว่า องค์กรประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือสภาพขององค์กร ที่ตั้งไว้ หรือปรารถนาให้เกิดขึ้น

Brown (2000) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของงานว่า หมายถึง ขนาดของความสามารถขององค์กรในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

Schein (1970) มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพของงานงาน หมายถึง ความถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt รักษาสภาพ (Maintain) และเติบโต (Grow) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการให้ลุล่วง

Etzioni (1964) มีความเห็นว่าประสิทธิภาพของงานงาน หมายถึง การที่องค์กร ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือบรรลุถึงระดับความสำเร็จและบรรลุถึง วัตถุประสงค์ขององค์กรหรือการบรรลุเป้าหมายเป็นสำคัญ

Ivancevich and Matteson (1999) ให้ความเห็นว่า ประสิทธิภาพของงานงาน หมายถึง ความสามารถในการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินได้จากจาก ผลผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับตัว และการพัฒนา

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของงาน หมายถึง ภาพรวมทั้งหมดขององค์กรที่ต้องการบรรลุ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยที่มีการใช้ทรัพยากรปัจจัยนำเข้าน้อยและได้ทรัพยากรปัจจัย นำออกได้มากที่สุดวัดหรือประเมินได้จากผลผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับตัว และการ พัฒนา

## 2.2 แนวทางการประเมินประสิทธิภาพของงานงาน

การประเมินประสิทธิภาพของงานงาน ตามที่ พิทยา บวรพัฒนา (2551) ได้ระบุไว้ ประกอบด้วย 4 วิธีสรุปได้ ดังนี้

2.2.1 วิธีประเมินประสิทธิภาพของงานจากความสามารถขององค์กร การบรรลุ เป้าหมาย (The goal-attainment approach) แนวทางการศึกษาประสิทธิภาพของงานงาน ซึ่งพิจารณา การบรรลุเป้าหมายเป็นเกณฑ์นี้ ถือหลักว่าประสิทธิภาพของงาน ประเมินได้จากความสามารถของ องค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย (Ends ) ขององค์กรที่แท้จริงขององค์กรซึ่งมีความ แตกต่างจากวิธีดำเนินการ ( Means ) ให้บรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพของงานจะประเมินจาก ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายได้ ต่อเมื่อลักษณะขององค์กรและเป้าหมายนั้นมีลักษณะตาม ข้อสมมติฐาน 5 ประการ ดังนี้

- 1) องค์กรที่มีเป้าหมายที่แท้จริง
- 2) สามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้น

3) จำนวนเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กรควรมีปริมาณไม่มากเกินไปจนเกินความสามารถที่วัดได้

4) ต้องมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายที่แท้จริงเหล่านั้น

5) ต้องสามารถวัดได้ว่าองค์กรกำลังบรรลุเป้าหมายไปได้แค่ไหนเมื่อไหร่

โดยสรุป วิธีการประเมินประสิทธิผลของงานงานโดยคำนวณจากความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องใช้วิธีวัดนี้ด้วยความระมัดระวังอย่างไรก็ตามเป็นวิธีที่นิยมใช้กันมานาน และก็คงยังมีประโยชน์อยู่จึงจำเป็นต้องตระหนักถึงปัญหาและความสลับซับซ้อนต่างๆ ที่แฝงอยู่ในวิธีประเมิน

2.2.2 การประเมินประสิทธิผลของงานงานโดยใช้ความคิดระบบ (The system approach) การใช้หลักการประเมินประสิทธิผลของงานจากเป้าหมายขององค์กรนั้น พิจารณาที่ปัจจัยนำออก (Outputs) และปัจจัย (Process) จากส่วนอื่นๆขององค์กร เช่นปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการแปรปัจจัยนำเข้ามาปัจจัยนำออก แล้วจะทำให้สามารถสร้างเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลเกณฑ์ใหม่ขึ้น จึงเป็นการประเมินประสิทธิผลของงานงานโดยคำนึงถึงความสามารถขององค์กรในการหาปัจจัยนำเข้า ความสามารถขององค์กรในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นปัจจัยนำออก ความสามารถขององค์กรในการอยู่รอด (Survival) ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ความสัมพันธ์แบบพึ่งพากันระหว่างส่วนต่างๆ ขององค์กร ถ้าส่วนหนึ่งส่วนใดทำงานได้ไม่ดีแล้ว จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของส่วนอื่นๆ ประโยชน์ของการประเมินประสิทธิผลของงานงานโดยใช้ความคิดของระบบนี้คือการให้ความสำคัญต่อเป้าหมายในระยะยาว ความเกี่ยวข้องระหว่างกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร และสภาพแวดล้อมขององค์กรประกอบกัน

2.2.3 วิธีประเมินประสิทธิผลของงานงานโดยดูจากความสามารถขององค์กรในเชิงกลยุทธ์(The strategic-constituencies approach) เป็นการประเมินจากความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกในองค์กร มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กร ได้แก่ กลุ่มผลประโยชน์ บุคคลต่างๆ สภาพแวดล้อม และกลุ่มผลประโยชน์ใดที่มีความสำคัญต่อองค์กร และยังคงเป็นองค์กรที่สามารถชนะใจบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ที่สำคัญทั้งหลายเหล่านี้ ทำให้บุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ไม่ดำเนินการขัดขวางการทำงานขององค์กร องค์กรที่อยู่ได้จะเป็นองค์กรที่กำหนดเป้าหมายขององค์กรได้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ และมีอำนาจควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นที่มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

2.2.4 การประเมินประสิทธิผลของงานงาน จากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์กร (The computing-values approach) นักวิชาการเชื่อว่าประสิทธิผลของงานงาน ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบ และความสนใจต่างๆ ของผู้ประเมิน ผู้ประเมินอาจมีความเห็นที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ ภรณ์ กิรติบุตร (2529) ได้ให้แนวทางในการประเมินประสิทธิผลของงานงานที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การประเมินประสิทธิผลองค์การจากการรักษาสภาพ และการบรรลุเป้าหมายขององค์การรวมทั้งประสิทธิภาพขององค์การ โดยอาจมีการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น และเป้าหมายระยะยาว

นิโบล สุรอรองแพ่ง (2542) กล่าวถึง การประเมินประสิทธิผลของงานจากประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าหมายถึง อัตราส่วนของผลประโยชน์ค่าใช้จ่าย (Ratio of benefit to cost) หรือต่อผลผลิตหรือต่อระยะเวลา โดยเปรียบเทียบปัจจัยที่เป็นตัวป้อนในการผลิตทั้งหมดต่อผลผลิตที่ได้รับในรูปของระบบโดยมีกระบวนการผลิต (Production process) ขององค์การเป็นหน่วยกลางในการแปรปัจจัยให้เป็นผลผลิต โดยปัจจัยการผลิตที่เป็นตัวป้อน ได้แก่ วัตถุดิบ เงิน คน การใช้ปัจจัยการผลิตภายในเงื่อนไขข้อจำกัดของทรัพยากรที่มีอยู่ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการประเมินประสิทธิผลของงานงาน อย่างไรก็ตามการให้ความสำคัญแก่ประสิทธิภาพเพื่อใช้ประเมินประสิทธิผลโดยละเอียด การพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ความพึงพอใจสภาพแวดล้อมของการทำงานอาจนำไปสู่ความคลาดเคลื่อนในการดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์การที่แท้จริงได้

สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผล สามารถประเมินได้หลายวิธี อยู่ที่ความเหมาะสมและองค์การนั้นๆต้องการประเมินอะไร ให้ความสำคัญกับผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์การอย่างไร ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เป้าหมายขององค์การนั้นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และรักษาสภาพขององค์การไว้ได้

### 2.3 เกณฑ์การประเมินผลประสิทธิผลของงานพยาบาลวิชาชีพ

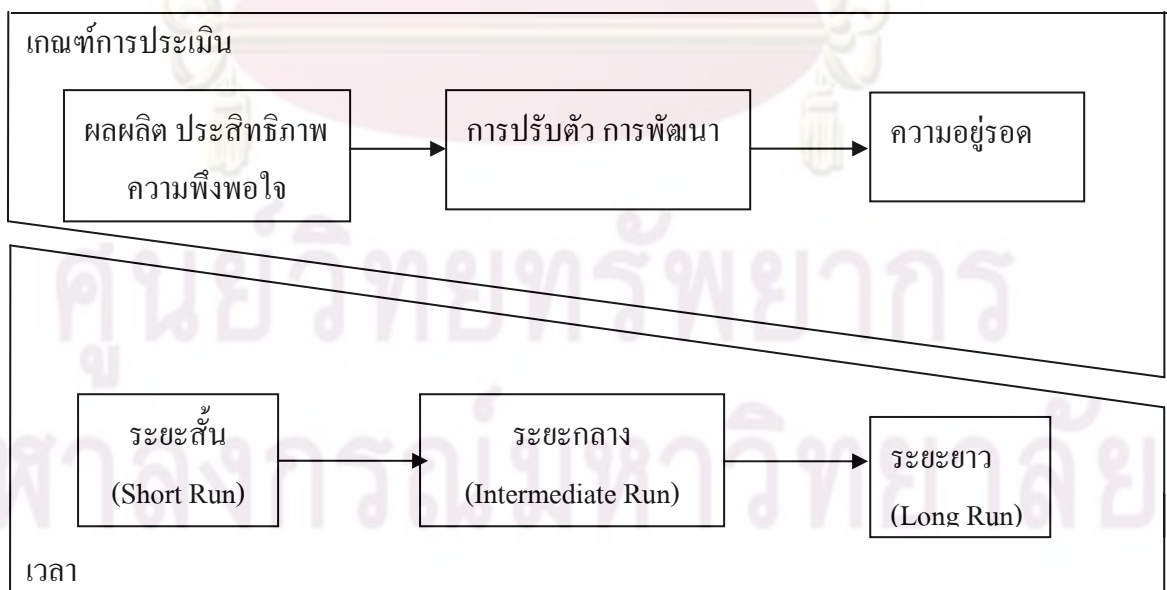
ประสิทธิผลของงานของพยาบาลเป็นผลลัพธ์จากการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในหน่วยงานที่สามารถประเมินจากบุคคล หรือจากองค์การ โดยดูว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่แท้จริง โดย พิทยา บวรวัฒนา (2552) ได้ระบุเกณฑ์การประเมินไว้ ดังนี้

- 1) ประเมินจากเป้าหมายขององค์การ ที่ตั้งไว้ว่าสามารถบรรลุได้หรือไม่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความซับซ้อนขององค์การ
- 2) ลักษณะของเป้าหมาย ที่ผู้บริหารต้องเป็นผู้ชี้แจงประเด็นของเป้าหมายที่ต้องการจะบรรลุให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจ โดยเป้าหมายอาจมาจากผู้บริหารสูงสุดหรือมาจากสมาชิกกลุ่ม
- 3) การประเมินประสิทธิผลที่องค์การมีเป้าหมาย หลายเป้าหมาย ผู้บริการต้องมาจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายตามลำดับก่อนหลังเพื่อที่สามารถบรรลุให้พร้อมกัน
- 4) การประเมินประสิทธิผลต้องเอาเป้าหมายมาพิจารณา เช่นเป้าหมาย ระยะสั้น ระยะกลางและ ระยะยาว นำมาสรุปร่วมกันในการพิจารณาเพื่อวางแผนการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนบรรลุเป้าหมาย

ส่วนเกณฑ์การประเมินผลประสิทธิผลของงานตามแนวคิดของ Gibson et al, 1991อ้างถึงในทิพย์รัตน์ กลั่นสกุล (2547) ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของงานแต่ละบุคคล โดยเน้นการปฏิบัติของสมาชิก ภาระงานที่ต้องเป็นส่วนหนึ่งของตำแหน่ง ในองค์การผู้บริหารจึงเกณฑ์การเลื่อนขั้น เพิ่มเงินเดือน หรือการให้ค่าตอบแทน ความรู้ความสามารถทักษะ ทักษะคติ แรงจูงใจและความเครียดของแต่ละบุคคล
2. ประสิทธิภาพของงานทีม เป็นผลของคุณภาพรวมของสมาชิก ที่เกิดจากความสามัคคี ภาวะผู้นำ โครงสร้าง สถานะบทบาทและบรรทัดฐานของกลุ่ม
3. ประสิทธิภาพของงานงาน ประกอบด้วยประสิทธิผลของงานแต่ละบุคคลและของกลุ่มรวมกัน เกิดจากสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี การเลือกกลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการและวัฒนธรรมองค์การ

Ivancevich and Matteson (1999) มีความเห็นว่า แนวทางการประเมินประสิทธิผลของงานจะต้องวิเคราะห์กระบวนการตั้งแต่การนำปัจจัยตัวป้อนมาจัดการเป็นผลผลิตกลับสู่สภาพแวดล้อม โดยเห็นว่าองค์กรสามารถอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมนั้นๆและเป็นมาตรการสุดท้าย หรือเครื่องชี้บ่งชี้ขั้นสุดท้ายในการทดสอบความมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Ivancevich and Matteson (1999) ใช้เป็นเกณฑ์ประเมินองค์การ โดยถือว่าองค์การ คือ บุคคล กลุ่ม หรือหน่วยงานและได้นำมิติเวลามาเกี่ยวข้องกับโดยเกณฑ์ในระยะสั้น (Short Run) ประเมินจากผลผลิต (Production) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และความพึงพอใจ (Satisfaction) ส่วนเกณฑ์ในระยะกลาง (Intermediate Run) ประเมินจากการปรับตัว (Adaptiveness) และการพัฒนา (Development) เกณฑ์ระยะยาวประเมินจากความอยู่รอด ดังแผนภาพที่ 3



แผนภูมิที่ 3 การแสดงรูปการมีประสิทธิผลในมิติของเวลา Ivancevich and Matteson (1999)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรสามารถจะประเมินได้ทั้งระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว กล่าวคือ หากผลผลิตมีประสิทธิภาพและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ หากว่าขาดการปรับตัวและการพัฒนา ก็คือในระยะกลาง องค์กรจะไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการประเมินของ Ivancevich and Matteson (1999) จึงเป็นแนวทางในการนำมาประเมินประสิทธิภาพของงานงานการพยาบาล เนื่องจากองค์กรพยาบาล มีความหลากหลาย และยังเป็นหน่วยงานที่มีเป้าหมายหลากหลาย อธิบายได้ดังนี้

1. ผลผลิต (Productivity) ทุกองค์การที่หน้าที่สำคัญ คือ การบรรลุเป้าหมายซึ่งต้องอาศัยกระบวนการปรับเปลี่ยนปัจจัยการผลิต เพื่อให้ได้ผลผลิตตามความต้องการของตลาด การได้ผลผลิตเป็นไปตามความต้องการของท้องตลาดหรือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ การคำนึงถึงผลผลิตจึงประกอบด้วยปริมาณของการบริการ หมายถึง บุคลากรในองค์การสามารถให้บริการเพียงพอกับความต้องการของผู้รับบริการและคุณภาพการบริการ เป็นการเป็นการเปรียบเทียบระหว่างความต้องการหรือความคาดหวังกับการบริการที่ได้รับการบริการซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของบุคคลในองค์การ หลักการของผลผลิตจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในการสร้างผลผลิตด้านปริมาณและคุณภาพ โดยมุ่งหวังที่ผู้รับบริการเป็นสำคัญ ดังนั้นคุณภาพการบริการที่พยาบาลวิชาชีพให้บริการผู้ป่วยจึงเป็นตัวชี้วัดการบริการโดยรวม สามารถช่วยผู้ป่วยหรือผู้รับบริการให้สามารถกลับไปใช้ชีวิตได้อย่างปกติปรับตัวได้กับสภาพความเจ็บป่วย การประเมินคุณภาพบริการจึงเน้นการความเหมาะสมของการปฏิบัติการพยาบาลตามความต้องการของผู้มารับบริการ

2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) ตามความเห็นของ Ivancevich and Matteson (1999) หมายถึง จำนวนทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต ซึ่งวัดได้จากอัตราส่วน (Ratio) ของผลผลิต (Output) ต่อตัวป้อน (Input) รวมถึงผลตอบแทนจากการลงทุนหรือทรัพย์สิน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วย การใช้ทรัพยากรต่ำกว่าขีดความสามารถเป็นต้น กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับกระบวนการภายใน (Internal Process) ซึ่งการประเมินประสิทธิภาพมักอยู่ในรูปอัตราส่วน เช่นอัตราส่วนระหว่างผลกำไร (Benefit) ต่อต้นทุน (Cost) หรืออัตราส่วนผลผลิตต่อเวลา ดังนั้นประสิทธิภาพจึงหมายถึงการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเช่นเดียวกับงานการพยาบาลที่ต้องมีการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด และต้องสอดคล้องกับปัญหาและแผนการพยาบาลและความต้องการของผู้รับบริการ

3. ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นความต้องการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน คือ ผลประโยชน์ให้แก่ผู้มีส่วนร่วมในการทำงาน โดยให้ทุกคนมีความสำเร็จ และได้รับการยอมรับ ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การบริหารองค์การต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์การ เพราะเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ กล่าวได้ว่าความพึงพอใจส่งผล

ต่อความรู้สึก ทักษะคิด ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ ทำก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในปฏิบัติงานในการให้บริการต้อง มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงจะส่งผลต่อคุณภาพการบริการและเมื่อมี ความพึงพอใจ พยาบาลวิชาชีพเกิดความสุขในการทำงาน อัตราการลาออกจากความไม่พึงพอใจใน งานก็จะลดลง

4. การปรับตัว (Adaptiveness) Ivancevich and Matteson (1999) ได้อธิบายการ ปรับตัว ว่าเป็นการที่บุคคลากรภายในองค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายใน และภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งขององค์กรที่มีประสิทธิผล คือ ต้องมีโครงสร้างที่ช่วยให้เกิดการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นใน สภาพความเป็นจริงได้ทันทีของโรงพยาบาล Ivancevich and Matteson (1999) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพของงานจะมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นจำเป็นต้องมองทุกระบบย่อยขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ในการประเมิน การประเมินหน่วยงานหรือการประเมินประสิทธิผลของงาน จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร

## 2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน

2.4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน สามารถแยกออกได้ออกได้เป็นปัจจัย ภายนอก ได้สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์กร โครงสร้าง ขนาดขององค์กร วัฒนธรรม องค์กร วงจรชีวิต พิตยา บวรวัฒนา (2552) นอกจากนี้ยังถูกกำหนด ด้วยคติกา นโยบายที่ วางกรอบไว้โดยเฉพาะองค์กรที่เป็นองค์กรสาธารณ การที่องค์กรจะบรรลุถึงเป้าหมายต้องมีการ การจัดลักษณะเพื่อให้เข้าได้กับนโยบาย นอกจากนี้ความซับซ้อนขององค์กร ระบบการทำงานที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน ดังนั้น การที่คู่อองค์กรนั้นมีประสิทธิผล และมีคุณภาพ ขึ้นอยู่กับ ผลของโครงสร้าง ลักษณะขององค์กร

