

โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรมของ
ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล ในโรงพยาบาลเอกชน
Relationship Model among Transformational Leadership Behavior,
Innovation Capability of Nurse Executive on Nursing Organizational Performance
in Private Hospitals

เกศกนก แสงอุบล^{1*}, พัชรภรณ์ อารี¹ และ เพชรน้อย สิงห์ช้างชัย¹
Kedkanok Sangubol^{1*}, Patcharaporn Aree¹ and Phechnoy Singchungchai¹
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน^{1*}
Nursing College Christian University of Thailand^{1*}

(Receive: April 16, 2022; Revised: June 8, 2022; Accepted: July 4, 2022)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณในลักษณะการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรมของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล และผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล 2) ศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผ่านความสามารถด้านนวัตกรรมของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล และ 3) ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรมของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลระดับสูง จำนวน 202 คน จากโรงพยาบาลเอกชนทั่วประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามความสามารถด้านนวัตกรรมและแบบสอบถามผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลผ่านการหาค่าความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เท่ากับ .93, .95 และ .99 ตามลำดับ ได้ค่าสัมประสิทธิ์คออนบราคแอลฟา เท่ากับ .96, .95 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทาง ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรมของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล และผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสามารถด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล ($\beta=0.36, p<0.01$ และ $\beta=0.57, p<0.01$ ตามลำดับ) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสามารถด้านนวัตกรรมและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลโดยผ่านความสามารถด้านนวัตกรรม ($\beta=0.85, p<0.01$ และ $\beta=0.48, p<0.01$ ตามลำดับ) ค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.84 และทำนายผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลได้ร้อยละ 62 ($R^2=0.62$) และ 3) โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรมของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df=0.00$, Degree of Freedom=0, $p\text{-value}=1.00$, $RMSEA=0.00$)

ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรพยาบาลต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นการสร้างความสามารถด้านนวัตกรรมเพื่อให้ผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลซึ่งพัฒนาเครื่องมือใหม่ที่สอดคล้องกับโรงพยาบาลเอกชนในปัจจุบันบรรลุเป้าหมายในยุคการแข่งขันต่อไป

คำสำคัญ: ความสามารถด้านนวัตกรรม, ผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล, พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
โรงพยาบาลเอกชน

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: kedkanok2nice6@gmail.com. เบอร์โทรศัพท์ 086-9720020)

Abstract

This path analysis research aimed to: 1) assess the level of transformational leadership capability among nurse executives, 2) examine the direct and indirect effects of transformational leadership on nursing organizational performance, and 3) conceive a relationship model showing how transformational leadership capability of nurse executives, as well as their innovation behaviors, affect the global nursing organizational performance in private hospitals. The samples were 202 nurse executives from 202 private hospitals all over Thailand. The research instruments were a set of questionnaires, divided into four parts: 1) a general data questionnaire, 2) the transformational leadership behavior questionnaire, adapted from Klaywong, developed from Bass & Avolio's transformational leadership theory, 3) the innovation capability questionnaire from Wang & Ahmed, and 4) a development nursing organizational performance questionnaire from a systematic review of organizational performance private sector. The content validities of these questionnaires from a five-person peer review were 0.93, 0.95, and 0.99, respectively. Reliability of these questionnaires by trying out 30 persons, Cronbach's alpha reliability coefficients were 0.96, 0.95, and 0.96, respectively. The data were analyzed with descriptive statistics and path analysis.

The study results suggest that transformational leadership behavior, innovation capability of nurse executives, and nursing organizational performance in private hospitals had a high level. Transformational leadership behavior and innovation capability had a direct influence on nursing organizational performance ($\beta=0.36, p<0.01$ and $\beta=0.57, p<0.01$ respectively). Transformational leadership behaviors had a direct influence on innovation capability, and had an indirect influence on nursing organizational performance through innovation capability ($\beta=0.85, p<0.01$ and $\beta=0.48, p<0.01$ respectively). The total effect of the model was 0.84 and could predict the nursing organizational performance at 62 percent ($R^2=0.62$). The relationship model among transformational leadership behavior, innovation capability of nurse executive, on nursing organizational performance in private hospitals were congruent with empirical data ($\chi^2/df=0.00$, Degree of freedom = 0, p-value = 1.00 RMSEA = 0.00). Based on the results from this research, nursing executives' transformational leadership have an effect on nursing organizational performance in private hospitals.

Keywords: Innovation Capability, Nursing Organizational Performance, Private Hospital, Transformational Leadership Behavior

บทนำ

ผลการดำเนินงานขององค์กรสุขภาพหรือองค์กรการพยาบาล ในโรงพยาบาลเอกชนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการบริหารองค์กรการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ (Rowe, 2001) สำหรับองค์กรการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน มีการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลที่แตกต่างกัน ส่วนใหญ่ใช้การวัดผลลัพท์ด้านคุณภาพโรงพยาบาลจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดผลการดำเนินงานองค์กรภาคเอกชนพบว่า มีการวัดผลการดำเนินงานขององค์กร 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเงินและการตลาด (Financial and market Performance) (Zelbst, Green, Sower &

Abshire, 2010; Yildiz & Karaka, 2012) และ 2) ด้านปฏิบัติการ (Operational Performance) (Rosenzweig, Roth & Dean, 2003; Anantharaman, 2008) ซึ่งผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสามารถด้านนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลและโรงพยาบาลเอกชน จากงานวิจัยได้ยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำและผลการดำเนินงานขององค์กร พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ชัดเจนในบริบทของภาคเอกชนมากที่สุดโดยเฉพาะที่เป็นบริบทขององค์กรเอกชนขนาดกลางและขนาดใหญ่ (Yildiz, Basturk, & Boz, 2014; Khan, Bukhari, & Channar, 2016)

