

# ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น<sup>1</sup>

## Leadership and the effectiveness on personnel performance

### at Srinakarin Hospital in Khon Kaen

ทัศนีย์วรรณ ผาสกุล<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาประชากรซึ่งเป็นบุคลากรโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ จำนวน 100 คน

#### ผลการวิจัยพบว่า

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่ได้รับการแสดงความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์คือผู้นำปฏิบัติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ เป็นแบบอย่างสำหรับผู้ที่บังคับบัญชา

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่ได้รับการแสดงความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านผลผลิต คือผู้ปฏิบัติงานมีความทุ่มเทมุ่งมั่นด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

---

<sup>1</sup>บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น

<sup>2</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

This research aimed 1) To study the management's leadership at Srinakarin Hospital in Khon Kaen, 2) To study the effectiveness on the personnel performance at Srinakarin Hospital in Khon Kaen and, 3) To study the relationship between leadership and effectiveness on the personnel performance at Srinakarin Hospital personnel in Khon Kaen. The used population in this research was 100 personnel from Faculty of Medicine, Srinakarin Hospital.

The results showed that

The overall level of management's leadership at Srinakarin Hospital was at a high level with an average of 3.89 The most opinion-received topic on ideological influence was that a leader behaved as credible, respectful, and exemplary for their subordinates.

The overall of the effectiveness on the personnel performance at Faculty of Medicine, Srinakarin Hospital was at a high level with an average of 3.82 The most opinion-received topic was productivity which operators were dedicated and committed to working as assigned.

Between management leadership and effectiveness on personnel performance at Srinagarind Hospital was a low positive correlation. The correlation coefficient ( $r$ ) was .35 with statistical significance at the .05 level.

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลง ในกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น สภาพแวดล้อมทางสังคมเศรษฐกิจการเมืองและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารผ่านดาวเทียมและคอมพิวเตอร์ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สังคมเศรษฐกิจใหม่เกิดอารยธรรมใหม่ๆ ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในระบบมาตรฐานและคุณภาพทั้งภายในและภายนอกส่งผลไปถึงการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ ที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้กระชับและรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เน้นคุณภาพและประสิทธิภาพของระบบงาน ระบบบุคคลรวมถึงระบบองค์การที่ต้องมีความสัมพันธ์กัน การพัฒนาองค์การเพื่อเจริญเติบโตในสถานะที่มีการแข่งขันสูง ทุกองค์การต่างมีความคาดหวังและมีความต้องการให้องค์การดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งถ้ามีผู้นำที่ขาดภาวะผู้นำจะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์การในอนาคต นอกจากระบบการบริการสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไปมีการนำรูปแบบการบริหารธุรกิจ การบริหารการเงิน และการบริหารทรัพยากรที่ทันสมัย รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร โรงพยาบาลที่มีผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ในการดูแลและการให้บริการแก่ประชาชน องค์การจึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องพัฒนาและปรับตัวให้สอดคล้องและทันกับการเปลี่ยนแปลง ขณะเดียวกันระบบสุขภาพมีการเปลี่ยนแปลงไปในเชิงธุรกิจมากขึ้น การแก้ไขปัญหาโดยวิธีการเดิมที่เคยปฏิบัติ ทำได้ยากขึ้นเพราะเทคโนโลยีสมัยใหม่มีบทบาทมากขึ้นผู้นำจะต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนได้

ดังนั้นองค์การที่ประสบความสำเร็จมักจะมาจากผู้บริหารที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำจึงเป็นบทบาทหนึ่งของผู้บริหารที่จะเป็นเครื่องมือและเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ โดยมีการกระตุ้นให้เกิดการจูงใจ ชักจูงโน้มน้าว ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์เปลี่ยนแปลงค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และมีความเจริญก้าวหน้า

จากสถานการณ์ในปัจจุบันมีโรคระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 (coronavirus disease 2019, COVID-19) เข้ามาในประเทศไทย โดยมีสาเหตุมาจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ เริ่มต้นขึ้นในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 พบครั้งแรกในนครอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีน การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา หรือ โรคโควิด-19 เป็นการระบาดทั่วโลก ทำให้มีผู้คนได้รับเชื้อไวรัสโคโรนาที่เป็นสาเหตุของการเจ็บป่วยเป็นจำนวนมากในทุกภูมิภาค ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศและสาเหตุของโรค

ดังกล่าวนี้ทำให้ผู้คนเจ็บป่วยและต้องการที่จะได้รับการรักษาในโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นจำนวนมาก ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีสถานบริการสุขภาพเพื่อให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศตั้งแต่หน่วยที่เล็กที่สุดคือสถานีอนามัยไปจนถึงโรงพยาบาลในชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ ตลอดจนโรงพยาบาลในสังกัดของทบวงมหาวิทยาลัย หรือคลินิกและ โรงพยาบาลเอกชนที่มีอยู่ในพื้นที่ที่มีประชากรอยู่หนาแน่น แต่ก็ยังพบปัญหาหลายด้าน เช่น ปัญหาด้านการบริหารจัดการ การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้และทรัพยากรมนุษย์ ความไม่เสมอภาคและคุณภาพของปัจจัยในการจัดการ การให้บริการที่ล่าช้า มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ยุ่งยากที่ซับซ้อน ผู้คนแออัด โดยเฉพาะจำนวนผู้ป่วยที่ล้นโรงพยาบาล มีการบริการประชาชนได้ไม่ทั่วถึง ทำให้ประชาชน หรือบุคคลเกิดความไม่พอใจไม่มั่นใจในการบริการสุขภาพที่ได้รับ ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาด้านคุณภาพตามมา นอกจากนี้ปัญหาสภาวะแวดล้อมเหล่านั้นแล้วยังพบปัญหาของผู้ปฏิบัติงานที่อาจจะนำไปสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้วยสถานการณ์โรคระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้มีปริมาณผู้ป่วยและคนจำนวนมากเข้าใช้บริการในโรงพยาบาล และที่ต้องการเข้ารับการรักษาเป็นจำนวนที่เพิ่มมากขึ้น ในทุกๆวัน เทียบต่อจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานซึ่งไม่ได้สัดส่วนเกิดปัญหาจำนวนคนไม่เพียงพอกับงานปริมาณงานเพิ่มขึ้นเป็นหลายเท่า อีกทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานยังมีภาวะเสี่ยงสูง มีปัญหาความไม่พอใจในภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น พนักงานมีความกังวลหวาดกลัว ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ปัญหาเรื่องเวลาการทำงานและพักผ่อนที่น้อยลงมีชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้นด้วยปริมาณงานที่เยอะหากปรับตัวกับภาระงานไม่ได้จะต้องเผชิญความเครียด วิตกกังวล หรือภาวะซึมเศร้าซึ่งสร้างแรงกดดันให้กับครอบครัวซึ่งเป็นการกระตุ้นให้ลาออกหรือย้ายออกเร็วขึ้น ปัญหารายได้หรือค่าตอบแทนกับภาระในการปฏิบัติงาน และปัญหาเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในภาวะแบบเดียวกัน รวมไปถึงพบปัญหาในการสั่งการให้ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์และผลสำเร็จของงานมากที่สุด แต่สถานการณ์และสภาพปัจจุบันอาจขัดต่อการปฏิบัติงาน มีอุปสรรคในการทำงานมากขึ้นและการปฏิบัติงานอาจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับที่ไม่น่าพอใจ

จากปัญหาที่พบผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาล ศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นแนวทางเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เข้มแข็งและให้บุคลากรเกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ

## คำถามการวิจัย

ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น หรือไม่มากนักยิ่งยวดอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย (objectives)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรี

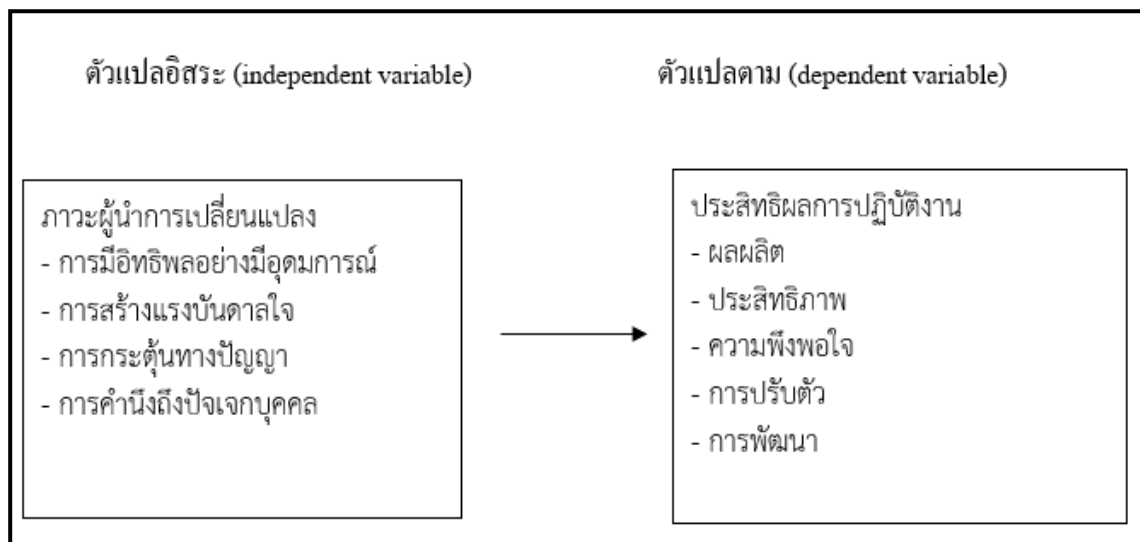
นครินทร์ จังหวัดขอนแก่น

**ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง**

ในการจัดทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีเนื้อหา

- ดังนี้
- 1.แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
  - 2.แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
  - 3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
  - 4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**กรอบแนวคิด**



## ระเบียบวิธีวิจัย

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการค้นคว้าเอกสาร ข้อมูลต่างๆ ได้แก่ บทความ วารสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เว็บไซต์ และเอกสารอ้างอิงต่างๆ

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย (population) คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ จังหวัดขอนแก่น โดยมีจำนวนประชากรทั้งหมด 2,885 คน (ข้อมูลบุคลากรโรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2563)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (sample) การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามดำเนินการหาตัวอย่าง สูตรการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970) โดยให้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 90 หรือมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10 เมื่อแทนค่าจากสูตรของ Yamane แล้ว สัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีค่าเท่ากับ 96.64 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกจำนวนกลุ่มประชากรเพื่อทำการวิจัยจำนวน 100 ราย โดยกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

## 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องศึกษาดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994: 2-7) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานองค์การตามแนวคิดของ Gibson et al. (2006: 36-38) ประกอบด้วย

- 1) ผลผลิต (Production)

- 2) ประสิทธิภาพ (Efficiency)
- 3) ความพึงพอใจ (Satisfaction)
- 4) การปรับตัว (Adaptive)
- 5) การพัฒนา (Development)

4. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เก็บข้อมูล แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว โดยประกอบไปด้วยคำถามจำนวน 6 ข้อ

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ

**ส่วนที่ 4** ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม

โดยในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย ที่ใช้คำถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือกตามความคิดเห็น ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นน้ำหนักตัวเลข เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ กำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

5. **การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย** ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

5.1 **หาความเที่ยงตรง (validity)** ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสารแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาว่าตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ โดยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ตรวจสอบ ก่อนนำไปทดลองใช้

5.2 **หาความเชื่อมั่น (reliability)** โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ของcronbach โดยค่าถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ซึ่งผลการทดสอบ ได้ค่าพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของcronbach (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 0.955 หรือมีค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ ร้อยละ 95.5 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

**6. การเก็บรวบรวมข้อมูล** ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

**6.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล รวมจำนวน 100 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 100 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

**6.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่างๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

**7. วิเคราะห์ข้อมูล** แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

**7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive Analysis)** เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

**7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis)** ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

7.2.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

7.2.2 สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson's product moment correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพยากรณ์ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์



การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson product – moment correlation coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	
0.000 - 0.200	ต่ำมาก
0.201 – 0.400	ค่อนข้างต่ำ
0.401 – 0.600	ปานกลาง
0.601 – 0.800	สูง
0.801 – 1.000	สูงมาก

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น สรุปผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี/เทียบเท่าปริญญาตรี ทำงานในตำแหน่งบุคลากรทางการแพทย์/ประจำ/ชั่วคราว ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 1 – 5 ปี และมีรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาทต่อเดือน

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.540 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มากที่สุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 รองลงมาคือ การกระตุ้นปัญญา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3. การสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3. และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มากที่สุดคือ ด้านผลผลิต อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.92 รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 ด้านการปรับตัว อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 ด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 ตามลำดับ