2.4.2 ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน สามารถแบ่งเป็นปัจจัยส่วน บุคคลค่านิยม ทักษะคิด การรับรู้ แรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ในการปฏิบัติงาน พิตยา บวรวัฒนา (2552) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของงาน เป็นเรื่องความรู้สึกของคนว่าได้รับความ ยุติธรรมเพียงใด องค์กรปฏิบัติต่อตนเองหน้ากันเหมือนกันกับที่ปฏิบัติต่อสมาชิกคนอื่น หรือไม่ องค์กรที่มีประสิทธิผล ได้แก่องค์กรที่ตัดสินใจและนโยบายโดยคำนึงถึงความเป็นอยู่ของทุกคน เท่าเทียมกัน การที่บุคคลที่มีความสามารถสูง ก็จะได้รับตำแหน่งสูงกว่าบุคคลทั่วไป

สรุปได้ว่าประสิทธิผลของงาน ที่จะพิจารณาองค์กร ใดที่มีประสิทธิผล ต้องมีการ คำนวณจากความสามารถขององค์กรนั้นว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ การประเมินประสิทธิผลควร ประเมินตามความรู้สึกของผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ด้วย ดังที่ พิตยา บวรวัฒนา (2552) ระบุ ไว้ว่าประสิทธิผลของงานเป็นเรื่องความรู้สึกของคนในหน่วยงานว่าได้รับความยุติธรรมเพียงใด



องค์การปฏิบัติเท่าเทียมกันหรือมาดั่งนั้นจึงสรุปได้ว่าประสิทธิผลของงานมีความหมายถึงความสามารถขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน และองค์การโดยส่วนรวมสามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่ดำรงอยู่ต่อไปได้

### 3. ปัจจัยส่วนบุคคล

#### 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิผลของงานงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นส่วนประกอบพื้นฐานที่จำเป็นขององค์การ และบุคคลมีความสามารถมีลักษณะเฉพาะไม่เหมือนจากผู้อื่น เพราะว่าการเจริญเติบโตของแต่ละบุคคล การเลี้ยงดูสภาพครอบครัวที่ต่างกับออกไป ทักษะคติที่แตกต่างส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลต่างกันไป (กรองแก้ว อยู่สุข, 2537) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้ และ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มาศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ดังนี้

3.1.1 อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิผล Ivancevich and Matteson (1999) ได้ให้ความสำคัญของอายุ กล่าวว่าบุคคลคนที่มีความอายุต่างกัน ทำให้ค่านิยมต่างกัน อายุมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาการทำงานที่เพิ่มขึ้น บุคคลจะใช้เวลา ความคิด การไตร่ตรอง และการกระทำ ปรับตามอายุที่เพิ่มขึ้น มีความสามารถในการปรับตัวและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานดีขึ้น นิชยม สีสวรรณ (2544) พบว่าอายุที่มากขึ้นทำให้บุคคลมีความผูกพันกับงาน และเมื่อตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น และความพึงพอใจมากขึ้น ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การเผชิญความเครียด และประสิทธิผลของงาน (เบญจรัตน์ สมเกียรติ, 2544) สอดคล้องกับนพพร การถัก (2535) ที่พบว่าอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงานการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

3.1.2 ระดับการศึกษา การศึกษาทำให้บุคคลมีความรู้ มีความคิดมีเหตุมีผล และสามารถรับรู้โดยใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง บุคคลที่มีระดับการศึกษาที่สูงย่อมจะมีความคาดหวังในเรื่องการตอบแทนจากองค์การสูง (Mathieu and Zajac, 1990 อ้างถึงใน นิชยม สีสวรรณ, 2544) เมื่อความคาดหวังของบุคคลได้รับการตอบสนองส่งผลต่อการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้ พิทยา บวรพัฒนา (2552) กล่าวว่า พฤติกรรมบุคคล ยังมาจากพื้นฐานค่านิยม ทักษะคติ บุคลิกภาพ และการเรียนรู้ ผู้ที่มีการเรียนรู้ มีระดับการศึกษาจะมองเห็นถึงสิ่งที่ส่งผลดีต่อหัวหน้าหน่วยงานและหน่วยงาน (ประภาพร นิกรเพสย์, 2545) บุคคลจะเกิดพฤติกรรมการกระทำที่มีเป้าหมาย โดยมีการไตร่ตรอง และใช้ข้อมูลมาประกอบในการตัดสินใจต่อการกระทำนั้นๆ ดังนั้นระดับการศึกษาจึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของงาน

3.1.3 สถานภาพการสมรส บุคคลที่แต่งงานมีครอบครัว จะมีความผูกพันในต่อหน่วยงานสูงมากกว่าบุคคลที่เป็นโสด ทั้งนี้เพราะภาระ ความรับผิดชอบและความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่า สัมพันธภาพของคู่สมรสที่ดี จะสนับสนุนการทำงาน ก่อให้เกิดคุณลักษณะทางอารมณ์ มองสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างสุขุมรอบคอบ มีเหตุมีผล ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานสูง (ลออ หุตางกูร, 2534)

3.1.4 ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานนาน มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความภูมิใจในการทำงาน ประสบการณ์ทำงานผู้ที่ทำงานมานานจะผู้ร่วมงานที่หลากหลาย มีความสัมพันธ์กับการทำงาน มีประสบการณ์ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย มีความมั่นใจในประสบการณ์และความชำนาญของหัวหน้าหน่วยงาน จากการศึกษาของ นียดา หุยเจริญ (2545) พบว่าประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพทางบวก สอดคล้องกับการศึกษาของ นิยม สีสวรรณ (2544) และอุมาพรวงศ์ประยูร (2546) พบว่าประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

3.1.5 รายได้ เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน รายได้สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางด้านต่างๆของบุคคล ได้ (ศิริกุล จันทุม, 2543) รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงานงานและการที่มีรายได้ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการส่งผลต่อความพึงพอใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

3.1.6 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และความรับผิดชอบในงานของบุคคลต่างกัน ตำแหน่งในระดับสูงขึ้น หรือการที่เป็นผู้ชำนาญการในด้านต่างๆ จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลต่างกันและประสิทธิภาพของงานต่าง

### 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลของงานงาน

จากการผลทบทวนปัจจัยส่วนบุคคล กับประสิทธิผลของงานงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้ และตำแหน่งในการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของงานงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อายุของบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการมองปัญหาที่แตกต่าง (ทัศนยา บุญทอง, 2523) เมื่ออายุสูงขึ้นมักจะมีตำแหน่งที่สูงขึ้นอายุมีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของงานงาน (พนิดา แต่งศรี, 2546 และภัสรา จารุสุตินธ์, 2542) ที่พบว่าผู้ที่มีอายุมากขึ้น จะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ส่วนอรพรรณ บุญลือธวัชชัย (2543) และรัตนา ลือวานิช (2539) ที่พบว่าอายุที่มากขึ้นส่งผลต่อการพัฒนาการที่เหมาะสม และมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่ม มีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ การยอมรับความเป็นจริง มีความ

รับผิดชอบต่อบทบาทและหน้าที่ได้เป็นอย่างดี อายุจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงาน

ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลมีการเรียนรู้ มีความคิดเป็นเหตุเป็นผลมากขึ้น มีความเข้าใจในสิ่งต่างๆ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถเหตุผลในการแก้ปัญหา ช่วยให้การ ทำงานประสบผลสำเร็จรวมทั้งมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นก่อนผู้ที่มีการศึกษาค่ำกว่า (ประภาพร นิกรเพ็ชร์, 2545) ระดับการศึกษา ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีรายได้สูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า (Diener, 2003 อ้างถึงในจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) ระดับการศึกษาที่ได้รับทำให้พื้นฐานในการพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน ระดับการศึกษาที่สูง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ต่างกันออกไป

ประสบการณ์การทำงาน ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ มีทักษะ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีความสุขุม รอบคอบ มีเหตุผล สามารถวิเคราะห์และการมองปัญหาได้กว้างขึ้น เกิดการเรียนรู้ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (อุมพร วงศ์ประยูร, 2545) ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาในการทำงานที่มากขึ้น ทำให้มีทักษะในการแก้ปัญหา มีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน จะมีอัตราการลาออกต่ำกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2542) ประสบการณ์การทำงานจะทำให้พยาบาลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ในการผลิตงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความผูกพันในอาชีพ เปรมฤดี ปองมงคล (2546) พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีผลทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ และประสิทธิผลของงานงาน นอกจากนี้พบว่ารายได้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงาน รายได้ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลได้ (ศิริกุล จันพุ่ม, 2543) รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงานงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ เต็มใจการปฏิบัติงาน

สถานภาพสมรส บุคคลที่แต่งงานมีครอบครัว จะมีความผูกพันต่อหน่วยงานสูงมากกว่าบุคคลที่เป็นโสด เพราะภาระ ความรับผิดชอบ และความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่า สัมพันธภาพของกลุ่มสมรสที่ดีจะสนับสนุนการทำงาน ก่อให้เกิดคุณลักษณะทางอารมณ์ มองสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างสุขุมรอบคอบ มีเหตุผล มีผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานสูง (ลออ หุตางกูร, 2534)

รายได้ เป็นปัจจัยที่มีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) สอดคล้องกับ ศิริกุล จันพุ่ม (2543)พบว่ารายได้ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและประสิทธิผลของงานได้ รายได้จึงน่าจะความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ เต็มใจการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบในงานของบุคคลต่างกัน ตำแหน่งในระดับสูงขึ้น หรือการที่เป็นผู้ชำนาญการในด้าน

ต่างๆ จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลต่างกัน จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของและประสิทธิผลของงานต่างกัน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547)

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของงานงาน โดยขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นๆ

#### 4..ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

##### 4.1 ความหมายและทฤษฎีภาวะผู้นำ

Burn (1978) และ Bass (1985) ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้คล้ายคลึงว่า หมายถึง การกระทำของผู้นำร่วมกับผู้ตามในการดำเนินการ ผู้ทำให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่แสดงออก ค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น ความปรารถนา ความคาดหวังของผู้นำและผู้ตาม นอกจากนี้ยังความหมายอื่นๆ ว่าภาวะผู้นำเป็นศิลปะกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดความต้องการทำงานด้วยความพยายามทุ่มเทให้เกิดสำเร็จผล (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) ในการทำงานประจำจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการกระทำที่เป็นศิลปะในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุ่มเทในการทำงานด้วยความเต็มใจ และต้องการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายทั้งผู้นำผู้ตามและองค์การผลคือความพึงพอใจรวมถึงค่านิยมที่มีร่วมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผู้ให้ความหมายดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ให้ความหมายว่า เป็นพฤติกรรมความสามารถส่วนตัวของบุคคลในการที่จะชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมาย

เรมวอล นันท์สุภวัฒน์ (2542) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมของผู้นำจะมีแนวโน้มให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในงาน พยายามปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

Burn (1978) ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง การกระทำของผู้นำร่วมกับผู้ตามในการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเป็นผู้ทำให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Bass (1985) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการดำเนินการผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่แสดงออก ค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น ความปรารถนา ความคาดหวังของผู้นำและผู้ตาม

นอกจากนี้ยังความหมายอื่นๆ ว่าภาวะผู้นำเป็นศิลปะกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดความต้องการทำงานด้วยความพยายามทุ่มเทให้เกิดสำเร็จผล ในการทำงานประจำจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการกระทำที่เป็นศิลปะในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุ่มเทในการทำงานด้วยความเต็มใจ และต้องการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายทั้งผู้นำผู้ตามและองค์การผลคือความพึงพอใจรวมถึงค่านิยมที่มีร่วมกัน

## 4.2 แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.2.1 การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ เป็นกรอบสำคัญในการที่ให้ผู้ศึกษา นักวิชาการ และผู้บริหารในการเลือกมาใช้ในการบริหารงาน และยังเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการประยุกต์การจัดการทรัพยากรขององค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด คำว่าผู้นำ (Leader) เริ่มมีการใช้ในปี ค.ศ.1300 แต่คำว่าภาวะผู้นำมีปรากฏในปี ค.ศ. 1834 หรือทศวรรษที่ 19 การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีหลายแนวทาง Yukl (1998) และนักวิชาการได้จัดแนวทางของทฤษฎีภาวะผู้นำแตกต่างกัน ซึ่งสามารถจัดกลุ่มตามแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำโดย จำแนกได้ 4 ประเด็นหลักๆในการศึกษาได้ ดังนี้ 1)ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait theory) 2.) ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Behavioral theory) 3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational theory )และ 4)ทฤษฎีภาวะผู้นำสมัยใหม่ (Modern leadership theory) ที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลอำนาจของผู้นำ (นิตยา ศรีญาณลักษณะ, 2545) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) จัดเป็นทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มที่ 4 ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีชี้ให้เห็นความสำเร็จในการสร้างแรงจูงใจขององค์กร เกิดขึ้นเนื่องจากความเชื่อของบุคลากรที่เชื่อมั่นต่อองค์การตลอดจนความภูมิใจในค่านิยม (Values) ความเป็นธรรม (Justice) และความมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขององค์กร

Bass (1985) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่เป็นอยู่ โดยใช้ระดับความต้องการของ Maslow ในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการที่สูงขึ้น ด้วยการทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความต้องการ มีความสำนึกในความสำคัญ คุณค่าของจุดมุ่งหมาย และวิธีบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย คำนี้ถึงความต้องการผลประโยชน์ของทีม องค์กร นโยบาย มากกว่าผลประโยชน์ของหัวหน้าหน่วยงาน และยกระดับความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (ยุพิน ยศศรี, 2545)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่ใช้อธิบายกระบวนการระหว่างผู้นำและผู้ตามทั้งที่เป็นรายบุคคลจนถึงเป็นกลุ่ม และระหว่างผู้นำกับองค์กร Burn (1978) เป็นบุคคลเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ได้อธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างช่วยกันยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจของกันและกัน ผู้นำจะหาวิธีการยกระดับจิตใจของผู้ตามด้วยการดึงจุดความสนใจมาสู่อุดมการณ์และค่านิยมทางศีลธรรมที่ดีงาม การยกระดับความคิดการทำงานเพื่อให้ดีที่สุด Burn เชื่อว่าทุกคนในองค์กรไม่ว่าอยู่ในตำแหน่งใดๆก็สามารถแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ โดยสามารถมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ตลอด นอกจากนี้ Burn ยังอธิบายว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างในด้านอำนาจระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายรวมกัน เกิดได้ใน 3 ลักษณะคือ (ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์, 2545)

1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงานถือว่าผู้นำผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของ Maslow (ยูพิน ยศศรี, 2545)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์ในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน คือเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม (ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์, 2545) กล่าวคือผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะคำนึงถึงความต้องการของผู้ตาม และกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึก และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นของ Maslow ทำให้เกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดค่านิยมเชิงจริยธรรม

3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยน เป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อผู้นำยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำเกิดเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้สูงกว่าระดับเดิม เพื่อจุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

ภาวะผู้นำของ Burn มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกนตรงข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม ต่อมา Bass (1985) ได้วิเคราะห์และขยายแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของ Burn ให้ชัดเจน และเสนอให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นลักษณะแนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำสมัยใหม่ (Modern leadership theory) เนื่องจากต้องมีการเปลี่ยนแปลงความคิดกระบวนทัศน์ต่างๆและการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงในปัจจุบัน ที่เกิดในองค์กรและการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ก็ช่วยทำให้องค์กรสามารถฝ่าฟันวิกฤตการณ์สำคัญๆให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างงดงามเนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นการเปลี่ยนแปลงความคิดกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ไปสู่ความมีวิสัยทัศน์ และการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังจูงใจ เป็นผู้มีคุณธรรม กระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ (Mosley et al., 1996 อ้างถึงใน ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์, 2545) Bass ได้ชี้ให้เห็นผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผู้ตาม ผู้นำจะทำให้ผู้ตามตระหนักในความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงาน โดยยกระดับความต้องการของผู้ตามหรือการชักจูงให้เห็นความสำคัญขององค์กร มากกว่าการสนใจของหัวหน้าหน่วยงาน ผลจากการกระทำและอิทธิพลต่างๆ นี้ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และรับการจูงใจในการทำสิ่งต่างๆ มากกว่าสิ่งคาดหวังไว้ในตอนแรก

Bass (1985) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า มี 3 องค์ประกอบ

คือการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) ทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกับบารมี (Charisma) ทำให้เกิดผลสร้างความเปลี่ยนแปลงแก่ผู้ตามและเกิดผลดีต่อองค์กร

Avolio, Bass & Jung (1999) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามี 3 องค์ประกอบดังนี้ ภาวะผู้นำบารมีการสร้างแรงบันดาลใจ (Charismatic–inspirational leadership) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจที่จะพยายามในการทำงานเพิ่มจากปกติด้วยเหตุนี้ผลงานที่เกิดขึ้นจึงมากกว่าความคาดหวังไว้

สรุปได้ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะส่งผลต่อตัวผู้นำและผู้ตามให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นส่งผลถึงประสิทธิผลของงาน

#### 4.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือผู้ที่มีส่วนร่วมกับผู้ตาม มากกว่าที่จะไปกำหนดและเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเองจากการศึกษาของ Bass & Avolio (1994) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะที่ผู้นำประสิทธิภาพและความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 3 องค์ประกอบที่กล่าวไว้ข้างต้น ปี ค.ศ. 1999 Avolio, Bass & Jung ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซ้ำ โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ปฏิบัติงานถึงลักษณะผู้นำที่พวกเขาชอบรับ แล้วนำมาพัฒนาเป็นเครื่องมือการประเมินภาวะผู้นำตามการรับรู้ของผู้ตามขึ้นมาใหม่รวมกับการปรับข้อคำถามจากแบบสอบถาม MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) เดิมตามแนวคิดของ Bass (1985) ซึ่ง Avolio, Bass & Jung ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามี 3 องค์ประกอบดังนี้

1) ภาวะผู้นำบารมีการสร้างแรงบันดาลใจ (Charismatic–inspirational leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีการแสดงออกด้วยการเป็นตัวอย่างที่เข้มแข็งให้ผู้ตามได้รับรู้พฤติกรรมของผู้นำสร้างแรงจูงใจ สร้างความตระหนักในคุณค่า ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานให้มีการค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานทำงานที่ท้าทาย มีการสื่อสารกัน สร้างเป้าหมายในการทำงานร่วมกันและช่วยกันเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างความตระหนักและจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญของเป้าหมาย และผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ

2) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยการฝึกคิด

วิธีการใหม่ๆ ท่ามกลางกระแสและค่านิยมเดิมๆ ขององค์กร ผู้นำต้องสร้างความท้าทายแก่ผู้ตาม ไม่วิจารณ์เมื่อมีการแสดงความคิดเห็นที่ไม่ตรง เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ทดลองวิธีการใหม่ๆ รวมทั้งแนวทางการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยหัวหน้าหน่วยงาน กระตุ้นให้ทำงานอย่างอิสระในขอบเขต ความรู้ความชำนาญของหัวหน้าหน่วยงาน ปรางทิพย์ อุจะรัตน์ (2541) ได้กล่าวว่า เป็น องค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในนำมาใช้ในการพัฒนางานของพยาบาลวิชาชีพ ให้มีประสิทธิภาพ