ในยุคปัจจุบันภาวะผู้นำในองค์กรการพยาบาล บุคคลที่สำคัญและมีบทบาทมากที่สุด คือ ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลระดับสูงจะต้องมีความสามารถด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Young, Charns, , & Shortell, 2001) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อสมาชิกในทีมพยาบาล โน้มน้าวและกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี ให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ขององค์กรการพยาบาลและโรงพยาบาล (AL- Abrow, 2014; Arif & Akram, 2018) ผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในบุคลากรทางการพยาบาล (Gifford, Davies, Tourangeau & Lefebvre, 2011) จากแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำของเบส และ อโวลีโอ (Bass & Avolio, 1994) ระบุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลมีอิทธิพลต่อสมาชิกในทีมพยาบาล โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญาที่จะโน้มน้าวและกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีในการมีการคิดสร้างสรรค์หรือผลิตนวัตกรรม เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์บริการใหม่ กระตุ้นให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Bass & Riggio, 2006) และให้ความสำคัญกับภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรการพยาบาลและโรงพยาบาลและมุ่งมั่นตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น (Yaghoubi, Mahallati, Moghadam & Fallah, 2014) โดยเฉพาะในธุรกิจสุขภาพที่เป็นโรงพยาบาลเอกชนได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดการคิดสร้างสรรค์การบริการใหม่ๆ เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ทำให้เกิดการแข่งขันในธุรกิจสุขภาพมากขึ้น ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลระดับสูงจึงมีบทบาทที่สำคัญเนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ในการนำองค์กรการพยาบาล ออกแบบกลยุทธ์องค์กรและสร้างสรรค์การบริการใหม่ ๆ ที่จะส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Xu & Wang, 2008)

ปัจจุบันสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนเกิดภาวะวิกฤตส่งผลกระทบต่อ การเข้ารับบริการของกลุ่มผู้ป่วยชาวไทยและชาวต่างชาติ ทำให้รายได้ของโรงพยาบาลเอกชนมีแนวโน้มลดลง (Ninkitsaranont, 2020) ผู้นำในองค์กรการพยาบาลจึงต้องเร่งปรับกลยุทธ์ ปรับกระบวนการเน้นคุณภาพในการสร้างนวัตกรรมในฝ่ายการพยาบาล พัฒนาทีมพยาบาลให้มีความสามารถด้านนวัตกรรม เพื่อสร้างความแตกต่างในองค์กรการพยาบาลโดยคาดว่าจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กรที่สูงขึ้น ผู้บริหารระดับสูงจะต้องเพิ่มความสามารถด้านนวัตกรรมซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารองค์กรตามแนวคิดของ แวง และ อาห์เมด (Wang & Ahmed, 2004) ความสามารถด้านนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารในการนำเสนอระบบการบริการและกระบวนการสร้างนวัตกรรม กระบวนการให้บริการใหม่ๆ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ 2) ด้านนวัตกรรมกระบวนการ 3) ด้านนวัตกรรมการตลาด 4) ด้านนวัตกรรมพฤติกรรม และ 5) ด้านนวัตกรรมกลยุทธ์ ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยพบว่าความสามารถด้านนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานองค์กร (Kafetzopoulos & Psomas, 2015; Naala, Nordin & Omar, 2017) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรมในบริบทธุรกิจเอกชน (Van, Phong, & Loan, 2018 ; Thudam & Salaebing, 2017; Le & Lei, 2019)

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยในต่างประเทศในบริบทธุรกิจเอกชน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานขององค์กรโดยผ่านความสามารถด้านนวัตกรรมของบุคลากรในองค์กรทำให้เกิดผลลัพธ์ในผลการดำเนินงานขององค์กรที่ดี (Overstreet, Hanna, Byrd, Cegielski & Hazen, 2013, Arif & Akram, 2018) และสามารถทำนายผลการดำเนินงานขององค์กรได้ร้อยละ 60 (Ogolla & Senaji, 2018) แต่สำหรับในประเทศไทยการศึกษาในบริบทโรงพยาบาลเอกชนในประเด็นดังกล่าวยังไม่ชัดเจน อย่างไรก็ตามจากการทบทวนงานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการดำเนินงานขององค์กรโดยผ่านความสามารถด้านนวัตกรรมในประเทศไทย (Thudam & Salaebing, 2017) ยังมีน้อยมากซึ่งพบในบริบทของธุรกิจเอกชน ส่วนในบริบทของโรงพยาบาลเอกชนมีเพียงการศึกษาในตัวแปรที่คล้ายคลึงกันในผู้บริหารระดับกลางซึ่งพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการดำเนินการขององค์กรผ่านตัวแปรนวัตกรรมและสามารถทำนายผลการดำเนินงานขององค์กรได้ร้อยละ 52 (Klaywong, 2020) และมีการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อนวัตกรรมบริการ (Saichu, Aree, Sritoomma & Singchungchai, 2020) และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมการทำงานของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นในโรงพยาบาลเอกชน (Singchangchai, Tantapong, Hakom, Patiganmonthon, & Kamolsiranan, 2021) แต่ยังไม่พบการศึกษาในผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลระดับสูงในโรงพยาบาลเอกชนดังกล่าว

จากการทบทวนงานวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรภาคเอกชน (Sangubol, Singchungchai, & Aree, 2021) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในภาครัฐบาลจำนวน 3 เรื่อง ในธุรกิจเอกชนจำนวน 12 เรื่อง และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรได้แก่ ระดับของผู้บริหารซึ่งมีการศึกษาในผู้บริหารระดับสูงมากที่สุดจำนวน 8 เรื่อง และปัจจัยด้านนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านให้ผลการดำเนินงานขององค์กรสูงขึ้นจำนวน 10 เรื่อง (Morales, Montes, & Jover, 2008 ; Matzler, Kepler, Deutinger, & Harms, 2008; Garcia-Morales, JimenezBarriounevo, & Gutierrez Gutierrez, 2012; Widiartanto, 2013; Overstreet et al., 2013; Noruzy, Dalfard, Azhdari, Shirkouhi, & Rezazadeh, 2013; Yildiz, Basturk & Boz, 2014; Thudam & Salaebing, 2017 ; Arif & Akram, 2018 ; Klaywong, 2020) นอกจากนี้มีงานวิจัยจำนวน 4 เรื่อง ที่ศึกษาในตัวแปรความสามารถด้านนวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Schweitzer, 2014; Thudam & Salaebing, 2017 ; Van et al., 2018; Le & Lei, 2019) และความสามารถด้านนวัตกรรมที่มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรจำนวน 3 เรื่อง (Kafetzopoulos & Psomas, 2015; Naala et al., 2017; Butwapee, Jaturat, & Kuntanbutr, 2017) ที่ศึกษาในบริบทของธุรกิจเอกชน เกี่ยวกับบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต จากการทบทวนงานวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่าจะไม่ทราบขนาดอิทธิพลและทิศทางความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสามารถด้านนวัตกรรมในผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลระดับสูง ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน รวมทั้งยังไม่มีเครื่องมือวัดผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความสามารถด้านนวัตกรรมของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน เพื่อขยายองค์ความรู้เชิงนวัตกรรมการบริหารจัดการ กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรการพยาบาล โดยใช้นวัตกรรมขับเคลื่อนให้เกิดความได้เปรียบในเชิงแข่งขันและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรการพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