4.ผลการทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 37.6 ในระดับก่อนข้างต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 27.3 ในระดับก่อนข้างต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นปัญญามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ในระดับก่อนข้างต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 32.2 ในระดับก่อนข้างต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมในทุกๆด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.ผลการทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรที่มีส่งผลต่อ หรือสามารถอธิบายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยตัวแปรอิสระ 4 ตัวมีความสามารถในการอธิบายประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 16.9 ตัวแปรที่สามารถอธิบายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีที่สุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพราะมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.316 ส่วนตัวแปรอิสระ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่า p-value = 0.891 0.407 และ 0.085 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น ค่าเท่ากับ 0.021 -0.133 และ 0.162 ตามลำดับ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น โดยมีข้อ เสนอแนะ ดังนี้

1.ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดกว่าทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ส่งเสริมพัฒนาความสามารถที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคลให้การสนับสนุน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และ

เรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่ท้าทายความสามารถตนเองอย่างเต็มที่ และสร้างบรรยากาศการทำงานให้ผู้ได้บังคับบัญชารักใคร่กลมเกลียวกัน ทั้งยังเป็นທີ່ปรึกษาของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าในตนเองรู้สึกมีความสำคัญมากขึ้นเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้นควรพัฒนาและสนับสนุนในการศึกษาต่อรวมถึงการจัดเตรียมการอบรมความรู้ใหม่ๆให้กับบุคลากรทุกระดับ จัดให้ มีการติดตามเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆเกี่ยวกับงานเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นและจะ ได้สามารถนำมาปรับใช้กับงานได้ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการทำงานตลอดจนการให้เวลาและโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยจัดให้บุคลากรระดับต่างๆเข้าร่วมประชุมวิชาการในหน่วยงาน สัมมนา อบรมต่างๆเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ตลอดเวลา ทั้งนี้ต้องสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น หนังสือ วารสาร อินเทอร์เน็ต โดยการให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยกับบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ให้สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้โดยง่าย

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะ ของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น เท่านั้น และเพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับส่วนงานโรงพยาบาล หรือหน่วยงานอื่น จึงควรทำการศึกษาวิจัยในประเด็นอื่นๆ เพื่อให้เห็นถึงภาวะผู้นำที่ครอบคลุมมากขึ้น เช่นพฤติกรรมผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียดในการทำงานและปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เป็นต้น เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงแก้ไข เรื่องของภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้สนใจต้องการศึกษาและในการทำวิจัยในอนาคต

### **บรรณานุกรม**

- กฤษมา มณี นพ.(2558).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มะลิวัลย์ นาวิระ). 2545). ภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้างานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 2. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

- เสาวนีย์ วงษ์พัชรวารากุล.(2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจุฬารัตน์.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุเทพ พงษ์ศรี.(2548). ภาวะผู้นำทฤษฎีปฏิบัติ.พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิรัตน์ เอ็นดูเคชั่น จำกัด.
- อุดม สิงโตทอง. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพาฯ สฤษฏ์วานิช.(2552).พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี.ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Avolio, B.J., Bass, B.M.,B.M., & Jung, D.I.(1999).Reexamining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441-462.
- Bass, B.M.(1985).Leadership and Performance Beyond Expectation. New York: Free Press.
- Bass & Stogdill, (1990).Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory Research, and Managerial Applications.3rd ed. Columbus, Ohio: Collegiate Publishing.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J.(1994). Improving Organizational Effectiveness ThroughTransformational Leadership. C.A: Sage Publications, Inc.
- Bass, B.M.(2006).Transformational Leadership (2nd ed.).Englewood Cliffs, NJ: Prentice - Hall.
- Kotter, J.P.(1999).What leaders really do. Boston :Harvard Business School Press.
- Lacerda, T.M.R.D.(2010).Transformational Leadership Effectiveness in Implementing Corporate Social Responsibility Strategies: an Empirical Study of the Largest Firms in Portugal. Retrieved from <http://www.repository.utl.pt/bitstream/http://www.nwkubj.com/donclark/donclark/keader/leadcon.html>
- Gibson, L. J., et al. (2006). *Organization: Behavior, structure, process* (9th ed.). Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Yukl, G.A.(2006). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.