3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) เป็น พฤติกรรมของผู้จัดการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกและให้ความสำคัญในการเอาใจใส่ถึงความต้องการ ความสำเร็จและโอกาสความก้าวหน้าของแต่ละบุคคล ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล บางคนอาจต้องการการดูแลอย่างใกล้ชิด ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบสูงอยู่แล้ว ผู้นำก็จะให้อิสระในการทำงาน โดยผู้นำจะแสดงบทบาทความเป็นครู เป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของในระดับสูงขึ้น สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้ และความมั่นใจแก่ผู้ตาม เพื่อให้ทำงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของผู้จัดการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ความสำคัญต่อการทำงานของผู้ตาม และพัฒนาศักยภาพของผู้ตามไปพร้อมกัน ผู้นำที่มีลักษณะเช่นนี้จะมีระบบค่านิยมและอุดมการณ์ของหัวหน้าหน่วยงานอย่างเข้มแข็งส่งผลให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจ ที่จะปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ดีงามต่อส่วนรวมมากกว่าเพื่อผลประโยชน์ของหัวหน้าหน่วยงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม ซึ่งจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำเฉพาะ 3 ประการ ดังกล่าว (Bass, 2002) จากผลการศึกษาของ Bass & Avolio (1990) พบว่า ภายใต้อิทธิพลของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจที่จะพยายามในการทำงานเพิ่มจากปกติด้วยเหตุนี้ผลงานที่เกิดขึ้นจึงมากกว่าความคาดหวังไว้ ในขณะที่ผู้นำการแลกเปลี่ยนจะทำให้ผู้ตามสร้างผลงานได้ตามความคาดหวังเท่านั้น

จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ผู้ตามสร้างผลงานได้เกินความคาดหวังและยังช่วยให้ผู้ตามเปลี่ยนแนวคิดจากการทำเพื่อหัวหน้าหน่วยงาน เป็นการทำให้เพื่อประโยชน์เพื่อส่วนรวมและสังคม ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ตามแนวคิดของ Avolio, Bass & Jung (1999) เนื่องจากสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันที่ต้องการผู้นำที่สามารถกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาล ทำให้ผู้นำทางการพยาบาลต้องมีการปรับวิธีการปรับตัวในการทำงาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงกระแสค่านิยม ความก้าวหน้าทางวิทยาการความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ การจำกัดของค่าใช้จ่าย ความคาดหวังของผู้มารับบริการด้านสุขภาพ จำเป็นต้องส่งเสริมค่านิยมที่ต้องการความสำเร็จใน และความมีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขต



#### 4.4 การประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เครื่องมือที่ใช้ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ได้รับความนิยม และถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลาย เป็นแบบสอบถามที่ชื่อว่า Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) ซึ่งพัฒนาครั้งแรกโดย Bass (1985) Bass ได้ใช้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับอาวุโสขององค์กรขนาดใหญ่ในประเทศแอฟริกาใต้จำนวน 70 คน โดยผู้ถูกสัมภาษณ์จะถูกให้นึกถึงผู้นำที่เคยทำงาน และมีประสบการณ์ร่วมกันว่า ผู้นำคนนั้นช่วยให้ตระหนักในความสำคัญของเป้าหมาย ช่วยเพิ่มระดับแรงจูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตัวเอง หัวหน้าหน่วยงานอย่างไร นอกจากนี้ผู้ถูกสัมภาษณ์จะเขียนบรรยายว่าเคยทำอะไรบ้างที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดย Bass ได้ดำเนินการอย่างเดียวกันกับผู้บริหารระดับล่างขององค์กรดังกล่าวแล้วนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากผู้บริหารระดับอาวุโสและผู้บริหารระดับล่างมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่เรียกว่า MLQ ขึ้นและแบบสอบถามดังกล่าว ได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ยิ่งขึ้น (Bass & Avolio, 1993) แบบทดสอบ MLQ นี้ประกอบด้วยคำถามที่ใช้ประเมินการรับรู้ของผู้ตาม ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำใน 7 องค์ประกอบของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำการแลกเปลี่ยน แบบสอบถามมีหัวข้อที่ประเมินการใช้ความพยายาม ความมีประสิทธิภาพและความพึงพอใจด้วย ผลของการวิจัยในการใช้แบบสอบถาม MLQ เพื่อหาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์หรือไม่เพียงไร Bryman (1992) และ Bass & Avolio (1994) สรุปว่าองค์ประกอบการมีอิทธิพลอย่างสมบูรณ์มีอุดมการณ์ (ภาวะผู้นำบารมี) กับองค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมีประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล องค์ประกอบ การกระตุ้นทางปัญญา และองค์ประกอบการณ์ให้รางวัลตามสถานการณ์ พบว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญลดหลั่นลงมาตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบ การบริหารแบบวางแผนเชิงรุก และการวางแผนเชิงรับ พบว่ามีความเกี่ยวข้องอยู่กับผลลัพธ์หรือความมีประสิทธิภาพ และโดยองค์ประกอบสุดท้ายคือการบริหารแบบปล่อยตามสบายหรือขาดภาวะผู้นำนั้น มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผู้ตาม

นอกจากนี้ Bass & Avolio (1992) ยังจัดทำแบบสอบถาม MLQ ฉบับย่อขึ้นเพื่อให้ผู้นำได้ประเมินหัวหน้าหน่วยงานว่าเป็นผู้นำประเภทใด เรียกแบบสอบถาม MLQ-6S ทั้งหมดมี 21 ข้อ 7 องค์ประกอบ ในปี 1999 Avolio, Bass & Jung ได้ทำการปรับปรุงแบบวัด MLQ ขึ้นใหม่อีกโดยพัฒนาจากแบบวัด MLQ 5R (Bass & Avolio, 1990) ที่มี 6 องค์ประกอบ และ MLQ (Form 10) ของ Howell & Avolio (1993) มี 7 องค์ประกอบ ซึ่งมีข้อความ 80 ข้อ ในการศึกษาครั้งนี้พบว่ามีข้อความซ้ำซ้อนและองค์ประกอบที่ 1 และ 2 เป็นองค์ประกอบเดียวกัน เหมือนแนวคิดของ Bass (1985) จึงได้ปรับข้อความให้เหลือเพียง 36 ข้อ เป็นข้อความเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพียง 20 ข้อ

สรุปได้ว่าการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถประเมินได้จากการรับรู้ของผู้นำและผู้ตามเอง ดังนั้นในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ สิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์ (2545) ซึ่ง สร้างตามแนวคิดของ Avolio, Bass & Jung (1999) มี 3 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีข้อคำถาม 15 ข้อมาปรับปรุงเพื่อใช้ประเมิน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

#### 4.5 ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของงาน

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงาน โดยเฉพาะองค์กรใด มีผู้บริหารงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มักจะมีความสำเร็จตามความมุ่งหมาย บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรตั้งไว้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นแบบอย่างช่วยกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่ๆ มีความรับผิดชอบ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Bass, 1995) ปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันในการบริการและคุณภาพสูงขึ้น เป็นวิกฤติขององค์กรพยาบาล ที่ต้องเร่งพัฒนาคุณภาพ และต้องคงสภาพความสามารถทางการพยาบาลที่ต้องปฏิบัติงานตามบทบาทที่เป็นอิสระตามขอบเขต โดยคำนึงถึงประโยชน์ประสิทธิภาพของงาน การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด จึงควรเน้นการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีการสร้างสรรค์งานในองค์กรรวมทั้งกระตุ้นจิตใจให้ประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับ Bass (1985) ที่กล่าวว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นผู้ที่โน้มน้าวใจให้ผู้ปฏิบัติทำในสิ่งต่างๆ มากกว่าที่คาดคิดและสามารถเพิ่มผลผลิตให้องค์กรได้ การที่องค์กรมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลดีต่อองค์กร โดยมีความคิดริเริ่มหรือปรับกระบวนการทำงานใหม่ๆ ให้ดีขึ้น สอดคล้อง Griffith (2004) พบว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจและพึงใจในงาน ไม่ลาออกส่งผลการปฏิบัติงานที่ดี และการวิจัยของ Pillai and William (2004 อ้างถึงใน ทิพย์รัตน์ กลั่นสกุล , 2547) พบว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง ช่วยกระตุ้นและจูงใจให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในทีมและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุด เนื่องจากก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานดีขึ้นผลผลิตของหน่วยงานสูงขึ้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน ที่ทุกคนร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

## 5. บรรยายกาขององค์การ

### 5.1 ความหมายของบรรยายกาขององค์การ

มีการศึกษาเกี่ยวกับบรรยายกาขององค์การ ตั้งแต่ปีค.ศ. 1930 โดย Lewin (1993) ได้เชื่อมบรรยายกาขององค์การเข้ากับสภาพแวดล้อม โดยในระยะแรกมีการนำมาใช้แตกต่างกัน มีการให้ความหมายที่แตกต่างกัน อยู่ที่นักวิชาการในแต่ละสาขา Lewin (1993) ได้ชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมของบุคคลากรในการทำงานและอิทธิพลขององค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรม พยาบาลวิชาชีพหรือผู้ปฏิบัติงานจะมีพฤติกรรมอย่างไรขึ้นอยู่กับ สิ่งแวดล้อมหรือบรรยายกาขององค์การ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551) บรรยายกาขององค์การมีผู้ให้ความหมายดังนี้

สายสมร พิกทองอยู่ (2543) ให้ความหมายของบรรยายกาขององค์การไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม คุณลักษณะเหล่านี้มีผลและอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลแต่ละองค์การซึ่งจะมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว

พิทยา บวรวัฒนา (2552) ได้ให้ความหมายของบรรยายกาขององค์การ หมายถึง เป็นลักษณะของสภาพภายในองค์การ ลักษณะวัฒนธรรมที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ ส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน องค์การที่มีบรรยายกาการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน และความผูกพันในองค์การ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551) อธิบายบรรยายกาขององค์การ หมายถึง การรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์การ และมีลักษณะเฉพาะขององค์การ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

Stringer (2002) ให้ความหมาย บรรยายกาขององค์การว่าเป็นรูปแบบและการรวบรวมลักษณะเฉพาะขององค์การ ที่มีผลกระทบทต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

Lussier (2005) ให้ความหมาย บรรยายกาขององค์การ ว่าเป็นคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้ได้ หรือเป็นการรับรู้ของพนักงานต่อบรรยายกาของสภาพแวดล้อมในองค์การ

สรุปได้ว่าบรรยายกาขององค์การเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อสิ่งแวดล้อมในองค์การและเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การนั้นๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกขององค์การนั้นๆ

### 5.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยายกาขององค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับบรรยายกาขององค์การไว้ดังนี้

5.2.1 แนวคิดบรรยายกาขององค์การ ของ Brown and Moberg (1980 อ้างถึงใน เสวรส บุญนาค, 2543) แบ่งบรรยายกาขององค์การไว้ 4 แบบ ดังนี้

1) บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ (Power-oriented climate) จะมีลักษณะโครงสร้างทางอำนาจที่เด่นชัดและใช้อำนาจในการตัดสินใจ เช่นการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนชั้น การพิจารณาความดีความชอบ ลักษณะคนในองค์กรจะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ของหัวหน้าหน่วยงานและการแข่งขันกับผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นลักษณะเพื่อความก้าวหน้าในงานของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น

2) บรรยากาศเน้นการทำงานตามบทบาท (Role-oriented climate) จะเน้นกฎระเบียบขององค์กรและความสมเหตุสมผล การแข่งขัน และความขัดแย้งจะอยู่ในกฎระเบียบและวิธีการดำเนินงานขององค์กรลักษณะนี้จะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ

3) บรรยากาศเน้นการทำงาน (Task-oriented-climate) จะเน้นเป้าหมายการทำงานเป็นสำคัญ การใช้อำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรกฎระเบียบอาจไม่สำคัญและไม่จำเป็นถ้าไม่ช่วยให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

4) บรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน (People-oriented climate) บรรยากาศองค์กรแบบนี้เน้นการตอบสนองต่อบุคคลและความต้องการ คำนึงถึงความพึงพอใจและองค์กรคาดหวังว่าสมาชิกจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยมขององค์กร

5.2.2 แนวคิดบรรยากาศองค์กรของ Steer and Poter (1978) อ้างถึงในจุฑาธรัตน์ สุคันธรัตน์, 2541) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กร ดังนี้

1) โครงสร้างองค์กร โครงสร้างขององค์กรที่สลับซับซ้อน มีการรวบอำนาจและใช้กฎข้อบังคับที่เป็นทางการมาก พนักงานในองค์กรที่มีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจของหัวหน้าหน่วยงานในการตัดสินใจ บรรยากาศเป็นลักษณะความไว้วางใจ เปิดเผยและรับผิชอบร่วมกัน

2) เทคโนโลยีและการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีการปฏิบัติงานประจำ มีแนวโน้มเป็นบรรยากาศการควบคุมมีกฎที่เข้มงวด มีความยืดหยุ่นน้อย และมีบรรยากาศความเชื่อใจต่ำ ส่วนองค์กรที่ใช้เทคโนโลยี ซึ่งคล่องตัว เปลี่ยนแปลงง่าย โดยเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย จะนำไปสู่บรรยากาศของความไว้วางใจ มีการสร้างสรรค์และการยอมรับความสามารถในการทำงาน ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานร่วมกัน

3) อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ส่งผลกระทบต่อการทำงานในองค์กรเช่นกัน เช่น สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ทำให้องค์กรต้องมีการปลดพนักงาน พนักงานรู้สึกถึงบรรยากาศที่ขาดความอบอุ่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานกังวลกับปัญหาความมั่นคงในองค์กรของตน

4) นโยบายและแนวปฏิบัติของฝ่ายบริหาร ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ที่ต้องให้ข้อมูลย้อนหลังกลับแก่พนักงาน ให้พนักงานทำงานอย่างอิสระ ย่อมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของ

กลุ่มมากขึ้น

5.2.3 แนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีบรรยากาศองค์การ โดยพัฒนามาจากแรงจูงใจของ McClellan–Atkinson (1961) cited in Litwin and Stringer, 1968) หรือเรียกว่าทฤษฎีการแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ มี 2 ประการคือ ความต้องการความสบาย และความต้องการปราศจากความเจ็บปวด และต่อมา คือ การใช้ชีวิต เรียนรู้ด้านอื่นๆ อีก 3 ประการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความปรารถนาความสำเร็จในงานบุคคลที่ต้องการความสำเร็จในงานสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จ กลัวต่อความล้มเหลว ต้องการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากสำหรับหัวหน้าหน่วยงาน ชอบเสี่ยง พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและต้องการข้อมูลย้อนกลับ มีความปรารถนาทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น และสนใจความสำเร็จมากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัล

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูง มักพอใจในการเป็นที่รักและหวังจะได้รับน้ำใจจากบุคคลอื่นๆ มีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านจากสมาชิกกลุ่ม จะรักษาสัมพันธอันดีในสังคม พอใจในการร่วมมือมากกว่าการแย้งชิง ต้องการความเข้าอันดีในสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่

3) ความต้องการการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูง ต้องการควบคุมและมีอิทธิพลเหนือทรัพย์สินสิ่งของ และพยายามใช้อิทธิพลให้เกิดการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำเหนือผู้อื่น เป็นผู้แสวงหาการแก้ปัญหามากกังวลเรื่องอำนาจ จากการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ มักนิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์การ เชื่อในคุณค่าของงาน พร้อมทั้งจะผลประโยชน์ส่วนตัวและเชื่อในความเป็นธรรม

จากแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ได้มาพัฒนาทฤษฎีบรรยากาศองค์การโดยอธิบายว่าระบบองค์การนั้นจะเน้นถึงปัจจัยที่ผู้บริหารเกี่ยวข้อง ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ โครงสร้างของสังคม ภาวะผู้นำ การบริหารงาน กระบวนการตัดสินใจ และความต้องการของสมาชิกกลุ่มในองค์การ เหล่านี้ทำให้เกิดสิ่งแวดล้อมในการทำงานของสมาชิก ซึ่งสมาชิกรับรู้และถือเป็นบรรยากาศองค์การ โดยมีรูปแบบการจูงใจทั้ง 3 ประการของ McClellan–Atkinson (1961 cited in Litwin and Stringer, 1968) เป็นสิ่งกระตุ้นและสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของสมาชิก ในองค์การ และพฤติกรรมของบุคคล

### 5.3 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

5.3.1 Lussier (2005) ให้ความหมาย บรรยากาศองค์การ ว่าเป็นคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้ได้ หรือเป็นการรับรู้ของพนักงานต่อบรรยากาศของสภาพแวดล้อมในองค์การมีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) โครงสร้าง (Structure) เป็นระดับของการรับรู้ของสมาชิก ต่อจำนวนกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติขององค์การ การบังคับบัญชา ผังองค์การ ระดับการควบคุมในสายงาน และการรู้บทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล โครงสร้างที่เหมาะสมจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ

2) ความรับผิดชอบ (responsibility) เป็นระดับการรับรู้ของสมาชิกในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายภาระงาน ได้เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่ง สามารถกำหนดเป้าหมายและปฏิบัติงานอย่างอิสระ มีการสนับสนุนให้มีการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีผู้ตรวจสอบ

3) รางวัล (Reward) เป็นระดับการรับรู้ของสมาชิกต่อการได้รับการยกย่องชมเชย เมื่อพยายามวิชาชีพปฏิบัติงานได้เหมาะสมดีเด่น รวมถึงการได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ และความยุติธรรมตลอดจนความก้าวหน้าและความสำเร็จในวิชาชีพ และการดำเนินเมื่อปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน

4) ความอบอุ่น (Warmth) เป็นระดับการรับรู้ของสมาชิกในการส่งเสริมให้มีความรัก ความสามัคคี เอื้อต่อกันและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน การยอมรับซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีความใกล้ชิดกัน พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือกัน

5) การสนับสนุน (Support )เป็นระดับการรับรู้ของสมาชิกต่อระดับการสนับสนุน ส่งเสริมและความช่วยเหลือในด้านการอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ การจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตลอดจนการได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือความช่วยเหลือ จากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

6) เอกลัษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี (Organizational Identify and Loyalty) เป็นระดับการรับรู้ของสมาชิกต่อความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและธำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

7) ความเสี่ยง (Risk) ระดับการรับรู้ของสมาชิกต่อความเสี่ยงต่างๆในการปฏิบัติงาน การหาแนวทางการป้องกันความเสี่ยง ความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีระบบรายงานความเสี่ยงที่ชัดเจน การสื่อสารที่ดี มีเกณฑ์การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงต่างๆ ตลอดจนมีแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีความเสี่ยงเกิดขึ้น