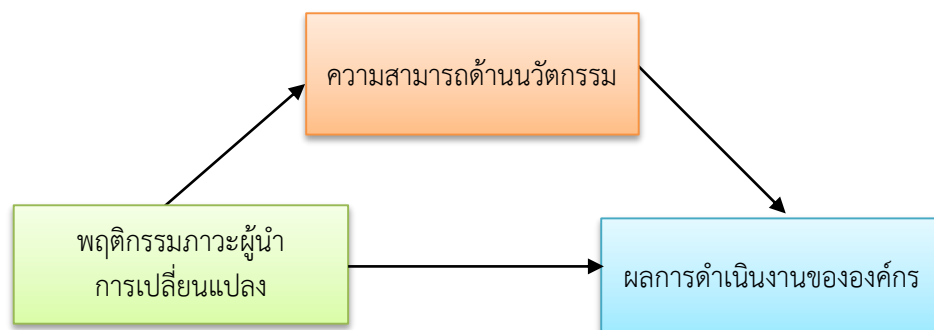
1. ศึกษาาระดับของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรมของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล และผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน
2. ศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผ่านความสามารถด้านนวัตกรรมของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน
3. ศึกษาความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรมของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานวิจัย

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน
2. พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมผ่านความสามารถด้านนวัตกรรมต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล ในโรงพยาบาลเอกชน
3. โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยสังเคราะห์ขึ้นจาก ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994) ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถด้านนวัตกรรมตามแนวคิดของ Wang & Ahmed (2004) และผลการดำเนินงานขององค์กรจากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบของผลการดำเนินงานขององค์กรภาคเอกชน และอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยผ่านความสามารถด้านนวัตกรรมเพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรมต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล ในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 51 เตียงขึ้นไป ทั่วประเทศไทย ดังแผนภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Design) ในลักษณะการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลระดับสูง (Nurse Executives) ที่มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลหรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล สังกัดโรงพยาบาลเอกชนขนาด 51 เตียงขึ้นไป จำนวน 251 คน (Department of Health Service Support, 2020)

กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลระดับสูง (Nurse Executives) ของโรงพยาบาลเอกชน ที่มีประสบการณ์การทำงานในการบริหารองค์การพยาบาล ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ซึ่งในโรงพยาบาลเอกชน 1 แห่ง มีจำนวนผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลระดับสูง 1 คน และสมัครใจเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล จึงใช้สูตรการสูญหายของกลุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ 20 (Gupta, Attri, & Kaur, 2016) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 224 คน โดย และตรวจสอบความเหมาะสมของขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ต้องไม่น้อยกว่า 200 ตัวอย่าง (Hair, Black, Babin, Anderson, & Ronald, 2010) และสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 5 - 10 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 224 คน จึงเป็นไปตามข้อตกลง ใกล้เคียงกับผลการคำนวณจากสูตรของ เครจซี่ และมอร์แกน และผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการสุ่มตามทะเบียนรายชื่อผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลระดับสูง ของโรงพยาบาลเอกชนแต่ละแห่ง ที่มีประสบการณ์การทำงานในการบริหารองค์การพยาบาล ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ จำนวน 224 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนและผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน ข้อมูลมีการแจกแจงปกติ และนำมาวิเคราะห์ได้ตามหลักสถิติทั้งหมดจำนวน 202 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 90.17

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือวิจัยจำนวน 1 ชุด มี 4 ส่วน ดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะคำถามปลายเปิดให้เลือกตอบจำนวน 4 ข้อ และข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการบริหารจัดการ ประสบการณ์ในการพัฒนาดตนเอง และประสบการณ์ในการพัฒนาอบรมบุคลากร ลักษณะคำถามแบบรายการให้เลือกตอบ (Multiple Choices) และเติมคำในช่องว่าง มีจำนวน 10 ข้อ

2. แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากแจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (Klaywong, 2020) ที่พัฒนาแบบสอบถามขึ้นจากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994) และผู้วิจัยนำมาดัดแปลง (Adaptation) ข้อคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทโรงพยาบาลเอกชนในปัจจุบัน มีจำนวน 32 ข้อ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. แบบสอบถามความสามารถด้านนวัตกรรมตามแนวคิดของแวงและอาห์เมต (Wang & Ahmed, 2004) ผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากแวงและอาห์เมต ที่เป็นเจ้าของลิขสิทธิ์และนำมาแปลย้อนกลับ โดยใช้วิธีการแปลย้อนกลับและทดสอบทางเดียว (Back-Translation with Monolingual Test) (Brislin, 1970) และนำเครื่องมือวิจัยที่ได้จากการแปล มาเปรียบเทียบเพื่อปรับปรุงตามความเหมาะสมโดยแบบสอบถามความสามารถด้านนวัตกรรมชุดต้นฉบับ

ภาษาอังกฤษ กับชุดแปลย้อนกลับภาษาอังกฤษ (Comparison of the Original Version and the Back-Translated Version) ดัดแปลง (Adaptation) ข้อคำถามปรับปรุงภาษาที่ใช้ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนมีจำนวน 20 ข้อ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นวัตกรรมการจัดบริการพยาบาล 2) นวัตกรรมกระบวนการบริการสุขภาพ 3) นวัตกรรมการตลาดสุขภาพ 4) นวัตกรรมการสร้างพฤติกรรมในการทำงาน 5) นวัตกรรมกลยุทธ์ทางการพยาบาล

4. แบบสอบถามผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือวิจัยขึ้นโดยใช้การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบซึ่งผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล (Nursing Organizational Performance) ประกอบด้วย 2 ด้าน 5 องค์ประกอบ มีจำนวน 30 ข้อ ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านปฏิบัติการบริการพยาบาล (Operational Performance) (Rosenzweig, Roth & Dean, 2003; Anantharaman, 2008; Zelbst, Green, Sower & Abshire, 2010) มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ และ 2) ความพึงพอใจของพนักงาน และด้านที่ 2 ด้านการเงินและการตลาด (Financial and Market Performance) (Cho, Ozment, & Sink, 2008; Gavrea, Ilies & Stegorean, 2011; Yildiz & Karaka, 2012) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการทำรายได้ 2) การเติบโตของผู้รับบริการ 3) ประสิทธิภาพขององค์กร

แบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับ มีลักษณะคำถามเป็นมาตราวัดลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ คะแนนตั้งแต่การรับรู้มากที่สุด (5 คะแนน) การรับรู้มาก (4 คะแนน) การรับรู้ปานกลาง (3 คะแนน) การรู้น้อย (2 คะแนน) และการรู้น้อยที่สุด (1 คะแนน) (Waltz, Strickland & Lenz, 2010) และการแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง การรับรู้มากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง การรับรู้ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง การรับรู้ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง การรับรู้ในระดับต่ำ และ คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง การรับรู้ในระดับต่ำที่สุด (Best & Kahn, 2006)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วน ด้วยการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยโดยการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความตรงของโครงสร้าง (Construct validity) ก่อนการนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลระดับสูง โรงพยาบาลเอกชน จำนวน 30 คน ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Gray, Grove, & Sutherland, 2017) ในโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลาง จำนวน 15 แห่งและโรงพยาบาลขนาดใหญ่ จำนวน 15 แห่ง รวมจำนวน 30 แห่ง ผลการประเมินความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล เท่ากับ .96, .95 และ .96 ตามลำดับ

2. การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามความสามารถด้านนวัตกรรมและแบบสอบถามผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงของเนื้อหารายข้อ (Item-Level CVI: I-CVI) เท่ากับ .8 -1.00 ค่าดัชนีความตรงของเนื้อหาทั้งฉบับ (Scale Level CVI: S-CVI) เท่ากับ .93, .95, และ .99 ตามลำดับ และค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเฉลี่ยทั้งฉบับ (Scale-Level CVI/Average: S-CVI/Ave) เท่ากับ .95, .95 และ .99 ตามลำดับ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ได้คงจำนวนข้อคำถามเดิมไว้แต่ปรับเปลี่ยนข้อความในข้อคำถามเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและเหมาะสมในการนำไปใช้ในบริบทขององค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน ซึ่งแบบสอบถามผ่านเกณฑ์ทั้ง 3 ฉบับ

3. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ (Construct Validity) ดังนี้ 1) แบบสอบถาม พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลมาตรวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .77 - .94 สกิดตัวแปร และแยกกลุ่มตัวแปรออกเป็นรายองค์ประกอบมีจำนวน 4 องค์ประกอบ 26 ข้อคำถาม 2) แบบสอบถาม ความสามารถด้านนวัตกรรม วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ของโมเดลมาตรวัดความสามารถด้านนวัตกรรม ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.64 - 0.96 สกิดตัวแปร และแยกกลุ่มตัวแปรออกเป็นรายองค์ประกอบมีจำนวน 5 องค์ประกอบ 19 ข้อคำถาม และ 3) แบบสอบถามผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล โดยใช้ทั้งการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่าองค์ประกอบหลักของตัวแปรผลการดำเนินงานองค์กรการพยาบาลที่มีค่า Eigenvalue > 1 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ 2) ความพึงพอใจของพนักงาน 3) ความสามารถในการทำกำไร 4) การเติบโตของผู้รับบริการและ 5) ประสิทธิภาพขององค์กรการพยาบาล โดยเปอร์เซ็นต์ของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบผลการดำเนินงานองค์กรการพยาบาลเท่ากับ 66.05 แต่ละองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ทั้ง 30 ข้ออยู่ระหว่าง 0.54-0.83 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค มากกว่า 0.7 และ โมเดลมาตรวัดผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรอยู่ระหว่าง .80 - .95 สกิดตัวแปรและแยกกลุ่มตัวแปรออกเป็นรายองค์ประกอบ มีจำนวน 5 องค์ประกอบ 27 ข้อคำถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ส่งถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน พร้อมแนบเอกสารการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ติดต่อผู้ประสานงานวิจัยหรือผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลโดยตรงพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย กลุ่มตัวอย่าง และวิธี เก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามการวิจัยผ่านทางไปรษณีย์แบบเฉพาะเจาะจงถึงผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลระดับสูง พร้อมทั้งชี้แจงเอกสารผู้เข้าร่วมวิจัย หนังสือเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย ตลอดจนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามกลับคืน พร้อมทั้งขอความกรุณาให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยภายใน 4 สัปดาห์ โดยใส่ซองปิดผนึก ส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ ตามที่ผู้วิจัยได้ส่งมาให้พร้อมกับแบบสอบถาม และลงลายมือชื่อหนังสือเจตนา ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนธันวาคม 2563 ถึง กุมภาพันธ์ 2564

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารจัดการ และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง และวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่างจากแบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรมของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ระดับของตัวแปรโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) และวิเคราะห์ความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์ด้วยโปรแกรม LISREL version 8.52 (2002) โดยพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้องและการแปลผลตามสมมติฐานและข้อมูลเชิงประจักษ์ตามโปรแกรม LISREL ($p\text{-value} > 0.05$, $GFI/AGFI > 0.90$, $RMR < 0.05$, $RMSEA < 0.50$, $NFI > 0.90$, $CFI > 0.90$) ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบแสดงว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จริยธรรมวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัย คริสเตียน เลขที่ น.02/2563 รับรองเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2563

