

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เบทภาคเหนือ

ผู้เขียน

นางสาวนริศรา ไครศรี

ปริญญา

พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร. อรอนงค์

รองศาสตราจารย์ ดร. เรนวัล

วิชัยคำ

นันทศุภวัฒน์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และวัฒนธรรมองค์การ มีความสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลองค์การ การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ ประสิทธิผลองค์การ และวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เบทภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน 11 แห่ง จำนวน 236 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 3) แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และ 4) แบบสอบถามประสิทธิผลองค์การ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

- ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.54$, $SD = .91$) วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะเด่น สามลำดับคือ ด้านความสามารถในการแบ่งปัน ($\bar{x} = 3.62$) ด้านการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{x} = 3.60$) และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{x} = 3.59$) ส่วนประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้

ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 34.05$, $SD = 5.70$)

2. ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .57$)

3. วัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรม และด้านการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .71$) เท่ากัน ส่วนในด้านความสามารถในการแข่งขัน ($r = .69$) ด้านความมั่นคง ($r = .68$) ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ($r = .67$) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($r = .67$) และด้านการให้ความสำคัญกับสิ่งตอบแทน ($r = .66$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษาระบบนี้สามารถเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับพยาบาลวิชาชีพและหัวหน้าหอผู้ป่วยในการช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลองค์การ

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

Author Miss Narissara Kraisree

Degree Master of Nursing Science (Nursing Administration)

Thesis Advisory Committee

Lecturer Dr. Orn-Anong	Wichaikhum	Advisor
Associate Professor Dr. Raymoul	Nantsupawat	Co-advisor

ABSTRACT

Transformational leadership and organizational culture are important to support organizational effectiveness. The purpose of this correlational research study was to examine the transformational leadership, organizational culture, organizational effectiveness, as well as the relationships between transformational leadership and organizational effectiveness, organizational culture and organizational effectiveness as perceived by professional nurses in community hospitals in the Northern Region of Thailand. The study sample comprised 236 professional nurses in 11 community hospitals. The research instruments consisted of: 1) Demographic data record Form, 2) Leadership Practice Inventory which had a reliability of .99, 3) Organizational Culture Profile which had a reliability of .97, and 4) School Effectiveness Index which had a reliability of .85. Data were analyzed using descriptive statistics and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of the study revealed that:

1. Professional nurses perceived that head nurses high levels of transformational leadership ($\bar{x} = 3.54$, $SD = .91$). The three prominent organizational cultures perceived by professional nurses were competitiveness ($\bar{x} = 3.62$), performance orientation ($\bar{x} = 3.60$) and

social responsibility, ($\bar{x} = 3.59$). A moderate level of organizational effectiveness was perceived by professional nurses ($\bar{x} = 34.05$, $SD = 5.70$).

2. There was a statistically significant moderate positive correlation between transformational leadership in head nurses and organizational effectiveness ($r = .57$, $p < .01$).

3. There were statistically significant strong positive correlations between innovation ($r = .71$, $p < .01$), performance orientation ($r = .71$, $p < .01$) and organizational effectiveness. There were statistically significant moderate positive correlations between competitiveness ($r = .69$, $p < .01$), stability ($r = .68$, $p < .01$), supportiveness ($r = .67$, $p < .01$), social responsibility ($r = .67$, $p < .01$), emphasis on rewards ($r = .66$, $p < .01$) and organizational effectiveness.

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