5.3.2 Stringer (2002) ให้ความหมาย บรรยากาศองค์การว่าเป็นรูปแบบและการรวบรวมลักษณะข้อเฉพาะขององค์การ ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) โครงสร้าง (Structure) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกว่าพนักงานได้ถูกจัดระบบไว้อย่างดี มีคำจำกัดความอย่างชัดเจน ของบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเป็นโครงสร้างจะสูงเมื่อพนักงานได้รับการอธิบายอย่างชัดเจน และจะต่ำเมื่อพนักงานไม่ทราบ โครงสร้าง ว่าใครทำอะไร ใครมีอำนาจ และใครเป็นผู้ตัดสินใจ ความรู้สึกถึงโครงสร้างมีผลต่อแรงจูงใจและการปฏิบัติงานของพนักงาน

2) มาตรฐาน (Standard) เป็นเรื่องความรู้สึกเกี่ยวกับความกดดันเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และระดับความภาคภูมิใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มาตรฐานสูงหมายความว่าพนักงานคอยหาวิธีการที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานตลอดเวลา มาตรฐานที่ต่ำสะท้อนให้เห็นผลการปฏิบัติงานที่ต่ำ

3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการสะท้อนให้เห็นความรู้สึกของพนักงานในการเป็นเจ้านายของหัวหน้าหน่วยงาน และไม่ต้องมีผู้มาตรวจสอบจากผู้อื่น ความรู้สึกความรับผิดชอบสูงหมายความว่าพนักงานรู้สึกว่าการสนับสนุนให้แก่ปัญหาด้วยหัวหน้าหน่วยงาน ความรับผิดชอบต่ำชี้ให้เห็นถึงความเสี่ยงและการทดสอบ มีแนวโน้มที่จะทำให้หมดกำลังใจ

4) การยอมรับ (Recognition) เป็นเรื่องความรู้สึกต่อการได้รับรางวัลของพนักงานในการทำงานดี เน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษและติเตียน

5) การสนับสนุน (Support) สะท้อนให้เห็นความรู้สึกความไว้วางใจ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การสนับสนุนทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมทำให้ผลการปฏิบัติงานดี

6) ความผูกพัน (Commitment) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดระดับการอุทิศตัวเพื่อองค์กรสูง ความผูกพันสูงจะเกี่ยวข้องกับความรักภักดี ส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร

#### 5.4 การประเมินบรรยากาศองค์การ

การประเมินบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีการประเมินเพื่อให้ทราบและเข้าใจองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่ดี เพื่อพัฒนาส่งเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ บรรยากาศเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ส่งผลถึงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีการประเมินบรรยากาศองค์การ สายสมร พิภพทองอยู่ (2543) ได้เสนอแนวทางการประเมินไว้ดังนี้

1. การสังเกตอย่างใกล้ชิด การประเมินในลักษณะนี้ ผู้สังเกตต้องมีความไวต่อบรรยากาศองค์การองค์การ มีคุณสมบัติเป็นผู้สังเกตที่ดี และรู้จักรูปแบบการสื่อสารขององค์การ ในการประเมินบรรยากาศองค์การ โดยการสังเกตนี้ จะศึกษาได้โดยการเปรียบเทียบจากการตรวจสอบ

พฤติกรรมในองค์การที่แตกต่างกัน หรือศึกษาผลกระทบของสภาพการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เดียว ข้อจำกัดของวิธีการนี้ คือต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก ต้องใช้ผู้สังเกตที่มีความรู้ลึกไว เพราะขนาด ตัวอย่างต้องมากสองหรือสามองค์การ

2. การรับของผู้ร่วมงานในองค์การ การประเมินบรรยากาศองค์การในลักษณะการ รับรู้ของผู้ร่วมงานในองค์การนั้น เป็นที่นิยมในการประเมินบรรยากาศองค์การ เนื่องจากมีความ ครอบคลุมและเหมาะสมมากกว่าการประเมิน โดยการสังเกต

### 5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของงาน

เป็นที่ยอมรับกันว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อพฤติกรรมต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศ องค์การที่สอดคล้องกันกับวัตถุประสงค์ขององค์การ และความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ จะ สนับสนุนให้สมาชิกในองค์การให้ความช่วยเหลือกัน มีความร่วมมือร่วมใจในกิจกรรมขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ รุจาดอดเจ็ม (2547) พบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลกับประสิทธิผล ขององค์การมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญที่.05 อิศระ บุญญะฤทธิ์ (2545) พบว่า บรรยากาศ องค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกประสิทธิผลของงานหัวหน้างานระดับ จะเห็นได้ว่าบรรยากาศ องค์การที่ดีจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นเมื่อมิติของบรรยากาศเป็น ไปอย่าง มีเหตุมีผล (Logically) และมั่นคง รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานเหมือนต้นไม้ที่ ต้องการบรรยากาศที่เหมาะสมในการเจริญเติบโต การทำงานในบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข หรือมีความชอบ ก็จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของงาน

จากการศึกษาทำให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Lussier (2005) เนื่องจากแนวความคิดให้ความชัดเจนในรายละเอียดของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมปฏิบัติงาน ซึ่งบรรยากาศองค์การเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ งานงาน

### 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วม ในในงาน บรรยากาศองค์การและคุณภาพการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขต ภาคใต้พบว่า การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ อยู่ในระดับสูง การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการ ทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้คือ การมีส่วนร่วมในงาน และ บรรยากาศองค์การ



พัชรี สายสคูดี (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร พบว่า การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ทิพย์รัตน์ กลั่นสกุล (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงาน กับประสิทธิผลของงานทีมพยาบาล ตามการรับรู้ของ พยาบาลประจำการ การมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานทีมพยาบาล ตาม การรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปทางบวก

ประภาพร นิกรเพสย์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศ จริยธรรมในกลุ่มพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พบว่า พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในกรรมพยาบาลการ มีส่วนร่วมของบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กันทางบวกทำให้ พยาบาลมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลความผูกพันต่อ องค์กร การมีส่วนร่วมในงานหาบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อ องค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ

วุฒิไกร เกษสูงเนิน (2549) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลของงาน ของ พนักงานสาขาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานพื้นที่เขตวิสุทธิกษัตริย์จำนวน 391 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลของงาน โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทางบวกคือ ความเป็นปัจเจกบุคคลและภาวะผู้นำบารมี

สุธรรม อัสวะศักดิ์สกุล (2549) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ บรรยากาศ องค์กรและผลการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้จัดการในกลุ่มบริษัทขายคอมพิวเตอร์แห่ง หนึ่ง จำนวน 132 คน ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ ปฏิบัติงาน

อิสระ บุญญะฤทธิ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะ บรรยากาศ องค์กรและประสิทธิผลของงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิล เลขโทรนิคส์แห่งหนึ่ง จำนวน 127 คน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรมิติโครงสร้างมิติทำ ทาย และความรับผิดชอบ มิติการสนับสนุนและความอบอุ่น มิติความขัดแย้ง มิติมาตรฐานของการ

ปฏิบัติงานและความคาดหวัง มิตិความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร มิตិความเสี่ยงภัยและการยอมรับ ความเสี่ยงภัย และมิติการให้รางวัลและการลงโทษ มีความสัมพันธ์ทางบวกประสิทธิผลของงาน

รุจา รอดเข็ม (2547) ศึกษา การประเมินองค์การแบบสมดุลย์:Balanced Scorecard เพื่อพัฒนาการ ประเมินประสิทธิผลของงาน วิทยาลัยของรัฐ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า บรรยากาศองค์การสัมพันธ์ กับประสิทธิผลของงาน วิทยาลัยของรัฐ และบรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลของงาน วิทยาลัยของรัฐ

Ozaralli (2003) ศึกษาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานส่งผลต่อการ เสริมสร้างพลังอำนาจและประสิทธิผลของงานทีม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน วัดแบบสอบถาม ตามการรับรู้เป็นรายบุคคลนำมาวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ามีผลกับ ประสิทธิภาพของงานทีมทางบวก( $r=.619$ )

สรุป จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน กับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ศึกษาในลักษณะเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation study) เพื่อหาปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การของโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลของงานตามการรับรู้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางอย่างน้อยเป็นเวลา 1 ปี แบ่งเป็นโรงพยาบาล 30 เคียงถึง 90 เคียง จำนวน 46 โรงพยาบาล ( สํารวจจากฝ่ายการพยาบาล และสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ ,2549) ได้จำนวนพยาบาล 2,190 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ที่เลือกมากลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling ) (ยูดี ภาฯ และคณะ, 2543) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สํารวจพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ขนาด 30 เคียงถึง 90 เคียง 46 โรงพยาบาล มีจำนวนพยาบาล 2,190 คน

2. กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (1970 อ้างถึงใน ประคอง วรรณสูตร, 2538) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มร้อยละ 5 ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของตัวอย่างประชากร

N = ขนาดของประชากร

E = ความคลาดเคลื่อนเท่าที่จะยอมรับได้

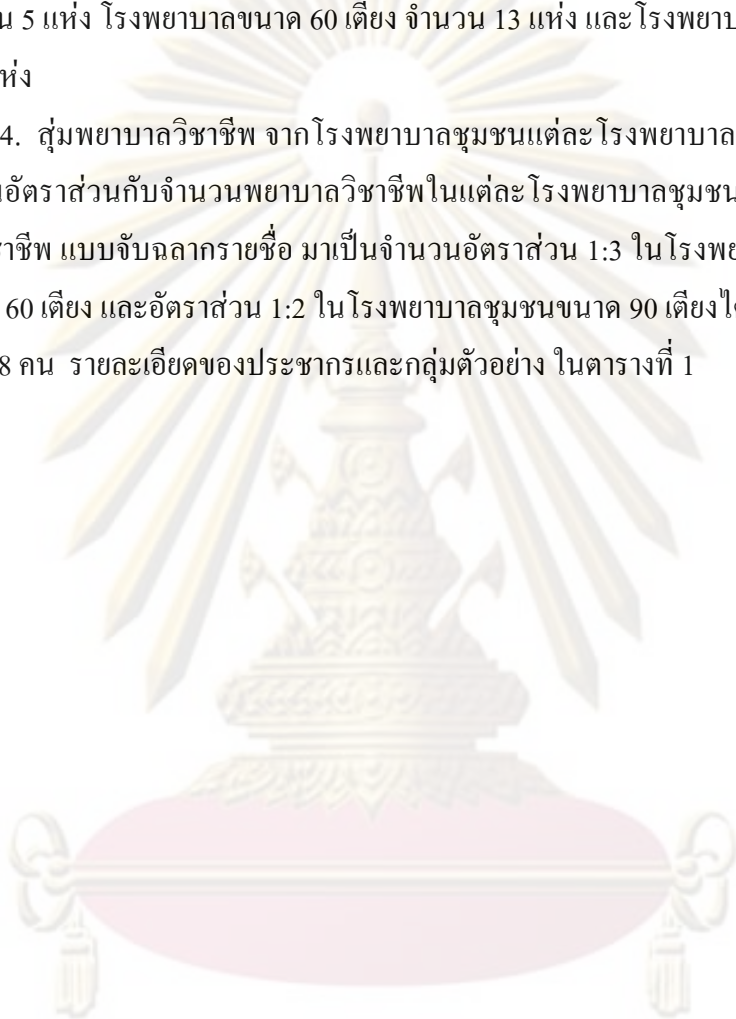
$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร } n &= \frac{2,190}{1+2,190 (.05)(.05)} \\ &= \frac{2,190}{1+5.475} \end{aligned}$$

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ } = 338$$

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 338คน

3. สุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลชุมชน จากโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จำนวน 46 โรงพยาบาล และแบ่งโรงพยาบาล เป็น 3 ขนาด คือ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ขนาด 60 เตียง และขนาด 90 เตียง โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย แบบจับสลากรายชื่อมาเป็นจำนวน อัตราส่วน 1:3 สำหรับโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง และ 60 เตียง และอัตราส่วน 1:2 สำหรับโรงพยาบาลขนาด 90 เตียง ได้โรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 22 โรงพยาบาล เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จำนวน 5 แห่ง โรงพยาบาลขนาด 60 เตียง จำนวน 13 แห่ง และโรงพยาบาลขนาด 90 เตียง จำนวน 4 แห่ง

4. สุ่มพยาบาลวิชาชีพ จากโรงพยาบาลชุมชนแต่ละโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมาเป็นจำนวนอัตราส่วนกับจำนวนพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาลชุมชน โดยการสุ่มอย่างง่าย พยาบาลวิชาชีพ แบบจับสลากรายชื่อ มาเป็นจำนวนอัตราส่วน 1:3 ในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ขนาด 60 เตียง และอัตราส่วน 1:2 ในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 90 เตียง ได้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง 338 คน รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในตารางที่ 1



ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง	ขนาด (เตียง)	ประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลที่สุ่มได้ (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บข้อมูลได้ (คน)
1. รพ.บางกรวย	30	32	-	-
2. รพ.บางใหญ่	30	34	26	21
3. รพ.บางบัวทอง	30	28	-	-
4. รพ.ปากเกร็ด	30	30	28	22
5. รพ.บางไทร	30	29	-	-
6. รพ.บางบาล	30	31	-	-
7. รพ.บางปะอิน	30	30	24	20
8. รพ.บางปะหัน	30	32	-	-
9. รพ.ผักไห่	30	33	-	-
10. รพ.ภาชี	30	34	-	-
11. รพ.ลาดบัวหลวง	30	30	-	-
12. รพ.วังน้อย	30	29	-	-
13. รพ.คลองหลวง	30	28	-	-
14. รพ.ประจักษ์ศิลปชัย	30	29	-	-
15. รพ.หนองเสือ	30	33	-	-
16. รพ.ลาดหลุมแก้ว	30	31	-	-
17. รพ.ไชโย	30	30	27	23
18. รพ.แสวงหา	30	34	-	-
19. รพ.นครชัยศรี	30	29	25	22
20. รพ.ดอนตูม	30	32	-	-
21. รพ.หลวงพ่อบึง	30	29	-	-
22. รพ.หนองหญ้าไซ	30	30	-	-
23. รพ.บางจาก	30	29	-	-
24. รพ.สมุทรเจดีย์	30	29	-	-
25. รพ.ท่าลุมพิก	30	35	-	-
26. รพ.ไทรน้อย	60	58	9	9
27. รพ.สมเด็จพระสังฆราชฯ	60	59	9	9

## ตารางที่ 1. (ต่อ)

โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง	ขนาด (เตียง)	ประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลที่สุ่มได้ (คน)/	กลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บข้อมูลได้ (คน)
28.รพ.ชัยบุรี	60	60	-	-
29.รพ.บางปลาม้า	60	58	9	8
30.รพ.ศรีประจันต์	60	61	9	9
31.รพ.ดอนเจดีย์	60	59	9	8
32.รพ.สามชุก	60	60	9	9
33.รพ.บางพลี	60	61	9	9
34.รพ.องค์รักษ์	60	58	9	9
35.รพ.ป่าโมกข์	60	59	9	8
36.รพ.โพธิ์ทอง	60	60	-	-
37.รพ.กำแพงแสน	60	58	9	9
38.รพ.ห้วยพลู	60	60	9	8
39.รพ.บางเลน	60	58	9	9
40.รพ.สามพราน	60	59	9	9
41.รพ.วิเศษชัยชาญ	90	89	14	12
42.รพ.ด่านช้าง	90	87	14	14
43.รพ.อุทัยทอง	90	95	-	-
44.รพ.เดิมบางนางบวช	90	91	-	-
45.รพ.บางบัว	90	89	14	14
46.รพ.บ้านนา	90	87	14	13
รวม		2,190	338	308

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ เป็นแบบสอบถามทั้งหมดมี 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผลของงาน

## การสร้างและลักษณะของเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นดังนี้

2.1 คัดคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของงานวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

2.2 ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวัฒน์ (2545) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิด Avolio, Bass and Jung (1999) จากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 คือ ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้ข้อคำถามจำนวน 16 ข้อทุกข้อคำถามเป็นเชิงบวก

2.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาให้ได้อธิบายที่กระชับ ตรงตามเนื้อหา เข้าใจง่าย

2.4 ผู้วิจัยแก้ไขให้ถูกต้อง และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือ

2.5 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มาปรับปรุงแก้ไขได้ค่า CVI (Content Validity Index) เท่ากับ .93 โดยถือเกณฑ์ความสอดคล้องและการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีค่า  $CVI = .80$  ขึ้นไป (Polit and Hugler, 1999) นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาลัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง และแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาลัยจนได้แบบสอบถาม ที่สมบูรณ์จำนวนทั้งหมด 15 ข้อ

ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 5 ข้อ (ข้อ1-5)

การกระตุ้นปัญญา จำนวน 5 ข้อ (ข้อ6-10)

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 5 ข้อ (ข้อ10-15)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดให้เลือกตอบได้คำตอบเดียวมีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความหมายของตัวเลือก ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมาก

คะแนน 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบน้อย

ที่สุด



### เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้ (ประคอง วรรณสุด, 2535: 117)

4.50-5.00 หมายถึง หัวหน้าหน่วยงานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ใน

ระดับสูงมาก

3.50-4.49 หมายถึง หัวหน้าหน่วยงานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ใน

ระดับสูง

2.50-3.49 หมายถึง หัวหน้าหน่วยงานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ใน

ระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง หัวหน้าหน่วยงานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ใน

ระดับต่ำ

1.00-1.49 หมายถึง หัวหน้าหน่วยงานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ใน

ระดับต่ำที่สุด

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นดังนี้

3.1 คั่นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

3.2 ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ ฉัญญา มูลประหัต (2545) และประยุกต์ตามแนวคิดของ Lussier (2005) ทั้งหมดซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ข้อคำถามทั้งหมดเป็นเชิงบวก ประกอบด้วย 7 ด้านดังนี้ โครงสร้าง ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่น การสนับสนุน เอกสิทธิ์ขององค์การและความจงรักภักดี และความเลื่อมใส โดยมีข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาให้ได้ข้อความที่กระชับ ตรงตามเนื้อหา เข้าใจง่าย

3.4 ผู้วิจัยแก้ไขให้ถูกต้อง และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือ

3.5 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มาปรับปรุงแก้ไขได้ค่า CVI (Content Validity Index) เท่ากับ .91 โดยถือเกณฑ์ความสอดคล้องและการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีค่า CVI = .80 ขึ้นไป (Polit and Hugler, 1999) นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง และแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวนทั้งหมด 32 ข้อ ดังนี้

ด้านโครงสร้าง จำนวน 4 ข้อ (ข้อ1-4)

ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ (ข้อ5-8)

ด้านรางวัล	จำนวน 4 ข้อ ( ข้อ9-12)
ด้านความอบอุ่น	จำนวน 5 ข้อ ( ข้อ13-17)
ด้านการสนับสนุน	จำนวน 5 ข้อ ( ข้อ18-22)
ด้านเอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดี	จำนวน 5 ข้อ ( ข้อ23-27)
ด้านความเลื่อมใส	จำนวน 5 ข้อ ( ข้อ28-32)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดให้เลือกตอบได้คำตอบเดียวมีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความหมายของตัวเลือก ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมาก
คะแนน 3	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบน้อย
คะแนน 1	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การของหน่วยงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้ (ประคอง วรรณสุด, 2535:117)