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 99) มีอายุเฉลี่ย 50.20 ปี ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 51 - 60 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 47.03) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 61.40) ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 38.60) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหารเฉลี่ย 7.88 ปี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งมากกว่า 5 ปี (ร้อยละ 60.40) มีประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองในด้านการอบรมภาวะผู้นำมากที่สุด (ร้อยละ 76.20) ด้านผลการดำเนินงานองค์กร (ร้อยละ 72.20) ด้านการสร้างนวัตกรรม (ร้อยละ 74.25) ประสบการณ์ในการพัฒนาและอบรมบุคลากรในด้านการอบรมภาวะผู้นำมากที่สุด ร้อยละ 38.11 ด้านการวิเคราะห์ต้นทุน ร้อยละ 16.33 การสร้างนวัตกรรมร้อยละ 15.84 ผลการดำเนินงานองค์กร ร้อยละ 14.85 ด้านการตลาด ร้อยละ 8.41 และด้านการวิจัยมีน้อยที่สุด ร้อยละ 1.00

2. การประเมินคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ของตัวแปรพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนการรับรู้ของตัวแปรพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล ภาพรวมรายด้านของกลุ่มตัวอย่าง (n = 202 คน)

ตัวแปรและองค์ประกอบ	M	SD	ระดับการรับรู้
พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.23	0.62	มาก
1. การใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.30	0.56	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.10	0.64	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.22	0.64	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.29	0.62	มาก
ความสามารถด้านนวัตกรรม	3.75	0.74	มาก
1. ด้านนวัตกรรมการจัดบริการพยาบาล	3.46	0.74	ปานกลาง
2. ด้านนวัตกรรมกระบวนการบริการสุขภาพ	3.74	0.77	มาก
3. ด้านนวัตกรรมการตลาดสุขภาพ	3.65	0.78	มาก
4. ด้านนวัตกรรมการสร้างพฤติกรรมในการทำงาน	4.12	0.64	มาก
5. ด้านนวัตกรรมกลยุทธ์ทางการพยาบาล	3.82	0.78	มาก
ผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล	4.04	0.74	มาก
1. ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ	4.16	0.66	มาก
2. ด้านความพึงพอใจของพนักงาน	4.03	0.59	มาก
3. ด้านความสามารถในการทำรายได้	3.94	0.95	มาก
4. ด้านการเติบโตของผู้รับบริการ	4.15	0.72	มาก
5. ด้านประสิทธิภาพขององค์กรการพยาบาล	3.95	0.77	มาก

จากตาราง 1 ผลการประเมินคะแนนเฉลี่ยและระดับการรับรู้ของตัวแปรพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล โดยผลคะแนนเฉลี่ยการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม และผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ในโรงพยาบาลเอกชน โดยรวมคะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ตัวแปร อยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผ่านความสามารถด้านนวัตกรรมของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล ในโรงพยาบาลเอกชน โดยแสดงเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าสถิติวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ในโมเดล ความสัมพันธ์พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรมของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล ในโรงพยาบาลเอกชน (n = 202)

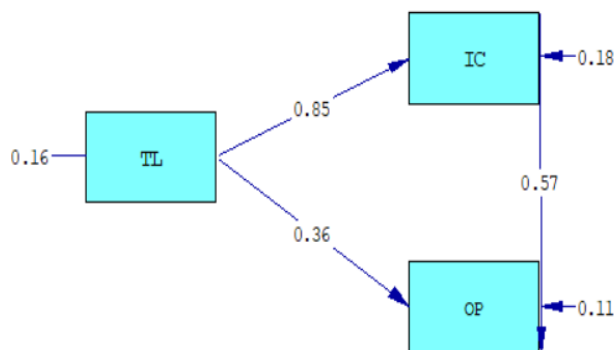
Structural Path Relationship			Direct Effect (DE)	ค่าอิทธิพล Indirect Effect (IE)	Total Effect (TE)
→TL	OP		0.36	-	0.36
→TL	IC		0.85	-	0.85
→C	OP		0.57	-	0.57
→TL	→IC	OP	0.36	(0.85*0.57)	0.84
				0.48	

TL (Transformation Leadership); พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, IC (Innovation Capability); ความสามารถด้านนวัตกรรม, OP (Organizational Performance); ผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผ่านความสามารถด้านนวัตกรรมของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล ในโรงพยาบาลเอกชนแสดงเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังนี้ 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.36 ($\beta = 0.36$) 2) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถด้านนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.85 ($\beta = 0.85$) 3) ความสามารถด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.57 ($\beta = 0.57$) 4) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.36 ($\beta = 0.36$) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอ้อมเท่ากับ 0.48 ($\beta = 0.48$) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางรวมเท่ากับ 0.84 ($\beta = 0.84$)

สรุปเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรมของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล ในโรงพยาบาลเอกชนได้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรม ความสามารถด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลและพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน แสดงเส้นทางความสัมพันธ์และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลได้ดังภาพ 2



(The Model is Saturated, the Fit is Perfect) (Joreskog & Sorbom, 2012)

ภาพ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล และสัมประสิทธิ์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

จากภาพ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลมาตรฐานในแต่ละตัวแปร พบว่า 1) โมเดลมาตรฐานวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติทั้งหมดผ่านเกณฑ์ (P -value=1.00, $\chi^2/df=53.75$, Degree of Freedom=295, GFI=0.98, AGFI=0.97, CFI=1.00 และ RMSEA=0.00) 2) โมเดลมาตรฐานวัดความสามารถด้านนวัตกรรม มีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติทั้งหมดผ่านเกณฑ์ (P -value=1.00, $\chi^2/df=39.21$, Degree of Freedom=142, GFI=0.97, AGFI=0.97, CFI=1.00 และ RMSEA=0.00) และ 3) โมเดลมาตรฐานวัดผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล มีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่าสถิติทั้งหมดผ่านเกณฑ์ (p -value=0.99, $\chi^2/df=313.19$, Degree of Freedom=319, GFI=0.91, AGFI=0.90, CFI=1.00 และ RMSEA=0.00)

ดังนั้น ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล (Hypothesis Model) กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.00 ส่วนค่าองศาอิสระของโมเดลเท่ากับ 0 (Degree of Freedom=0) และค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation RMSEA) เท่ากับ 0.00 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Probability Level) p -value เท่ากับ 1.00 อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความสัมพันธ์กันแบบอิมิตที่สมบูรณ์ (The Model is Saturated, the Fit is Perfect) (Joreskog & Sorbom, 2012) ซึ่งเป็นโมเดลระบุพอดี (Just-Identified Model) โดยพิจารณาจากค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom) ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom) เท่ากับ 0 แสดงว่าโมเดลระบุพอดี (Just-Identified Model) (Schumacker & Lomax, 2010)

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($M=4.23$, $SD=0.62$) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส และอวลีโอ (Bass & Avolio, 1994) ที่แสดงถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในทีมพยาบาล โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญาที่จะโน้มน้าวและกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่กระตุ้นให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมายที่สูงกว่าที่ต้องการ (Bass & Riggio, 2006) และให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ขององค์กรการพยาบาล (Yaghoubi, 2014) และจากข้อมูลประสบการณ์การบริหารองค์กรของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่ มากกว่า 5 ปี ร้อยละ 60.40 ระยะเวลาประสบการณ์ที่ผ่านมาจึงบ่มเพาะประสบการณ์การบริหารงานองค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน อีกทั้งมีประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำ ร้อยละ 76.20 และประสบการณ์ในการพัฒนาบุคลากรด้านภาวะผู้นำเช่นกันถึงร้อยละ 38.11 ซึ่งข้อมูลดังกล่าวนี้สนับสนุนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในระดับมากทุกด้านสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศที่คล้ายคลึงกันในบริบทของโรงพยาบาลและองค์กรสุขภาพพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก (AL- Abrow, 2014; Khan, Bukhari & Channar, 2016) และในประเทศไทยบริบทโรงพยาบาลเอกชนพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับมาก (Saichu, 2020) และบริบทผู้บริหารระดับกลางอยู่ในระดับปานกลาง (Klaywong, 2020) ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยครั้งนี้ที่ศึกษาในบริบทของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลระดับสูงเนื่องจากประสบการณ์ที่ผ่านมาและการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองและบุคลากรทำให้ระดับการรับรู้ในพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนมีประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองในด้านการสร้างนวัตกรรมในฝ่ายการพยาบาลถึงร้อยละ 74.25 ซึ่งเป็นอันดับสองรองจากการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำ ซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญโดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญาได้อธิบายว่าผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลจะโน้มน้าวและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและสร้างสรรค์การบริการใหม่ที่แตกต่างกันจากข้อมูลดังกล่าวจึงสนับสนุนความสามารถด้านนวัตกรรมของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน โดยรวมที่อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($M=3.75$, $SD=0.74$) อีกทั้งปัจจัยทางสังคมที่สืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนเกิดภาวะวิกฤต ทำให้รายได้ของโรงพยาบาลเอกชนมีแนวโน้มลดลง ผู้นำในองค์กรการพยาบาลจึงต้องเร่งปรับกลยุทธ์ ปรับกระบวนการในการสร้างนวัตกรรมในฝ่ายการพยาบาล พัฒนาทีมพยาบาลให้มีความสามารถด้านนวัตกรรม เพื่อสร้างความแตกต่างในองค์กรการพยาบาลเนื่องจากเป็นองค์กรธุรกิจที่มีการแข่งขันสูง โดยคาดว่าจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กรที่สูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีความสามารถด้านนวัตกรรม ยินดีทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ ปรับกลยุทธ์และค้นหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาในรูปแบบใหม่ที่ต่างจากวิธีการเดิม สนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรการพยาบาลคิดสิ่งใหม่และปฏิบัติตนด้วยวิธีการสร้างสรรค์ และสามารถโน้มน้าวให้ผู้บริหารสนับสนุนในการพัฒนาบริการสุขภาพด้วยวิธีการใหม่ ยอมรับบุคคลที่ใช้วิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างในการบริหารในองค์กรการพยาบาล สอดคล้องกับแนวคิดของ

แวงและอาห์เมด (Wang & Ahmed, 2004) ที่อธิบายความสามารถด้านนวัตกรรมว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ในการนำเสนอระบบการบริการ กระบวนการสร้างนวัตกรรม และกระบวนการให้บริการใหม่ๆ

ส่วนผลการดำเนินงานขององค์การการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($M=4.04$, $SD=0.74$) แสดงให้เห็นว่าจากข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองและประสบการณ์ในการพัฒนาบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลทำให้ผลการดำเนินงานขององค์การการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนอยู่ในระดับมากเช่นกันซึ่งเป็นไปตามการศึกษาในบริบทโรงพยาบาลเอกชนที่คล้ายคลึงกันพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรผ่านตัวแปรนวัตกรรมและสามารถทำนายผลการดำเนินงานองค์กรได้ร้อยละ 52 (Klaywong, 2020)

2. พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล มีอิทธิพลโดยตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การการพยาบาล ($\beta = 0.36$, $p < 0.01$) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานขององค์การการพยาบาล โดยผ่านความสามารถด้านนวัตกรรม ($\beta = 0.48$, $p < 0.01$) ซึ่งค่าอิทธิพลรวม ($\beta = 0.84$, $p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านจะทำให้เกิดความสามารถด้านนวัตกรรมที่สูงขึ้น สามารถโน้มน้าวและกระตุ้นทีมพยาบาล ให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี (Bass & Avolio, 1994) แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ด้วยการนำของผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ บรรลุเป้าหมายที่สูงกว่าที่ต้องการ (Bass & Riggio, 2006) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่คล้ายคลึงกับบริบทในต่างประเทศที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานองค์กรในบุคลากรของโรงพยาบาล ($\beta = 0.57$, $p < 0.001$) (Al-Abrrow, 2014) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ต่อผลการดำเนินงานองค์กรในบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนประเทศปากีสถาน ($r=0.54$, $p < 0.05$) (Khan, 2016) ส่วนในประเทศไทยศึกษาในผู้บริหารระดับกลางพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรโรงพยาบาลเอกชน ($\beta=0.38$, $p < 0.05$) (Klaywong, 2020) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานองค์กรผ่านความสามารถด้านนวัตกรรม (Klaywong, 2020)