4.50-5.00	หมายถึง บรรยากาศองค์การของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงมาก
3.50-4.49	หมายถึง บรรยากาศองค์การของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	หมายถึง บรรยากาศองค์การของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง บรรยากาศองค์การของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00-1.49	หมายถึง บรรยากาศองค์การของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผลของงาน

4.1 ค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

4.2 ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ สุมาลัย ประจวบอารีย์ (2546) ซึ่งสร้าง

ขึ้นตามแนวคิดของ Ivancevich and Matteson (1999) ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ข้อคำถามทั้งหมดเป็นเชิงบวก ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ผลผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับตัว และการพัฒนาการ โดยมีจำนวนข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาให้ได้ข้อความที่กระชับ ตรงตามเนื้อหา เข้าใจง่าย

4.4 ผู้วิจัยแก้ไขให้ถูกต้อง และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือ

4.5 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มาปรับปรุงแก้ไขได้ค่า CVI (Content Validity Index) เท่ากับ .96 โดยถือเกณฑ์ความสอดคล้องและการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีค่า CVI = .80 ขึ้นไป (Polit and Huguier, 1999) นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง อีกครั้ง และแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวนทั้งหมด 25 ข้อ ดังนี้

ด้านผลผลิต	จำนวน 5 ข้อ	(ข้อ1-5)
ด้านประสิทธิภาพ	จำนวน 5 ข้อ	(ข้อ6-10)
ด้านความพึงพอใจ	จำนวน 5 ข้อ	(ข้อ11-15)
ด้านการปรับตัว	จำนวน 5 ข้อ	(ข้อ16-20)
ด้านการพัฒนาการ	จำนวน 5 ข้อ	(ข้อ21-25)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดให้เลือกตอบได้คำตอบเดียวมีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความหมายของตัวเลือก ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมาก
คะแนน 3	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบน้อย
คะแนน 1	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขต ภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้ (ประคอง วรรณสุด, 2535:117)

4.50-5.00	หมายถึง ประสิทธิผลขององค์การอยู่ในระดับสูงมาก
3.50-4.49	หมายถึง ประสิทธิผลขององค์การอยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	หมายถึง ประสิทธิผลขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง ประสิทธิผลขององค์การอยู่ในระดับต่ำ

## 1.00-1.49 หมายถึง ประสิทธิภาพขององค์การอยู่ในระดับต่ำมาก

## การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

## 1. การหาความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ (Content validity)

ผู้วิจัย การหาความตรงของเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ที่สร้างขึ้น จากกรอบแนวคิดจากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผ่านการตรวจสอบและได้รับการแก้ไขขั้นต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยนำเครื่องมือทั้งหมดไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านทฤษฎี และเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารเกี่ยวกับโรงพยาบาลชุมชน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านวิชาการ 3 ท่าน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา จำนวนภาษา ให้ข้อเสนอแนะ โดยกำหนดเกณฑ์ ความเห็นพ้องตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา  $CVI = .80$  ขึ้นไป (Polit and Hugler, 1999) ในการพิจารณาความตรงของเนื้อหาโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ กำหนดระดับของค่าคะแนนความตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อ 4 ระดับ ดังนี้

4	หมายถึง	ข้อคำถามนั้นสอดคล้องมาก
3	หมายถึง	ข้อคำถามนั้นค่อนข้างสอดคล้อง
2	หมายถึง	ข้อคำถามนั้นสอดคล้องน้อย
1	หมายถึง	ข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้อง

โดยคำนวณจากสูตร

$$CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ความคิดเห็นระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

จากการรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ได้ค่า  $CVI = .93, .91$  ตามลำดับมีข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ตัดออก จากข้อคำถามเดิมจำนวน 76 ข้อ เหลือข้อคำถามจำนวน 72 ข้อ ดังนี้

แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	จำนวน 16 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	จำนวน 0 ข้อ
ปรับปรุงการใช้ภาษา	จำนวน 1 ข้อ
ตัดข้อคำถามออก	จำนวน 1 ข้อ
เหลือข้อคำถามทั้งหมด	จำนวน 15 ข้อ
แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ	จำนวน 35 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	จำนวน 5 ข้อ

ปรับปรุงการใช้ภาษา	จำนวน	0 ข้อ
ตัดข้อคำถามออก	จำนวน	3 ข้อ
เหลือข้อคำถามทั้งหมด	จำนวน	32 ข้อ
แบบสอบถามประสิทธิผลของงาน	จำนวน	25 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	จำนวน	1 ข้อ
ปรับปรุงการใช้ภาษา	จำนวน	0 ข้อ
ตัดข้อคำถามออก	จำนวน	0 ข้อ
เหลือข้อคำถามทั้งหมด	จำนวน	25 ข้อ

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เห็นด้วยกับการให้คะแนนที่กำหนดไว้ไว้ หลังจากการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน และผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วจึงนำไปทดลองใช้หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือต่อไป

## 2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่โรงพยาบาลลำลูกกา ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งหมดจำนวน 30 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 และใช้เกณฑ์ความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ต่ำสุดที่ยอมรับได้ตั้งแต่ .70 (Deveillis, 1991) ขึ้นไป ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้ค่าความเที่ยงดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำ แบบสอบถามบรรยากาศองค์การและ แบบสอบถามประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	
	กลุ่มทดลองใช้ (n=30)	กลุ่มตัวอย่างจริง (n=308)
<b>แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง</b>	<b>.92</b>	<b>.94</b>
ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ	.79	.79
การกระตุ้นทางปัญญา	.86	.87
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.72	.79
<b>แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ</b>	<b>.96</b>	<b>.95</b>
โครงสร้าง	.93	.87
ความรับผิดชอบ	.73	.72

ตารางที่ 2 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	
	กลุ่มทดลองใช้ (n=30)	กลุ่มตัวอย่างจริง (n=308)
รางวัล	.93	.82
ความอบอุ่น	.86	.83
ความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กรและ ความจงรักภักดี	.84	.82
การสนับสนุน	.91	.88
ความเสี่ยง	.96	.93
<b>แบบสอบถามประสิทธิผลของงาน</b>	<b>.96</b>	<b>.95</b>
ผลผลิต	.80	.74
ประสิทธิภาพ	.93	.88
ความพึงพอใจ	.88	.81
การปรับตัว	.85	.84
การพัฒนา	.91	.94

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด 7 แห่ง คือ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดนครนายก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนครปฐม จังหวัดอ่างทองและจังหวัดสุพรรณบุรี สำเนาเรียนผู้อำนวยการโรงพยาบาล และหัวหน้าพยาบาล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เมื่อได้รับหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์แล้ว ผู้วิจัยได้ติดต่อกับฝ่ายกลุ่มภารกิจกิจการพยาบาล โรงพยาบาลต่างๆ เพื่อขอความร่วมมือและชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินการเก็บข้อมูล จากนั้นส่งหนังสือการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแนบโครงการการวิจัย และตัวอย่างเครื่องมือถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาล

3. หลังจากนั้น ได้ติดต่อประสานงานกับหัวหน้าพยาบาลแต่ละโรงพยาบาลเพื่อนำตัวชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และอธิบายถึงคุณสมบัติของแบบสอบถามและพยาบาลวิชาชีพในตำแหน่งต่างๆที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

4. ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บข้อมูล 2 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 25 สิงหาคม 2552 ถึงวันที่ 4 กันยายน 2552 และได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามการวิจัยผ่านทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ถึงหัวหน้าพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล พร้อมแบบจดหมายชี้แจงการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดวันรับกลับ ในโรงพยาบาลบางแห่งผู้วิจัยเป็นผู้รับกลับด้วยตนเอง

5. หลังส่งแบบสอบถามประมาณ 10 วัน ได้ติดต่อประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อขอแบบสอบถามกลับคืน แบบสอบถามที่ได้กลับคืนคิดเป็นจำนวน 308 ฉบับ คิดเป็น 91.1

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลอีกครั้ง พบว่าทุกฉบับมีความสมบูรณ์ จากนั้นนำข้อมูลไปคิดคะแนน โดยการแปลงข้อมูลเป็นค่าคะแนน ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างและป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ตอบแบบสอบถามและผู้บริหาร โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบ และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ทุกเวลา โดยการปฏิเสธนี้ไม่มีผลใดๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น กลุ่มตัวอย่างไม่ต้องระบุชื่อ-นามสกุล และสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบ แบบสอบถามได้ตามความเป็นจริง หากข้อคำถามใดที่กลุ่มตัวอย่างรู้สึกลำบากใจในการให้ข้อมูล ก็มีสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามบางข้อได้ ข้อมูลดิบที่ได้จากแบบสอบถามผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและอยู่ในที่ปลอดภัย เมื่อสิ้นสุดการวิจัยจะทำลาย การรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะเสนอเป็นภาพรวมไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

สำหรับการป้องกันผลกระทบทางลบต่อภาพลักษณ์ของโรงพยาบาลที่เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง และความรู้สึกของผู้บริหาร โรงพยาบาล ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาและควบคุมการวิจัยในคนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ข้อมูลดิบที่ได้ไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคลและโรงพยาบาลของผู้ตอบแบบสอบถามไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้นและเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น

### วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องของแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้โดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window Version 13 (Statistical Package for the Social) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\alpha = 0.5$  โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ เป็นจำนวน และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ร้อยละ (Percent) ทั้งรายด้านและโดยรวม

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์การจรณ์ (Contingency coefficient: C) แล้วตรวจสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีเกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร, 2542)

เมื่อ r มีค่าอยู่ระหว่าง 0.29 ถึงต่ำกว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

เมื่อ r มีค่าอยู่ระหว่าง 0.30 ถึง 0.69 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

เมื่อ r มีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 ถึง 0.1.0 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

เครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

5. วิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยการใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีลำดับขั้นดังนี้

5.1 ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยทดสอบความเป็นอิสระจากกันของตัวแปรอิสระ

5.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบง่ายโดยค่าทดสอบค่าที (t-test statistic)

5.3 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

5.4 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่คำนวณได้ โดยการหาค่า เอฟ (Overall F-test)



5.5 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ (b) ในรูปคะแนนดิบ และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ (Beta) ในรูปคะแนนมาตรฐาน

5.6 ทดสอบค่า  $t$  เพื่อทดสอบค่า  $b$  และ Beta ของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวจะส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์หรือไม่

5.7 สร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบทั้งหมดที่ระดับ .05



ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และการศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมทำนายประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

ตอนที่ 4. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอนและการสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ตอนที่ 1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จำแนกตาม  
ปัจจัยส่วนบุคคล (N = 308)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 24 ปี	15	4.9
25 – 30 ปี	98	31.8
31 – 40 ปี	88	28.6
41 – 50 ปี	91	29.5
51 ปีขึ้นไป	16	5.2
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	285	92.5
ปริญญาโท	23	7.5
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	169	54.9
คู่	139	45.1
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	30	9.7
6 -10 ปี	68	22.1
10 -15 ปี	88	28.6
16 -20 ปี	30	9.7
มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	92	29.9
<b>รายได้</b>		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	98	31.8
15,001 – 20,000 บาท	37	12.0
20,001 – 25,500 บาท	45	14.6
25,501 – 30,000 บาท	113	36.7
30,001 บาทขึ้นไป	15	4.9

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		
พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ	172	55.8
พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย	39	12.7
พยาบาลวิชาชีพผู้ชำนาญการ(APN)	76	24.7
พยาบาลวิชาชีพระดับผู้ตรวจการ	21	6.8

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จำนวน 308 คน เป็น คิดเป็นร้อยละ 91.1 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 308 ราย โดยมีอายุส่วนใหญ่ระหว่าง 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 รองลงมา อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.5 และอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.6 ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 92.5 สถานภาพสมรส โสด จำนวน 169 คิดเป็นร้อยละ 54.9 และคู่ จำนวน 139-คิดเป็นร้อยละ 45.1 ประสบการณ์การทำงานพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 21 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.9 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.6 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.1 รายได้ระหว่าง 25,000-30,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาอยู่ที่ ต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.8 ส่วนตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 172 ราย คิดเป็น ร้อยละ 55.8 รองลงมาคือ พยาบาลผู้ชำนาญการ(APN) คิดเป็นร้อยละ 24.7 และระดับพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหอผู้ป่วย คิดเป็นร้อยละ 12.7

ตอนที่ 2. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ (ตารางที่ 4-9)

2.1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ตารางที่ 4-5)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของพยาบาลวิชาชีพ หัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จำแนกเป็นรายด้าน (N=308)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การกระตุ้นทางปัญญา	4.26	.46	สูง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.16	.29	สูง
ภาวะผู้นำบารมีสร้างแรงบันดาลใจ	4.15	.27	สูง
รวม	4.15	.27	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญามีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านภาวะผู้นำบารมีสร้างแรงบันดาลใจมีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.16$  และ  $\bar{X} = 4.15$  ตามลำดับ)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของพยาบาลวิชาชีพ หัวหน้าหน่วยงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จำแนกเป็นรายข้อ (N=308)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
<b>การกระตุ้นทางปัญญา</b>			
1. ส่งเสริมบุคลากรให้ทดลองหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	4.26	.46	สูง
2. สนับสนุนให้บุคลากรมองปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานเป็นเรื่องท้าทายและหรือโอกาสพัฒนา	4.22	.41	สูง
3. ได้รับการสนับสนุนในการนำแนวทางใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.22	.46	สูง
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเลือกวิธีแก้ปัญหในงานอย่างเป็นเหตุเป็นผล	4.11	.31	สูง
5. กระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการทำงาน	3.91	.52	สูง
<b>การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</b>			
6. ความสามารถที่แตกต่างของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล	4.22	.47	สูง
7. รับฟังความคิดเห็นของท่านและผู้ร่วมงาน	4.11	.37	สูง
8. ยินดีให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ท่านและผู้ร่วมงาน	4.07	.61	สูง
9. มีการมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล	3.96	.52	สูง
10. สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถตามความรับผิดชอบ	3.93	.49	สูง
<b>ภาวะผู้นำบารมีสร้างแรงบันดาลใจ</b>			
11. ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและบุคลากรในองค์กร	4.22	.41	สูง
12. ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	4.08	.28	สูง
13. ปฏิบัติงานทุ่มเทเสียสละเพื่อประโยชน์ของ หน่วยงานและของส่วนรวม	4.08	.28	สูง
14. กระตุ้นให้ท่านและผู้ร่วมงานได้ตระหนักถึงคุณค่าของงานบริการผู้ป่วย	4.07	.61	สูง
15. สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย	3.93	.49	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหน่วยงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อรายการอยู่ในระดับสูงโดยมีข้อหัวหน้าหน่วยงานของส่งเสริมบุคลากรให้ทดลองหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงและมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) รองลงมา คือข้อคำถามหัวหน้าหน่วยงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และบุคลากรในองค์กร บุคลากรในหน่วยงานได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าหน่วยงานในการนำแนวทางใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีระดับคะแนนรองลงมา ( $\bar{X} = 4.16$ ) ทุกข้อ อยู่ในระดับสูง โดยมีข้อการยอมรับความสามารถที่แตกต่างของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.22$ ) เท่ากัน ที่เหลือเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับหัวหน้าหน่วยงานส่งเสริมบุคลากรให้ทดลองหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และหัวหน้าหน่วยงานรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ( $\bar{X} = 4.22$ ) ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยเท่ากัน ข้อคำถามหัวหน้าหน่วยงานกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการทำงานมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.91$ ) และภาวะผู้นำบารมีสร้างแรงบันดาลใจมีระดับค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.15$ ) ข้อการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและบุคลากรในองค์กร ( $\bar{X} = 4.22$ ) รองลงมาคือปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานทุ่มเทเสียสละเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานและของส่วนรวม ( $\bar{X} = 4.08$  เท่ากัน) การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายมีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.93$ )

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 2.2. บรรยากาศองค์การ (ตารางที่ 6-7)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้าน (N=308)

บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
โครงสร้าง	4.23	.43	สูง
รางวัล	4.13	.49	สูง
ความรับผิดชอบ	4.09	.44	สูง
ความอบอุ่น	4.04	.38	สูง
ความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์การและความจงรักภักดี	4.04	.43	สูง
การสนับสนุน	4.00	.39	สูง
ความเสี่ยง	3.92	.29	สูง
รวม	4.02	.48	สูง

จากตารางที่ 6 บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ รายด้านอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านโครงสร้างมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.23$ ) รองลงมาคือด้านรางวัลมีระดับค่าเฉลี่ยที่ ( $\bar{X} = 4.13$ ) และด้านความรับผิดชอบมีระดับค่าเฉลี่ยที่ ( $\bar{X} = 4.09$ ) ส่วนด้านความเสี่ยงเป็นด้านที่มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.92$ )

ศูนย์วิทยพัชกร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ (N=308)

บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
<b>โครงสร้าง</b>			
1. มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ	4.26	.51	สูง
2. มีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน (Job Description) ของผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	4.26	.52	สูง
3. มีการกำหนดสายบังคับบัญชาการบริหารที่ชัดเจน	4.20	.47	สูง
4. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	4.20	.55	สูง
<b>รางวัล</b>			
5. ให้การยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ	4.26	.51	สูง
6. พิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	4.20	.55	สูง
7. มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานดีเด่นของบุคลากรในหน่วยงานให้ผู้อื่นทราบอยู่เสมอ	4.18	.49	สูง
8. การกระตุ้นหรือตำหนิเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	4.07	.62	สูง
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>			
9. มอบหมายงานและรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง	4.18	.49	สูง
10. ให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	4.07	.62	สูง
11. สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	4.04	.39	สูง
12. ให้อิสระและความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน	4.00	.58	สูง
<b>ความอบอุ่น</b>			
13. ส่งเสริมให้ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนางานร่วมกันอย่างมีความสุข	4.14	.41	สูง
14. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจซึ่งกัน	4.11	.39	สูง
15. ส่งเสริมให้บุคลากรให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลต่อกัน ในการปฏิบัติงานและในด้านอื่นๆ	4.10	.38	สูง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