และความสามารถด้านนวัตกรรมของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล มีอิทธิพลโดยตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การการพยาบาล ในโรงพยาบาลเอกชน ($\beta = 0.57$, $p < 0.01$) อภิปรายได้ว่า ความสามารถด้านนวัตกรรมของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล เป็นปัจจัยที่สำคัญโดยตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์การการพยาบาล ในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งทำให้เกิดผลการดำเนินงานองค์กรที่ดีขึ้นจะต้องผ่านความสามารถด้านนวัตกรรมซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านบวกและจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กรตามเป้าหมายความสามารถด้านนวัตกรรมจึงเป็นความสามารถของบุคลากรที่สำคัญมากในการสร้างสรรค์นวัตกรรมบริการ ผลิตภัณฑ์ ระบบบริการการรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง (Saunila, Pekkola, & Ukko, 2014) เพื่อดึงดูดผู้รับบริการมาใช้บริการเพิ่มขึ้น อีกทั้งต้องสร้างความแตกต่างในการให้บริการซึ่งเป็นกลยุทธ์ในการสร้างความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน สอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศบางส่วนที่ศึกษาผลกระทบของความสามารถทางนวัตกรรมต่อผลดำเนินงานของบริษัท ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสามารถด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานด้านปฏิบัติการ ($\beta = 0.70$, $p < 0.001$) (Kafetzopoulos & Psomas, 2015) ส่วนในประเทศไทยพบว่า ความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ($\beta = 0.51$, $p < 0.05$) (Thudam & Salaebing, 2017)

3. โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานขององค์การการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติทั้งหมดผ่านเกณฑ์และมีความสัมพันธ์กันแบบอ้อมตัวที่สมบูรณ์ เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับงานวิจัยที่คล้ายคลึงกันในบริบทโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Klaywong,

2020) แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล สามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนและอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล ได้ร้อยละ 62 จากข้อค้นพบนี้แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่น เช่น การจัดการความรู้ บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร การมุ่งเน้นด้านการตลาด และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เป็นต้น อีกร้อยละ 38 ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนได้

ผลการศึกษาครั้งนี้ได้องค์ความรู้ใหม่ของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กรการพยาบาลมีอิทธิพลต่อสมาชิกในทีมพยาบาล โน้มน้าวและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจคิดสร้างสรรค์ ความสามารถด้านนวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญโดยตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กรการพยาบาล ในโรงพยาบาลเอกชนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้เกิดผลการดำเนินงานองค์กรที่ดีนั้นจะต้องผ่านความสามารถด้านนวัตกรรมซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านบวกและจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานองค์กรตามเป้าหมายความสามารถด้านนวัตกรรมจึงเป็นความสามารถของบุคลากรที่สำคัญมากในการทำให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันจากการมีผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ด้านนโยบายการพยาบาล ผู้บริหารองค์กรการพยาบาลควรกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการประสิทธิภาพแผนการใช้ต้นทุนและพัฒนาผู้บริหารระดับสูงในองค์กรพยาบาลให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งเน้นความสามารถด้านนวัตกรรมแก่ผู้บริหารทางการพยาบาล
2. ด้านการบริหารการพยาบาล ควรพัฒนาผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลระดับสูงเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความสามารถด้านนวัตกรรมและกำหนดแนวทางในการจัดอบรมพัฒนาทักษะให้เกิดความสามารถด้านนวัตกรรมที่ต่อเนื่อง
3. ด้านการบริการพยาบาล ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลระดับสูงควรออกแบบการจัดบริการทางการพยาบาล เช่น การสร้างนวัตกรรมด้านกระบวนการบริการพยาบาล และนวัตกรรมการตลาดสุขภาพโดยจัดบริการทางการพยาบาลให้เป็นรูปแบบที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยในรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เพื่อหารูปแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต่อผลการดำเนินการพยาบาล ในผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลระดับสูงของโรงพยาบาลเอกชน
2. ควรทำการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมความสามารถด้านนวัตกรรมเพื่อให้ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลระดับสูงมีความสามารถและทักษะเฉพาะ

References

- Anantharaman, R. N. (2008). Provider-Perceived Dimension of Total Quality Management in Healthcare. *Benchmarking: An International Journal*, 15(1), 693-722.

- Arif, S., & Akram, A. (2018). Transformational Leadership and Organizational Performance: The Mediating Role of Organizational Innovation. *SEISENSE Journal of Management*, 1(3), 59-75.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improve Organizational Effectiveness Through Leadership*. London: Sage Publication.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2006). *Research in Education* (10th ed.). Boston: Pearson Education.
- Brislin, R. W. (1970). Back translation for the Cross-Cultural Research. *Journal of Cross Cultural Research*, 1(3), 185-216.
- Butwapee, W., Jaturat, N., & Kuntonbutr, C. (2017). The Mediating Role of Innovation Capabilities between IT Investment and Organizational Performance of the Electronic Industry in Thailand. *International Journal of Applied Computer Technology and Information Systems*, 7(2), 1-6. (in Thai).
- Cho, J. J., Ozment, J., & Sink, H. L. (2008). Logistics Capability, Logistics Outsourcing and firm Performance in an E-Commerce Market. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 38(1), 336-359.
- Department of health service support. (2020). *Announcement of the list of Medical Facilities That Accept Patients Overnight of the Office of Medical Facilities and Medical Practitioners*. Retrieved July 15, 2020 from http://mrd-hss.moph.go.th/mrd1_hss/.
- García-Morales, V., Jiménez-Barrionuevo, M. & Gutierrez-Gutierrez, Leopoldo. (2012). Transformational Leadership Influence on Organizational Performance Through Organizational Learning and Innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040-1050.
- Gavrea, C., Ilies, L., & Stegorean, R. (2011). Determinants of Organizational Performance: The Case of Romania. *Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society*, 6(1), 285-300.
- Gifford, W., Davies B., Tourangeau A., & Lefebvre, N. (2011). Developing Team Leadership to Facilitate Guideline Utilization: Planning and Evaluating a 3-Month Intervention Strategy. *Journal of Nursing Management*, 19(1), 121-132.
- Gray, J. R., Grove, S. K., & Sutherland, S. (2017). *Burns and Grove's the Practice of Nursing Research: Appraisal, Synthesis, and Generation of Evidence*. Elsevier Health Sciences.
- Gupta, K. K., Attri, J. P., Singh, A., Kaur, H., & Kaur, G. (2016). Basic Concepts for Sample Size Calculation: Critical Step for Any Clinical Trials!. *Saudi Journal of Anesthesia*, 10, 328-331.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. 7th edition, Pearson: New York.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (2012). *Lisrel 9.1: Lisrel Syntax Guide*. Chicago: Scientific Software International.

- Kafetzopoulos, D., & Psomas, E. (2015). The Impact of Innovation Capability on the Performance of Manufacturing Companies: The Greek Case. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 26(1), 104-130.
- Khan, R., Bukhari, A., & Channar, Z. A. (2016). Effects of Leadership Style on Health Care Organizational Performance: A Survey of Selected Tertiary Care Hospital in Karachi, Pakistan. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 5(3), 1-8.
- Klaywong, C. (2020). The Influences of Transformational Leadership, Organizational Innovation and Change Management on Private Hospital Performance in Thailand. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology*, 5(4), 127-144. (in Thai).
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of Innovation Capability: The Roles of Transformational Leadership, Knowledge Sharing and Perceived Organizational Support. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 527-547.
- Matzler, K., Kepler, J., Deutinger, N. & Harms, R. (2008). The Relationship Between Transformational Leadership, Product Innovation and Performance in SMEs. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 21(2), 139-152.
- Morales, V., Montes, F., & Jover, A. (2008). The Effects of Transformational Leadership Organizational Performance Through Knowledge and Innovation. *British journal of Management*, 19, 299-319.
- Naala, M., Nordin, N., & Omar, W. (2017). Innovation Capability and Firm Performance Relationship: A Study of PLS-Structural Equation Modeling (PLS-Sem). *International Journal of Organization & Business Excellence*, 2(1), 39-50.
- Ninkitsaranont, P. (2020). Industry Outlook 2020-2022: Private Hospital. *Krungsri Research*, Retrieved October 20, 2020 from <https://www.krungsri.com/en/research/industry/industryoutlook/Services/>.
- Noruzi, A., Dalfard, V. M., Azhdari, B., Nazari-Shirkouhi, S., & Rezazadeh, A. (2013). Relations Between Transformational Leadership, Organizational Learning, Knowledge Management Organizational Innovation, and Organizational Performance: an Empirical Investigation of Manufacturing Firms. *Int J Adv Manuf Technol*, 64, 1073-1085.
- Ogolla, A., & Senaji, T. A. (2018). Transformational Leadership and Organizational Performance of State Corporation in Kenya. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(3), 12-21.
- Overstreet, R. E., Hanna, J. B., Byrd, T. A., Cegielski, C. G. & Hazen, B. T. (2013). Leadership Style and Organizational Innovativeness Drive Motor Carriers Toward Sustained Performance. *The International Journal of Logistics Management*, 24(2), 247-270.

- Rosenzweig, E. D., Roth, A., & Dean, J. (2003). The Influence of an Integration Strategy on Competitive Capabilities and Business Performance: An Exploratory Study of Consumer Products Manufacturers. *Journal of Operations Management*, 21, 437-456.
- Rowe, W. G. (2001). Creating Wealth in Organizations: The Role of Strategic Leadership. *Academy of Management Executive*, 15(1), 81-94.
- Saichu, N., Aree, P., Sritoomma, N., & Singchungchai, P., (2020). Path Analysis of Transformational Leadership Behavior of Head Nurses, Team Climate for Innovation, Market Orientation Behavior and Service Innovation of Nursing Units in Private Hospitals, Thailand. *Thai Journal of Public Health*, 5(3), 378-390. (in Thai).
- Sangubol, K., Singchungchai, P., Aree, P. (2021). Leadership and Organizational Performance Indicators in Private Sector: A Systematic Review. *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health*, 8(3), 1-17. (in Thai).
- Saunila, M., Pekkola, S. & Ukko, J. (2014). The Relationship Between Innovation Capability and Performance: The Moderating Effect of Measurement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63, 234-249. 10.1108/IJPPM-04-2013-0065.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G., (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. (3rd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Singchangchai, P., Tantapong, U., Hakom, N., Patiganmonthon, N., & Kamolsiranan, P., (2021). Second Order Confirmatory Factor Analysis of an Innovative Work Behavior for First-Line Nurse Managers in Private Hospitals, *Journal of Vongchavalitkul University*, 34(2), 44-55. (in Thai).
- Thudam, P., & Salaebing, M. (2017). The Causal Model of Innovativeness of Halal Food Business in Southern Border Provinces of Thailand. *MFU Connexion Journal of Humanities and Social Sciences*, 6(2), 189-211. (in Thai).
- Van, T. N., Phong, B. L., & Loan T. L. (2018). Antecedents of Innovation Capability: The Role of Transformational Leadership and Organizational Learning. *International Journal of Business Administration*, 9(5), 1-10.
- Waltz, C. F., Strickland, O., & Lenz, E. R. (2010). *Measurement in Nursing and Health Research*. Springer Publishing Company, New York.
- Wang, C. L. & Ahmed, P. K. (2004). The Development and Validation of the Organizational Innovativeness Construct Using Confirmatory Factor Analysis. *European Journal of Innovation Management*, 7(4), 303-313.
- Widiartanto, S. (2013). The Effect of Transformational Leadership on Market Orientation, Learning Orientation, Organization Innovation and Organization Performance (Study on Star-Rated Hotels in Central Java Province, Indonesia). *IOSR Journal of Business and Management*, 12(6), 8-18.

- Xu, G., & Wang, Z. (2008). The impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance: The Intermediary Effects of Leader-Member Exchange. *International Conference on Management Science and Engineering 15th Annual Conference Proceedings*, 1090-1097. Retrieved November 10, 2021 from <https://www.semanticscholar.org/paper/The-impact-of-transformational-leadership-style->.
- Yaghoubi, H., Mahallati, T., Moghadam, A. S., & Fallah, M. A. (2014). Transformational Leadership: Enabling Factor of Knowledge Management Practices. *Journal of Management and Sustainability*, 4(3), 165-74.
- Yildiz, S., & Karaka, A. (2012). Defining Methods and Criteria for Measuring Business Performance: A Comparative Research Between the Literature in Turkey and Foreign. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58(1), 1091-1102.
- Yildiz, S., Basturk, F., & Boz, I. (2014). The Effect of Leadership and Innovativeness on Business Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 785-793.
- Young, G. J., Charns, M. P., & Shortell, S. M. (2001). Top Manager and Network Effects on the Adoption of Innovative Management Practices: A Study of TQM in a Public Hospital System. *Strategic Management Journal*, 22(10), 935-951.
- Zelbst, P., Green, K., Sower, V., & Abshire, R. (2010). Relationships among Market Orientation, JIT, TQM, and Agility. *Industrial Management & Data Systems*, 110(5), 637-658.