บรรยายกาศองค์การ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
16. ส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.09	.46	สูง
17. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี	3.94	.48	สูง
<b>ด้านความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์การและความจงรักภักดี</b>			
18. พึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้และพร้อมจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.11	.45	สูง
19. ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.10	.44	สูง
20. ชำรงรักษาความเป็นสมาชิกที่ดีของหน่วยงาน	4.10	.36	สูง
21. ปลุกฝังให้บุคลากรมีความผูกพันและจงรักภักดีในหน่วยงาน	4.08	.40	สูง
22. ความผูกพันกับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่	4.01	.63	สูง
23. ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.10	.44	สูง
<b>การสนับสนุน</b>			
24. สนับสนุนให้มีเอกสาร ตำรา และ Internet เพื่อให้บุคลากรค้นคว้าความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.07	.60	สูง
25. มีการจัดเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.05	.59	สูง
26. การสนับสนุนให้บุคลากรจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานอยู่เสมอ	4.03	.43	สูง
27. มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.97	.52	สูง
28. จัดสถานที่ให้บุคลากรได้พักผ่อน	3.96	.52	สูง
<b>ความเสี่ยง</b>			
29. สนับสนุนและหรืออำนวยความสะดวกให้บุคลากรร่วมมือกันหาแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	4.00	.51	สูง
30. มีการประชุมปรึกษากันเพื่อป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	4.04	.58	สูง
31. มีการจัดอบรมความรู้ให้บุคลากรตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	3.83	.79	สูง
32. มีเกณฑ์การช่วยเหลือบุคลากรเมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	3.82	.75	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้านระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.02$ ) พบว่าด้านโครงสร้างระดับคะแนนเฉลี่ยระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณารายข้อใน พบว่าข้อการมีคู่มือหรือมาตรฐานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและมีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน (Job Description) ของผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.26$  เท่ากัน) รองลงมา คือหน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรเท่ากับข้อหน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ( $\bar{X} = 4.20$ ) ส่วนด้านรางวัลมีระดับค่าเฉลี่ยที่ ( $\bar{X} = 4.13$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าการมอบหมายงานและรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง และหน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานดีเด่นของบุคลากรในหน่วยงานให้ผู้อื่นทราบอยู่เสมอ มีระดับคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับสาม ( $\bar{X} = 4.18$ ) ด้านรางวัลข้อการให้การยกย่องชมเชยมีระดับค่าเฉลี่ยที่ ( $\bar{X} = 4.26$ ) หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนางานร่วมกันอย่างมีความสุขมีระดับคะแนนรองลงมาลำดับที่สี่ ( $\bar{X} = 4.14$ ) และด้านความเสียงซึ่งมีคะแนนรายด้านต่ำที่สุด คือระบบการให้ข้อมูลข่าวสารที่มีความชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.18$ )

ศูนย์วิทยพัทยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### 2.3. ประสิทธิภาพของงาน (ตารางที่ 8-9)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้าน (N=308)

ประสิทธิผลของงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การพัฒนา	4.25	.43	สูง
ความพึงพอใจ	4.21	.44	สูง
การปรับตัว	4.09	.54	สูง
ผลผลิต	4.08	.53	สูง
ประสิทธิภาพ	4.08	.60	สูง
รวม	4.22	.42	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิภาพของงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิผลของงานทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านการพัฒนามีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจ มีระดับค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.2$ ) และด้านการปรับตัว ( $\bar{X} = 4.09$ ) ส่วนด้านผลผลิตและด้านประสิทธิภาพ มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.08$ )

**ตารางที่ 9** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชน  
เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ (N=308)

ประสิทธิผลของงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
<b>การพัฒนา</b>			
1. หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้ด้านวิชาการ ใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.29	.45	สูง
2. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานอย่าง สม่ำเสมอ	4.28	.45	สูง
3. ส่งเสริมสนับสนุนงานประจำมาสู่งานวิจัย	4.25	.47	สูง
4. มีการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.23	.49	สูง
5. ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา บุคลากรให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.21	.44	สูง
<b>ความพึงพอใจ</b>			
6. พึงพอใจที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.39	.53	สูง
7. การปฏิบัติงานของบุคลากรได้รับความชื่นชมจาก ผู้รับบริการ	4.12	.49	สูง
8. พึงพอใจที่บุคลากรในหน่วยงานช่วยกันปฏิบัติงานได้ สำเร็จตามเป้าหมาย	4.09	.61	สูง
9. พึงพอใจที่หน่วยงานให้การสนับสนุนความก้าวหน้า ของบุคลากรทุกคน	4.03	.54	สูง
10. พึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน	3.96	.58	สูง
<b>การปรับตัว</b>			
11. ยินดีปรับเปลี่ยนและยอมรับคำนิยามใหม่ๆของ หน่วยงาน	4.17	.42	สูง
12. สามารถใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการ ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยได้อย่างถูกต้อง	4.14	.36	สูง
13. เต็มใจปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธ กิจขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนไปอยู่เสมอ	4.15	.64	สูง
14. เรียนรู้เทคนิคการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ใหม่เพื่อใช้ใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.02	.53	สูง
15. สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.97	.57	สูง

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

ประสิทธิผลของงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
<b>ผลผลิต</b>			
16. ให้การบริการผู้ป่วยทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.38	.55	สูง
17. ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อนและอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ป่วย	4.29	.45	สูง
18. ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน	4.20	.44	สูง
19. ระบุตัวผู้ป่วยให้ถูกต้องก่อนให้การพยาบาลเพื่อป้องกันความผิดพลาด	4.15	.64	สูง
20. ให้การพยาบาลสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย	4.01	.55	สูง
<b>ประสิทธิภาพ</b>			
20. มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้พร้อมใช้ อยู่เสมอ	4.12	.62	สูง
21. ใช้วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า	4.10	.66	สูง
22. สามารถประยุกต์ใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.07	.64	สูง
23. แบ่งปันการใช้ทรัพยากร อุปกรณ์ต่างๆ ในหน่วยงานของตนและหรือหน่วยงานข้างเคียงเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า	4.02	.75	สูง
24. ใช้กระบวนการพยาบาลในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยทุกครั้ง	4.05	.58	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้านมีระดับค่าเฉลี่ยสูง ( $\bar{X} = 4.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อความพึงพอใจที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.39$ ) รองลงมา คือการให้บริการผู้ป่วยอย่างเท่าเทียมกันมีระดับค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.38$ ) ส่วนข้อหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้ด้านวิชาการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน และข้อบุคลากรปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อนและอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ป่วยมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.29$ ) ในรายข้อพบว่าข้อสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการ

ปฏิบัติงาน มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำ ( $\bar{X} = 3.97$ ) และท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานมีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.96$ )

#### ตอนที่ 4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ (ตารางที่ 10-13)

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ตำแหน่งในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ (N=308)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิผลของงาน				C	X. <sup>2</sup>	p-value
	ปานกลาง		สูง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
<b>อายุ</b>							
ต่ำกว่า 24 ปี	9	2.9	6	1.9			
25-30 ปี	45	14.6	53	17			
31-40 ปี	47	15	41	13			
41-50 ปี	49	15.9	46	14.9			
51 ปีขึ้นไป	8	2.5	8	2.5			
รวม	158	50.9	150	49.1	.15	6.99	.85
<b>ระดับการศึกษา</b>							
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	147	47.7	138	44.8			
ปริญญาโท	11	3.5	12	3.8			
รวม	158	51.2	150	48.8	.05	.77	.85
<b>สถานภาพการสมรส</b>							
โสด	78	25	61	19.8			
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	80	25.9	89	28.8			
รวม	158	51.9	150	48.1	.09	2.78	.42

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิผลของงาน				C	X. <sup>2</sup>	p-value
	ปานกลาง		สูง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
<b>รายได้</b>							
ต่ำกว่า 15,000บาท	46	14.9	52	16.9			
15,001-20,000บาท	20	6.4	17	5.5			
10,001-25,000บาท	21	6.8	24	7.7			
25,001-30,000บาท	65	21	48	15.5			
30,001บาทขึ้นไป	6	1.9	9	2.9			
รวม	158	50.6	150	49.4	.18	10.33	.58
<b>ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน</b>							
พยาบาลระดับปฏิบัติการ	89	28	83	27			
พยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย	23	7	26	8			
พยาบาลผู้ชำนาญการ(APN)	38	12	38	12			
พยาบาลระดับผู้ตรวจการ	8	2	13	4			
รวม	158	49	150	51	.20	13.40	.14

จากตารางที่ 10 พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงานและ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิจัยทรัพยากรสุขภาพ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**ตารางที่ 11** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การกับ ประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ (N=308)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.175	.002	ต่ำ
บรรยากาศองค์การ	.695	.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลางในระดับต่ำ ( $r = .175$ ) ส่วนบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ในระดับปานกลาง ( $r = .695$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 4. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และการสร้างสมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ (ตารางที่ 12 – 13)**

**ตารางที่ 12** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ ( $R^2$ ) และค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  change) ในการพยากรณ์ประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยวิธี Stepwise (N=308)

ลำดับขั้นการพยากรณ์	R	$R^2$	Adjusted $R^2$	$R^2$ change	F	p-value
บรรยากาศองค์การ	.695	.483	.481	.483	285.344	.000

จากตารางที่ 12 พบว่าบรรยากาศองค์การเท่านั้นที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของ ประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .483 ( $R^2=.483$ ) แสดงว่าบรรยากาศองค์การมีความแปรปรวนกับประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ได้ร้อยละ 48.3

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ สมการถดถอยพหุที่ใช้พยากรณ์ และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE.b	Beta	t	p-value
บรรยากาศองค์การ	.615	.036	.695	16.892	.000
constant	1.747	.148	-	11.834	.000
R=.695	$R^2=.483$	F=285.344	SEest = .3091	p-value =000	

จากตารางที่ 15 เมื่อพบว่าสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบตัวพยากรณ์คือบรรยากาศองค์การ มีค่า Beta สูงสุด (Beta = .695) แสดงว่าบรรยากาศองค์การที่พยากรณ์ประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y_{\text{ประสิทธิผลของงาน}} = 1.747 + .615X_{\text{บรรยากาศองค์การ}}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{ประสิทธิผลของงาน}} = .695 Z_{\text{บรรยากาศองค์การ}}$$

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research Design) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ ประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง และเพื่อศึกษาตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์การ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. อายุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางตามการรับรู้พยาบาลวิชาชีพ
2. ระดับการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางตามการรับรู้พยาบาลวิชาชีพ
3. สถานภาพสมรส ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางตามการรับรู้พยาบาลวิชาชีพ
4. รายได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางตามการรับรู้พยาบาลวิชาชีพ
5. ประสบการณ์การทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางตามการรับรู้พยาบาลวิชาชีพ
6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางตามการรับรู้พยาบาลวิชาชีพ
7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้พยาบาลวิชาชีพ
8. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางตามการรับรู้พยาบาลวิชาชีพ
9. ปัจจัยส่วน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางตามการรับรู้พยาบาลวิชาชีพ

ประชากร ในการทำวิจัย คือพยาบาลวิชาชีพการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ที่มีประสบการณ์ทำงานเป็นเวลา 1 ปี แบ่งเป็นโรงพยาบาล 30 เติงถึง 90 เติง จำนวน 46 โรงพยาบาล

ได้จำนวนพยาบาล 2,190 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (Multi-Stage sampling )

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบไปด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รวมข้อคำถาม 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 ด้านคือด้านภาวะผู้นำบริมในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีจำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 7 ด้าน คือด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ ด้านรางวัล ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี และด้านความเสียง มีจำนวน 32

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการเกี่ยวกับประสิทธิผลของงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านผลผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านความพึงพอใจ ด้านการปรับตัว ด้านการพัฒนา มีจำนวน 25 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามการเกี่ยวกับประสิทธิผลของงาน เป็นลักษณะมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบสอบถามทุกตอนมีความตรงของเนื้อหา =.93,.91 และ.96 ตามลำดับ

การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) จากการใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่โรงพยาบาลลำลูกกา ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวนทั้งหมด 30 ชุด ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ.92,. 96 และ.96 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 338 ฉบับได้รับคืนและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ 308 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.1 ของแบบสอบถามที่ส่งไป การวิเคราะห์ใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ร้อยละ (Percent) ค่าสัมประสิทธิ์การจรณ์ (Contingency coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation ) สถิติพหุคูณถดถอย (Multiple regression) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จำนวน 308 คน ส่วนมาก มีอายุอยู่ในช่วง 25 - 30 ปี (ร้อยละ 31.8) จบการ

ศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 92.5) มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 21 ปี (ร้อยละ 29.9) ระดับเงินเดือน 25,001-30,00 บาท สถานภาพการสมรสโสด 169 (ร้อยละ 54.9) และตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ 172 คน (ร้อยละ 55.8)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหน่วยงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านภาวะผู้นำการมีสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 4.16$  และ  $\bar{X} = 4.15$  ตามลำดับ)

3. บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ รายด้านอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.23$ ) รองลงมาคือด้านรางวัลมีระดับค่าเฉลี่ยที่ ( $\bar{X} = 4.13$ ) และด้านความเสี่ยงเป็นด้านที่มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.92$ )

4. ประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิผลของงานทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านการพัฒนา มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมา คือด้านความพึงพอใจ ( $\bar{X} = 4.2$ ) และด้านประสิทธิภาพ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.08$ )

5. การศึกษาความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้ และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้ และตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางจึงไม่เป็นไปตามไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ถึงข้อที่ 6

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .175$ ) เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 7

บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .695$ ) เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 8

6. ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่าบรรยากาศองค์การ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 48.3 และเขียนสมการการพยากรณ์ได้ดังนี้

### สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y_{\text{ประสิทธิผลของงาน}} = 1.747 + .615X_{\text{บรรยากาศองค์การ}}$$

### สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{ประสิทธิผลของงาน}} = .695 Z_{\text{บรรยากาศองค์การ}}$$

### อภิปรายผลการวิจัย

1 การศึกษา พบว่าประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางโดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่องานที่ปฏิบัติเพื่อให้มีประสิทธิผลสามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความพึงพอใจ สามารถปรับตัวในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและวิทยาการที่เปลี่ยนแปลง มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน การปฏิบัติงานตามบทบาทจรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดและกรอบมาตรฐานวิชาชีพสำหรับพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล นอกจากนี้ (กองการพยาบาล, 2545) พยาบาลวิชาชีพต้องมีความสามารถในการสร้างสรรค์งานการพยาบาลให้เหมาะสมตามสถานการณ์สามารถประยุกต์ความรู้ศาสตร์ในด้านต่างมาใช้ในการให้บริการอย่างครอบคลุมสอดคล้องตามขอบเขตมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด (สำนักการแพทย์, 2547) ประสิทธิผลของงานที่สูงขึ้น เกิดจากความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงาน และจากข้อคำถามในด้านต่างๆพบว่าพยาบาลวิชาชีพ มีความพึงพอใจเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับทิพย์รัตน์ กลั่นสกุล (2547) ที่ศึกษาประสิทธิผลของทีม โรงพยาบาลทั่วไป วาริพุลทรัพย์ (2544) ที่ศึกษาประสิทธิผลของทีมในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร และวิไลวรรณ พุกทอง (2546) ที่ศึกษาประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้งหมดพบว่า ประสิทธิผลของงาน อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับสูง แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหน่วยงานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งพบว่าพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหน่วยงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง จะสามารถกระตุ้นตนเองและสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเองและผู้ร่วมงานด้วยวิสัยทัศน์ ที่สามารถช่วยให้งานสำเร็จได้ โดยกระตุ้นและจูงใจผู้ร่วมงานให้ยึดมั่นในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจสูง กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย(นวลจันทร์ อาศัยพานิช, 2545) และเรมवल นันท์สุภวัฒน์ (2542) ได้กล่าวว่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีแนวโน้มให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน พยายามให้เกิดความสำเร็จในงานและประสิทธิภาพของงาน ปรางทิพย์ อุจะรัตน์ (2541) ระบุว่าในการ

พัฒนางานของพยาบาลวิชาชีพ ให้มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นอีกปัจจัยที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำและผู้ตามไปพร้อมกัน ผู้นำที่มีลักษณะเช่นนี้จะมีระบบค่านิยมและอุดมการณ์ของหัวหน้าหน่วยงานอย่างเข้มแข็งส่งผลให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ตรงต่อส่วนรวมมากกว่าเพื่อผลประโยชน์ของหัวหน้าหน่วยงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม (Bass, 1985) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้ที่โน้มน้าวใจให้ผู้ปฏิบัติทำในสิ่งต่างๆมากกว่าที่คาดคิดและสามารถเพิ่มผลผลิตให้องค์กรได้ การที่องค์กรมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลดีต่อองค์กร โดยมีความคิดริเริ่มหรือปรับกระบวนการทำงานใหม่ๆให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้อง Griffith (2004) ที่พบว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจและพึงพอใจในงาน ไม่ลาออก ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี และการวิจัยของ Pillai and William (2004) ที่พบว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง ช่วยกระตุ้นและจูงใจให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในการปฏิบัติงานและเพิ่มผลการปฏิบัติงานและ Glover et al (2002) ที่พบว่าผู้นำต้องกล้าในการที่ต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ต้องยอมรับในความแตกต่างของบุคคล มีความประนีประนอม ปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อลดสถานการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาในการปฏิบัติงาน Dalton et al (2000) กล่าวว่า ในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญคือภาวะผู้นำและผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบในงานที่ตนเองปฏิบัติ มีความสามารถในการกระตุ้นผู้ตาม เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ร่วมงานได้

บรรยากาศองค์กร โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าระดับของบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับสูงทุกด้าน บรรยากาศองค์กรจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กรที่ไม่ดี จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่ดี แต่ไม่เสมอไป การปฏิบัติงานจะสูงขึ้นอยู่กับมิติของบรรยากาศที่เป็นเหตุเป็นผล การที่ได้ปฏิบัติงานในมิติบรรยากาศที่ดีหรือมีความสุขจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่และผลงาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551) บริษัทที่ประสบผลสำเร็จต้องมีบรรยากาศองค์กรในทางบวก บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญ เพราะการรับรู้ของพนักงานต่อองค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาทัศนคติต่อองค์กรของพนักงานและในทางกลับกันทัศนคติของพนักงานจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา บรรยากาศองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ เกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งหมด (Lussier, 2005) เช่นเดียวกับการศึกษาของศิริลักษณ์ กุลละนิวีวัฒน์ (2545) ที่พบว่าบรรยากาศอยู่ในระดับสูง และณัญญา มูลประหัส (2545) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์กร โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสุพรรณ อัสวะศักดิ์สกุล (2549) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กรและผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการ โดยกลุ่มตัวอย่างคือผู้จัดการในกลุ่มบริษัทขายคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง จำนวน 132 คน ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานและ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ามีผลกับประสิทธิภาพของงานทางบวก

2. พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ถึง 6 สรุปได้ว่าการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของงาน แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของแต่ละคนไม่สามารถนำมาใช้ประกอบการประเมินประสิทธิผลของงานได้ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน ดังนั้นเป็นข้อสังเกตว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจะส่งเสริมกับประสิทธิผลของงานหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับเจ้าของ เพราะเป็นลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกันออกไป (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) อาจต้องเพิ่มเติมในเรื่องความถนัด เพศ ความสนใจ แรงจูงใจ และลักษณะทางกายภาพของบุคคลนั้นๆ

พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลางในระดับต่ำ ( $r = .175$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 7 ซึ่ง Avolio, Bass and Jung (1999) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นกระบวนการที่เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีผลทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกไว้วางใจ นิยมชมชอบ จงรักภักดี เกิดความเคารพนับถือตัวผู้นำ และจากการคำนึงถึงความต้องการของแต่ละบุคคล ส่งเสริมการเรียนรู้ตามความเหมาะสม กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์ พยายามที่หาแนวทางใหม่มาใช้ในการทำงาน และตระหนักในความสำคัญของผลงานเกิดความเชื่อมั่นจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ขององค์การและทีมงาน โรงพยาบาลวิชาชีพที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะสามารถกระตุ้นตนเองและสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเองและผู้ร่วมงานด้วยวิสัยทัศน์ ที่สามารถช่วยให้งานสำเร็จได้ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและจูงใจผู้ร่วมงานให้ยึดมั่นในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจสูง กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย (นวลจันทร์ อาศัยพานิช, 2545) และเรมวอล นันท์ศุกวัฒน์ (2542) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีแนวโน้มให้ผู้ร่วมเกิดความพึงพอใจในงาน พยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน และประสิทธิภาพของงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของการศึกษาของจันทิมา นิลจ้อย (2547) พบว่า สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ เป็นสมรรถนะที่สำคัญที่ทำให้พยาบาลเกิดการสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการคิดในเชิงเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการดูแลสุขภาพ นอกจากนี้ การศึกษาของวิลาวณิชย์ เสนารัตน์ (2545) และวิจิตร ศรีสุพรรณและคณะ (2544) ที่กล่าวว่าพยาบาลวิชาชีพจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำและเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพและสามารถกระตุ้นให้สร้างค่านิยมในการปฏิบัติงาน และการดูแลสุขภาพแก่ผู้มารับบริการ จนนำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้ ดังนั้นฝ่ายการพยาบาล ควรสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพในระดับต่างๆ ได้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะช่วยกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้นให้มีการทำงานและการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจผลการปฏิบัติงานดีเพื่อที่จะ



สามารถกระตุ้นให้สร้างค่านิยม และการดูแลสุขภาพแก่ผู้มารับบริการ จนนำไปสู่การพึ่งพาตนเอง ซึ่งจะนำสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของงานมากขึ้น

พบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ในระดับปานกลาง ( $r = .695$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 8 บรรยากาศองค์การจึงเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมและทัศนคติของสมาชิกในองค์การนอกจากนี้บรรยากาศองค์การยังเป็นลักษณะของสภาพภายในองค์การ ลักษณะวัฒนธรรม ที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ ส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการทำงาน องค์การที่มีบรรยากาศการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน และความผูกพันในองค์การ ผลจากพฤติกรรมของบุคคลากรในการทำงานจะพฤติกรรมอย่างไรขึ้นอยู่กับ สิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การ (Lewin, 1993) บรรยากาศองค์การจึงเป็นการรวบรวมลักษณะข้อเฉพาะขององค์การ ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน (Stringer, 2002) การที่บรรยากาศองค์การดีส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การทุ่มเท ของบุคคลากร ความจงรักภักดี ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ มีผู้ศึกษาถึงบรรยากาศองค์การไว้เช่น ชัยณรงค์ แก้วอยู่ (2541), ฉัญญา มุลประหัต (2545) และศิริลักษณ์ กุลละวณิชกุล (2545) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการการทำงาน และ อิศระ บุญญะฤทธิ์ (2545) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของงาน สรุปได้ว่าประสิทธิผลของงาน เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การการรับรู้ และสามารถประเมินได้ และบรรยากาศองค์การยังส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของงานโดยตรง

3. ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์กันประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าบรรยากาศองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .483 ( $R^2 = .483$ ) แสดงว่าบรรยากาศองค์การมีความแปรปรวนกับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 48.3 แสดงว่า บรรยากาศองค์การมีความแปรปรวนกับประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 48.4 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 9 เมื่อวิเคราะห์ทางสถิติ เมื่อพิจารณาสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน พบว่าตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ได้มากที่สุด เมื่อพิจารณาสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวพยากรณ์มีค่า Beta สูงสุด คือ บรรยากาศองค์การ (Beta = .695) แสดงว่าบรรยากาศองค์การมีน้ำหนักในการพยากรณ์ประสิทธิผลของงาน แสดงบรรยากาศองค์การที่ดีส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น ซึ่งปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารหน่วยงาน

ควรมีการส่งเสริมบรรยากาศในหน่วยงาน เนื่องจากบรรยากาศในหน่วยงานเป็นการรับรู้ของบุคลากร ต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การดีส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การทุ่มเทของบุคลากร ความจงรักภักดี ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (Stringer, 2002) ผู้บริหารพยาบาล จึงควรส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานและบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานได้แก่ โครงสร้าง ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่น ความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์การและความจงรักภักดี การสนับสนุน และด้านความเสียหายหากผู้บริหารส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีในหน่วยงาน ทุ่มเท ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

จากการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การเท่านั้นที่พยากรณ์ประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 48 ส่วนที่เหลือร้อยละ 52 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาครั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากปัจจัยอื่นๆ ร่วมด้วย เช่นการมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจ ความเชื่ออำนาจในตน ความฉลาดทางอารมณ์ หรืออื่นๆ เป็นต้น

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพ เกิดความอบอุ่นมีกำลังใจ ได้รับความยุติธรรม การได้รับการยกย่องชมเชย เมื่อการปฏิบัติงานได้ดี หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนางานร่วมกันอย่างมีความสุข พบว่าระบบการให้ข้อมูลข่าวสารที่มีความชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดี บุคลากรมีความสุข มีความมั่นคงในในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลบรรลุถึงเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

2. ควรเสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหน่วยงานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยงานทำให้ประสิทธิผลของงานในหน่วยงานดีขึ้น

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน เช่น การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรเรียนรู้และ ความเข้มแข็งของบุคลากร

2. เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้มีขอบเขตของการศึกษา เฉพาะใน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ที่มีขนาด 30 เตียง 90 เตียงเท่านั้น ดังนั้นควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของ

งานในทุกระดับ ว่ามีผลการดำเนินงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ทำการศึกษาวิจัยเชิงทดลอง โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน หรือพัฒนาพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหน่วยงานให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน



ศูนย์วิทยพัชร์พยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กองการพยาบาล, 2539. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลที่ปฏิบัติ  
การพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กองการพยาบาล, 2542. การพัฒนาการปฏิบัติวิชาชีพ: มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่  
ที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญการพิมพ์.
- กุศล ญาณะจารี. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศการให้บริการในองค์การ  
กับการรับรู้การบริการของผู้ประกันตน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา ธานะ. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน และภาวะผู้นำปรับเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน เขต  
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์. 2548. สัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมใน  
งานหาบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนัก  
การแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ  
พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์. 2543. ประสิทธิภาพในระบบสุขภาพ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยสุขภาพ
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจ  
ในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ  
พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. 2541. บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล  
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอก  
พยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะการทำงาน และบรรยากาศ  
องค์การกับคุณภาพชีวิตของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จุฬารัตน์ โสตะ. 2543. การส่งเสริมสุขภาพแนวใหม่. ภาควิชาสุขศึกษา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นวลจันทร์ อาศัยพานิชย์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างเขavnอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีศรี กรีทอง . 2530. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนยา บุญทอง. 2543. ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึง ประสงค์ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- นพพร การถัก. 2535. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บทบาทกับการปฏิบัติงานของ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงศ์. 2537. การบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงศ์. 2541. ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. 2545. การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: ประชุมการช่าง.
- นิตยา สุขเจริญ. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิโลบล สุขรองแพ่ง. 2542. การพัฒนาข้าราชการกับประสิทธิผลองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นิยม สีสุวรรณ. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานและ พฤติกรรม ที่นำไปไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทยา ชุ่มช่วย. 2542. ความสามารถในการบริหารงานและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของ หัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญา สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

- ฉัญญา มูลประหัต. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่าง เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศ  
องค์การ บริหารงานแบบมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด  
กระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. 2547. ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์ยูเออนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- เบญจรัตน์ สมเกียรติ. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอ  
ผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ การสนับสนุนจากองค์การกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของ  
พยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เปรมฤดี ปองมงคล. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในวิชาชีพ การมี  
ประโยชน์ทางสังคม ความสำเร็จในวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- ประคอง วรรณสุด. 2538. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาพร นิกรเพสย์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศ  
องค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม .  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประกิจ วาธิ์สาธกกิจ. 2541. การจัดตั้งองค์อิสระระดับชาติเพื่อการส่งเสริมสุขภาพในประเทศไทย:  
กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.
- ปลายมาศ ขุนภักดิ์. 2533. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม  
โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์สาทรณสุขศาสตร์มหาบัณฑิตสาขา  
บริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ผาณิต สกุลวัฒน์. 2537. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลมหาราช  
นครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 2544. ก้าวสู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร:  
วังใหม่บลูพรีน.

- พวงทิพย์ ชัยพิบาลสกุล.2551.คุณภาพการบริหารการพยาบาล.กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พวงเพ็ญ หงส์อุปถัมภ์ไชย. 2540. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงานควบคุมคุณภาพของ  
โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พนิดา แต่งศรี. 2546. ปัจจัยส่วนบุคคล จิตลึกลับและความผูกพันต่อองค์กรที่มีประสิทธิผลทีมงาน.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. 2539. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์.กรุงเทพมหานคร:กราฟิก ฟอรัม  
โพสต์ทูเดย์. 2552. บทความเรื่องไข้หวัด 2009 :รายการสัมภาษณ์ รัฐมนตรีกระทรวงสาธารณสุข.  
ฉบับวันที่ 27 พฤษภาคม 2552
- พิทยา บวรวัฒนา. 2552. ทฤษฎีองค์การสาธารณะ.พิมพ์ครั้งที่ 12.กรุงเทพมหานคร:ศักดิ์โสภณาการพิมพ์  
พยอม วงศ์สารศรี.2530. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 5 .กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาศาสตร์การ  
จัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- พัชรี สายสกุล. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการ  
เป็นสมาชิกขององค์กรกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ  
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฟาริดา อิบราฮิม .2541. นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์ สำหรับพยาบาล .พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร:  
บริษัทสามเจริญพานิช
- ทิพย์รัตน์ กลั่นสกุล. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การ  
มีส่วนร่วมในงาน กับประสิทธิผลของทีมงานพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการ  
พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ กิรีติบุตร. 2529. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร: กรุงเทพมหานคร .สำนักพิมพ์โอเดียน
- ภัทรา เพ็ชรพันธ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานการบริหารงานแบบมี  
ส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงาน  
อุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ  
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรา จารุสุตินธ์ และคณะ. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน  
และการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลกับความรู้ความสามารถ

ด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยูดี ภาษา และคณะ. 2543. **วิจัยทางการพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร:สยามศิลป์การพิมพ์  
รุจา รอดเข็ม. 2547. **การประเมินองค์การแบบสมดุล:Balanced Scorecard** .เศรษฐศาสตร์ดุสิตบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร:ชนธิ์การพิมพ์ จำกัด

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร:เพียร์สันเอ็ดดูเคชั่น อินโดจีน  
จำกัด

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2549. **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร:บริษัท ธรรมสาร จำกัด

วุฒิไกร เกษสูงเนิน. 2549. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต่องาน** ของพนักงานสาขาธนาคาร  
ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานพื้นที่เขตวิสุทธิกษัตริย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการ  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ. 2542. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน**  
ประเทศไทย. *สภาวิจัยทางการแพทย์*.3(2):98-122

ศศิรินทร์ หล้านามวงศ์. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน** กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ  
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริกุล จันทุม. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาการพยาบาล การบริหารงาน**  
งานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลพยาบาล  
วิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล  
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริลักษณ์ กุลวะนิชวัฒน์. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม**  
บรรยากาศองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล  
ศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุมิตรา สร้อยอินทร์. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยการ**  
บริหารงานแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของทีมการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.



วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สายสมร เรืองวรินทร์. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านการบริหารของหัวหน้าหอ  
ผู้ป่วยการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของ  
พยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
โท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สายสมร พิภพทองอยู่. 2543. บรรยากาศองค์การกับความเป็นวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขต 8.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สิริอร วิชชาวุธ. 2549. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุมาลัย ประจวบอารีย์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมใน  
หน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพงานผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ . วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสาวรส บุญนาค. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้  
ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร  
. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุธรรม อัสวะศักดิ์สกุล. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การและผล  
การปฏิบัติงานของผู้จัดการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
เกษตร.

สมยศ นาวิการ. 2541. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า.

สมหมาย หิรัญนุช. 2541. แนวทางการปรับระบบทางการพยาบาลยุคประหยัด .สารสภาการพยาบาล.  
13(2):16-22

สิวลี ศิริโร. 2548. จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

สิทธิศักดิ์ พฤษย์ปิติกุล. 2543. คู่มือการตรวจสอบคุณภาพโรงพยาบาล .พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร:  
บริษัท เอเชียเพรสจำกัด.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง .2549. ข้อมูลบุคคลกรทางการแพทย์.  
นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.

- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพ. 2551. **มาตรฐานโรงพยาบาลและการบริการสุขภาพฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทหนังสือดีวัน.
- หลุยส์ จำปาเทศ. 2533. **จิตวิทยาการจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. ปทุมธานี: สถาบันการบริหารและจิตวิทยา
- อรพิน ดันติมูธา. 2538. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
- มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล .2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน**
- บรรยากาศองค์การรับคุณภาพการทำงาน**ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้.
- วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุมาพร วงศ์ประยูร. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยสถานการณ์คุณลักษณะ**
- ของงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ**
- โรงพยาบาลชุมชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
- คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุไร หัตถกิจ และคณะ. 2544. **การพัฒนารูปแบบสถานบริการปฐมภูมิในชุมชนภาคใต้**. รายงาน
- โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยทางการพยาบาลนวัตกรรมเพื่อสุขภาพของ
- ประชาชนไทยในทศวรรษหน้า. จากการประชุมวิจัยทางการพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 2 วันที่
- 19 – 21 พฤศจิกายน 2544 โรงแรมแอมบาสเดอร์ กรุงเทพมหานคร. (ม. ป. ท.). (อัครา)
- อำพร จันทร์รักษา. 2538 **ความขัดแย้งในบทบาทที่คาดหวังกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงของพยาบาลใน**
- โรงพยาบาลของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทย**. วารสารวิทยาลัยบรมราชชนนี.
- ปีที่ 8. ฉบับที่ 1. หน้า 12-18.
- อนงค์ลักษณ์ จันทร์สาม . 2536. **บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้นิเทศงาน**
- สาธารณสุขระดับจังหวัดในเขต 7**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาพยาบาล
- สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529. **ความผูกพันต่อองค์การ** วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์: 34-41.
- อิสระ บุญญะฤทธิ. 2545. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะ บรรยากาศ**
- องค์การและประสิทธิผลของหัวหน้าระดับต้น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการ
- บริหาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัญชลี มากบุญส่ง. 2540. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับประสิทธิผล**
- ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาล**

ทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

### ภาษาอังกฤษ

- American Association of Colleges of Nursing. 2004. **Working paper on role of clinical nurse leader**. [Online]. Available from: [http://www.aacn.nche.edu/Publications/White Papers/Clinical nurse leader. html](http://www.aacn.nche.edu/Publications/White%20Papers/Clinical%20nurse%20leader.html)[2005, Aug 4]
- Avolio, B. J., and Bass, B. M., 1988. **The full rang of leadership development: Basic and advance manuals**. New York: Bass/ Avolio and Associats.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I., 1999. Reexamining the component of transformational and transactional leaders using the Multiple Leadership Qustionnaire . **Jorunal of Occupational psychology** 72 (4):441-461
- Bass, B. M., 1985. **Leadership and performance beyond expectations**. New York: The free press.
- Bass, B. M., 2002. Congnitive,social, and emotional intelligence of transformational leaders. **Europepan Journal of Working and organizational Psychology** 8 (1): 9-12
- Brown, S. P., and Leigh,T. W., 1996. A new look at phychology climait and its relationship to job involvement , effort and performce . **Journal of Applied Phychology**. 81 (4):358-368
- Commings . T.G., and Worley. C. G., 2005. **Organization development and chang** .7<sup>Th</sup> ed. United Stated of America.
- Devellis, R. F., 1991. Scale development: **Theory and application**. California: Stage
- Dalton, M., Hoyle, D. and Watts, M. W., 2000. **South –Westren Human Relations**. 2<sup>nd</sup> edition. United Stage of america: South –Westren Education Publishing.
- Davis, K., 1982. **Human behavior at work**. New York: Mc Graw Hill
- Etzioni, A., 1964. **Modern Organization**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall
- Griffin,R.W; Welsh,A;and Moorhead. G.,1987. Perceived task characteristics and employee performance: A literature review. **Academic of Management Review** 6(4):655-664
- Glover, et al. 2002. Adative Leadership (Part one): When change is not enough. **Organization Development Journal** 20 (2): 22-40
- Glover, et al. 2002. Adative Leadership (Part two): Four principle for being adaptive . **Organization Development Journal** 20 (4): 18-38

- Griffith, J. 2004. Relation of principle transformational leadership to school staff job Satisfaction, staff turnover, and school performance. **Journal of Education Administraion**: 42 (3) 333.
- Herzbreg., 1993. **The Motivation to work ..** New Brunswick: Transation publisher
- Ivancervich, J. M. and Matterson, M. T., 1999. **Organization behavior and Management** 2<sup>nd</sup> ed. Boston: Mc Graw Hill.
- Lussier, R. N., 2005. **Human Relations in Organgzations:Application and Skill Bulding**.6<sup>th</sup> ed. New York: McGraw Hill.
- Ozaralli,N. 2002. Effect of transformational leadership on empowerment and team effectiveness, **Laedership and organization development journal**.24(6):344-355
- Polit, D. F., and Hugler, 1999. **Nursing research: Principle and methods**. 3<sup>rd</sup> ed. Philadahhia: Lippincott.
- Robbins, S. P., 1990. **Organization theory: Structure,Designs and Applications**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall
- Robbins, S. P., 2005. **Organizational Behavior** .11<sup>th</sup> ed .New Jersey. Pearson Education. Inc
- Marchinton and Willkinson. 2002. **Introducing human resource management**: London ; Prentice Hall
- McClelland, D. C., 1985. **Human motivation**. Palo Alto: Scott, Fore and company.
- Schein , E. H., 1970. **Organizational Psychology**. 2<sup>nd</sup> ed. New-Delhi: Prentice -Hall
- Stringer, R. 2002. **Leaderships and Organization climate**: New Jersey: Mc Graw Hill
- Stoner,J. A. F., & Wankel, C. 1986. **Management**. rd.ed.Englewood Cliffs: Prentice -Hall
- Steers, R. M., 1977. **Organization Effectiveness :A Behavioral View**. Santa Monica: Goodyear Publishing company. Inc.
- Steers, R. M., 1999. **Introduction to organizational behavioral**. 4<sup>th</sup> ed New York: Haper Collins.
- Sherman, R. 2005. **The clinical nurse leader graduate program**. [Online] Available from: [http://www.fau.edu/duudept/nursing/CNL\\_Program.pdf](http://www.fau.edu/duudept/nursing/CNL_Program.pdf)[2005, August 4]
- Yukl, G. A. 1999. **Leadships in organization**. 3<sup>rd</sup> ed. New Jersy: Prentice-Hall.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ดร. คณุดา จามจรี	นักวิชาการพยาบาลชำนาญการพิเศษ สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์
2. ผศ.ดร. วาสนี วิเศษฤทธิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อาจารย์ประจำคณะ พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ผศ. อุบล ตูลยากรณ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ระดับ 8 ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์
4. นางสุภาวี่ อวสกุลสุทธิ	หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลบ้านหมอ
5. นางกรรณิกา ปัญญาอมรวิวัฒน์	หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชัยบาดาล

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

13 สิงหาคม 2552

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
เรียน ผู้อำนวยการสำนักการพยาบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางปัทมา ภูพิพัฒน์ผล นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ ดร.คนุลดา จามจรี เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุริพร ธนศิลป์)

รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

รักษาการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ดร.คนุลดา จามจรี

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9803

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร 0-2218-9831

ชื่อนิสิต

นางปัทมา ภูพิพัฒน์ผล โทร. 08-1907-4960



ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

13 สิงหาคม 2552

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางปัทมา ภูพิพัฒน์ผล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อุบล ตูลยากรณ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรีพร ธนศิลป์)

รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

รักษาการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อุบล ตูลยากรณ์  
งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9803

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร 0-2218-9831

ชื่อนิสิต นางปัทมา ภูพิพัฒน์ผล โทร. 08-1907-4960

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

13 สิงหาคม 2552

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางปัทมา ภูพิพัฒน์ผล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมีรองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการนี้จึงขอเรียนเชิญผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนี วิเศษฤทธิ์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุวีพร ธนศิลป์)

รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

รักษาการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

<u>สำเนาเรียน</u>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนี วิเศษฤทธิ์
<u>งานบริการการศึกษา</u>	โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806
<u>อาจารย์ที่ปรึกษา</u>	รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9803
<u>อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม</u>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร .สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร 0-2218-9831
<u>ชื่อนิสิต</u>	นางปัทมา ภูพิพัฒน์ผล โทร. 08-1907-4960

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

13 สิงหาคม 2552

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านหมอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางปัทมา ภูพิพัฒน์ผล นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางสุภาวดี อวสกุลสุทธิ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่ นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุริพร ชนศิลป์)

รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

รักษาการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน นางสุภาวดี อวสกุลสุทธิงานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9803อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร 0-2218-9831ชื่อนิสิต นางปัทมา ภูพิพัฒน์ผล โทร. 08-1907-4960

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

13 สิงหาคม 2552

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยบาดาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางปัทมา ภูพิพัฒน์ผล นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางกรรณิกา ปัญญาอมรวิวัฒน์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุวีพร ธนศิลป์)

รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

รักษาการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน นางกรรณิกา ปัญญาอมรวิวัฒน์งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9803อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร 0-2218-9831ชื่อนิสิต นางปัทมา ภูพิพัฒน์ผล โทร. 08-1907-4960



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบสอบถามการวิจัย

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

16 สิงหาคม 2552

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน นางปัทมา ภูพิพัฒน์ผล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมี รศ.ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ ดังกล่าว จะสำเร็จลุล่วงได้ จำต้องได้รับข้อมูลจากท่านในการตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้ คำตอบของท่านจะถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติ และการแปลผลข้อมูลจะไม่มีทางอ้างอิงตัวบุคคลไม่ว่ากรณีใดๆ เพราะเป็นการศึกษาข้อมูลในภาพรวม จึงไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันของท่าน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางปัทมา ภูพิพัฒน์ผล)

นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำชี้แจง แบบสอบถามประกอบด้วยเนื้อหา 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1.แบบสอบถามข้อมูลตอนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ	จำนวน 6 ข้อ
ตอนที่ 2. แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	จำนวน 15 ข้อ
ตอนที่ 3. แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ	จำนวน 32 ข้อ
ตอนที่ 4. แบบสอบถามประสิทธิผลของงาน	จำนวน 25 ข้อ

### แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

#### คำชี้แจง

1.แบบสอบถามประกอบด้วยเนื้อหา 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1.แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 2. แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3. แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 4. แบบสอบถามประสิทธิผลของงาน

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในแบบสอบถาม คำตอบเหล่านี้ไม่มีถูกหรือผิด และคำตอบที่ได้จะใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยตอนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าคำตอบและเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี

2. ประสบการณ์ในการทำงานของท่าน.....ปี

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก

4. รายได้ .....ต่อเดือน

5. สถานภาพการสมรส

โสด  คู่  แยก  หย่า

6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ  พยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหอผู้ป่วย

พยาบาลวิชาชีพผู้ชำนาญการ(APN)  พยาบาลวิชาชีพระดับผู้ตรวจการ

ตอนที่ 2. แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความ ที่ตรงกับความเป็นจริงในหน่วยงานของท่าน โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

คะแนน 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
<b>ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ</b>						
1	หัวหน้าหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน					
2	หัวหน้าหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานทุ่มเทเสียสละเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานและของส่วนรวม					
3	หัวหน้าหน่วยงานของท่านสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย					
4	หัวหน้าหน่วยงานท่านกระตุ้นให้ท่านและผู้ร่วมงานได้ตระหนักถึงคุณค่าของงานบริการผู้ป่วย					
5	หัวหน้าหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและบุคลากรในองค์กร					
<b>การกระตุ้นทางปัญญา</b>						
6	หัวหน้าหน่วยงานของท่านส่งเสริมท่านและผู้ร่วมงานให้ทดลองหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน					
7	หัวหน้าหน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเลือกวิธีแก้ปัญหาในงานอย่างเป็นเหตุเป็นผล					
8	หัวหน้าหน่วยงานของท่านกระตุ้นให้ท่านและผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการทำงาน					
9	หัวหน้าหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านและผู้ร่วมงานมองปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานเป็นเรื่องท้าทายและหรือ					



ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
10	ท่านและผู้ร่วมงานได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าหน่วยงานของท่านในการนำแนวทางใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
<b>การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล</b>						
11	หัวหน้าหน่วยงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านและผู้ร่วมงาน					
12	หัวหน้าหน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล					
13	หัวหน้าหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านและผู้ร่วมงานพัฒนาความรู้ความสามารถตามความรับผิดชอบ					
14	หัวหน้าหน่วยงานของท่านยินดีให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ท่านและผู้ร่วมงาน					
15	หัวหน้าหน่วยงานของท่านยอมรับความสามารถที่แตกต่างของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล					


  
**ศูนย์วิทยทรัพยากร**  
**จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

### ตอนที่ 3. แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง โปรดกรณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงเพียงข้อเดียว โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

คะแนน 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านโครงสร้าง</b>						
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดสายบังคับบัญชาการบริหารที่ชัดเจน					
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน (Job Description) ของผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
3	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
4	หน่วยงานของท่านมีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
5	หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง					
6	หน่วยงานของท่านให้โอกาสท่านในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
7	ท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบ					
8	หน่วยงานของท่านให้อิสระและ/หรือให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1

**ตอนที่ 4. แบบสอบถามประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง**

คำชี้แจง โปรดกรณาทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง เพียงข้อเดียว โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

คะแนน 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านผลผลิต</b>						
1	ท่านระบุตัวผู้ป่วยให้ถูกต้องก่อนให้การพยาบาลเพื่อป้องกันความผิดพลาด					
2	ท่านปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อนและอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ป่วย					
3	ท่านให้การบริการผู้ป่วยทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
4	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน					
5	ท่านให้การพยาบาลสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย					
<b>ด้านประสิทธิภาพ</b>						
6	ท่านใช้วัสดุ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
7	ท่านมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้พร้อมใช้อยู่เสมอ					
8	ท่านแบ่งปันการใช้ทรัพยากร อุปกรณ์ต่างๆ ในหน่วยงานของตนและหรือหน่วยงานข้างเคียงเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า					
9	ท่านใช้กระบวนการพยาบาลในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยทุกครั้ง					
10	ท่านสามารถประยุกต์ใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความพึงพอใจ</b>						
11	ท่านพึงพอใจที่ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
12	ท่านพึงพอใจที่ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านช่วยกันปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
13	การปฏิบัติงานของท่านและผู้ร่วมงานได้รับความชื่นชมจากผู้รับบริการ					
14	ท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน					
15	ท่านพึงพอใจที่หน่วยงานให้การสนับสนุนความก้าวหน้าของท่านและผู้ร่วมงานทุกคน					
<b>ด้านการปรับตัว</b>						
16	ท่านเรียนรู้เทคนิคการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
17	ท่านยินดีปรับเปลี่ยนและยอมรับคำนิยามใหม่ๆ					
18	ท่านสามารถใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยได้อย่างถูกต้อง					
19	ท่านสามารถนำความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
20	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนไปอยู่เสมอ					
<b>ด้านการพัฒนา</b>						
21	หน่วยงานท่านมีการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
22	ท่านและผู้ร่วมงานได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
23	หน่วยงานท่านจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ					
24	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านและผู้ร่วมงานได้นำความรู้ด้านวิชาการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
25	หน่วยงานท่านสนับสนุนการนำงานประจำมาพัฒนา					



ภาคผนวก ก

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลการทำวิจัย

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

13 สิงหาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย  
เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี

เนื่องด้วยนางปีตมา ภูพิพัฒน์ผล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมีรองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการนี้ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง จำนวน 26 คน ณ โรงพยาบาลบางใหญ่ จำนวน 28 คน ณ โรงพยาบาลปากเกร็ดและจำนวน 9 คน ณ โรงพยาบาลไทรน้อย โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร และแบบสอบถามประสิทธิผลของงาน ทั้งนี้หนังสือจะประสานงาน เรื่อง วันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้นางปีตมา ภูพิพัฒน์ผล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรีพร ธนศิลป์)

รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

รักษาการแทนคณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลบางใหญ่, ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลปากเกร็ด  
และผู้อำนวยการ โรงพยาบาลไทรน้อย

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9803

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร 0-2218-9831

ชื่อนิสิต

นางปีตมา ภูพิพัฒน์ผล โทร. 08-1907-4960

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

13 สิงหาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย  
เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง

เนื่องด้วยนางปีทมา ภูพิพัฒน์ผล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมีรองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการนี้ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง จำนวน 27 คน ณ โรงพยาบาลไชโย จำนวน 9 คน ณ โรงพยาบาลป่าโมกข์จำนวน 10 คน ณ โรงพยาบาลแสวงหา,และจำนวน 14 คน ณ โรงพยาบาลวิเศษชัยชาญ โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามประสิทธิผลของงาน ทั้งนี้หนังสือจะประสานงานเรื่อง วันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้นางปีทมา ภูพิพัฒน์ผล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรีพร ธนศิลป์)

รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

รักษาการแทนคณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ตำแหน่งเรียน

ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลไชโย, ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลป่าโมกข์,

ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลแสวงหาและผู้อำนวยการ โรงพยาบาลวิเศษชัยชาญ

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9803

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร 0-2218-9831

ชื่อนิสิต

นางปีทมา ภูพิพัฒน์ผล โทร. 08-1907-4960

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

13 สิงหาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย  
เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ

เนื่องด้วยนางปีตมา ภูพิพัฒน์ผล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมีรองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการนี้ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง จำนวน 9 คน ณ โรงพยาบาลบางพลี และจำนวน 14 คน ณ โรงพยาบาลบางบ่อ โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามบรรยากาศขององค์กร และแบบสอบถามประสิทธิผลของงาน ทั้งนี้หนังสือจะประสานงาน เรื่อง วันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้นางปีตมา ภูพิพัฒน์ผล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรีพร ธนศิลป์)

รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

รักษาการแทนคณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ตำแหน่งเรียน

ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลบางพลี, ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลบางบ่อ

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9803

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร 0-2218-9831

ชื่อนิสิต

นางปีตมา ภูพิพัฒน์ผล โทร. 08-1907-4960



ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

13 สิงหาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย  
เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครนายก

เนื่องด้วยนางปัทมา ภูพิพัฒน์ผล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมีรองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการนี้ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง จำนวน 9 คน ณ โรงพยาบาลองค์กรักษ์ และจำนวน 14 คน ณ โรงพยาบาลบ้านนา โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร และแบบสอบถามประสิทธิผลของงาน ทั้งนี้หนังสือจะประสานงาน เรื่อง วันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้นางปัทมา ภูพิพัฒน์ผล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรีพร ธนศิลป์)

รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

รักษาการแทนคณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลองค์กรักษ์, ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลบ้านนา

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9803

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร 0-2218-9831

ที่นินิต

นางปัทมา ภูพิพัฒน์ผล โทร. 08-1907-4960

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

13 สิงหาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครปฐม

เนื่องด้วยนางปีตมา ภูพิพัฒน์ผล นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการนี้ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง จำนวน 25 คน ณ โรงพยาบาลนครชัยศรี, จำนวน 9 คน ณ โรงพยาบาลกำแพงแสน, จำนวน 9 คน ณ โรงพยาบาลนครห้วยพลู, จำนวน 9 คน ณ โรงพยาบาลบางเลนและจำนวน 9 คน ณ โรงพยาบาลสามพราน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามประสิทธิผลของงาน ทั้งนี้หนังสือจะประสานงาน เรื่อง วันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้นางปีตมา ภูพิพัฒน์ผล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุวีพร ธนศิลป์)

รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

รักษาการณแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครชัยศรี, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกำแพงแสน

,ผู้อำนวยการโรงพยาบาลห้วยพลู,ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางเลนและผู้อำนวยการ  
โรงพยาบาลสามพรานงานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9803

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร 0-2218-9831

ชื่อนิสิต

นางปีตมา ภูพิพัฒน์ผล โทร. 08-1907-4960

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

13 สิงหาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี

เนื่องด้วย นางปีตมา ภูพิพัฒน์ผล นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อประสิทธิผลของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการนี้ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง จำนวน 9 คน ณ โรงพยาบาลบางปลาม้า, จำนวน 9 คน ณ โรงพยาบาลศรีประจันต์, จำนวน 9 คน ณ โรงพยาบาลคอนเจดีย์, จำนวน 9 คน ณ โรงพยาบาลสามชุกและจำนวน 14 คน ณ โรงพยาบาลด่านช้าง โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามประสิทธิผลของงาน ทั้งนี้หนังสือจะประสานงาน เรื่อง วันและเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้นางปีตมา ภูพิพัฒน์ผล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรีพร ธนศิลป์)

รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

รักษาการแทนคณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ตำแหน่งเรียน

ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลบางปลาม้า, ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลศรีประจันต์, ผู้อำนวยการ

งานบริการการศึกษาโรงพยาบาลคอนเจดีย์, ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสามชุกและผู้อำนวยการ โรงพยาบาลด่านช้าง  
โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9803

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร 0-2218-9831

ชื่อนิสิต

นางปีตมา ภูพิพัฒน์ผล โทร. 08-1907-4960



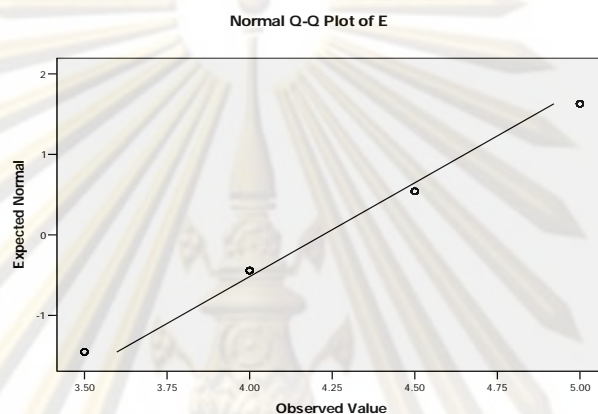
ภาคผนวก ง

การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติทดสอบถดถอยพหุคูณและสหสัมพันธ์

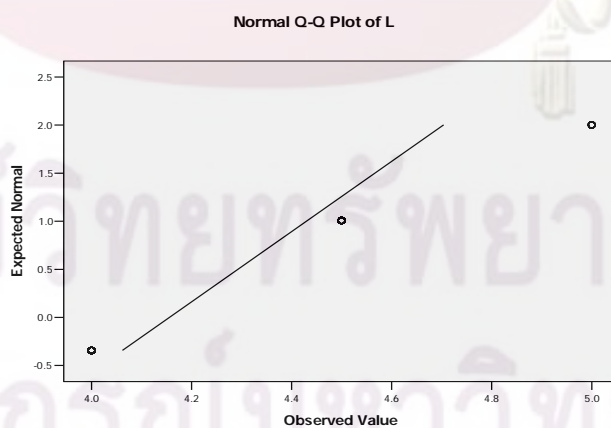
ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.การทดสอบการแจกแจงของข้อมูลเชิงปริมาณ มีการแจกแบบปกติหรือใกล้เคียงปกติ

ภาพที่ 1 กราฟ Normal Probability Plot ทดสอบการแจกแจงของข้อมูลประสิทธิผลของงาน  
โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ



ภาพที่ 2 กราฟ Normal Probability Plot ทดสอบการแจกแจงของข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ



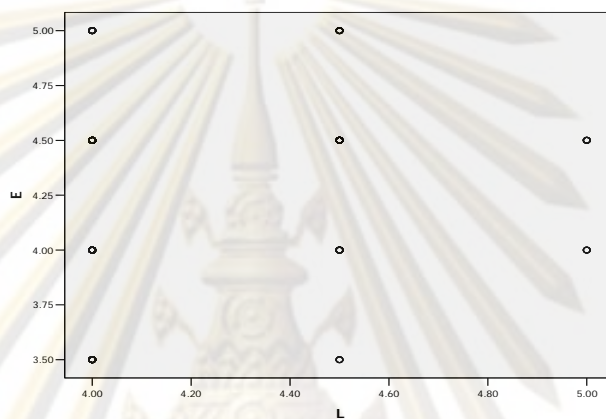
ภาพที่ 3 กราฟ Normal Probability Plot ทดสอบการแจกแจงของข้อมูลบรรยากาสองค้ำการ  
โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 2.ทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปร

ภาพที่ 4 กราฟทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ



ภาพที่ 5 กราฟทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างบรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลของงานโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ



### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางปัทมา ภูพิพัฒน์ผล เกิดวันที่ 28 พฤศจิกายน 2507 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี จากวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ปีการศึกษา 2530 รับราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 7 วช. ปีการศึกษา 2546 เข้ารับการอบรมระยะยาวหลักสูตรเฉพาะทางการบริหารการพยาบาล (4 เดือน) คณะพยาบาลศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล และหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น ของสำนักพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2548 เข้ารับการศึกษาคือหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 7 วช. หัวหน้าคึกพิเศษ โรงพยาบาลหนองจอก สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย