

โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำอาจารย์ และภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารผ่านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล

A Causal Model of Teacher Leadership and Authentic Leadership of Administrators, with Organizational Culture as Mediator, Affecting Effectiveness of Nursing Education Institutions

สุภาพ ไทยแท้^{1*} วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์² อัจฉรา นิยามภา² วินัย ดำสุวรรณ²

Suparp Thaithae^{1*} Wisut Wichitputchraporn² Achara Niyamabha² Winai Damsuwarn²

¹คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช กรุงเทพฯ ประเทศไทย 10300

¹Kuakarun Faculty of Nursing, Navamindradhiraj University, Bangkok, Thailand 10300

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ ประเทศไทย 10900

²Faculty of Education, Kasetsart University, Bangkok, Thailand 10900

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำอาจารย์ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ประสิทธิภาพของสถาบันการศึกษาพยาบาล พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาล ปีการศึกษา 2558 จากสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล จำนวน 536 คน วิธีการได้มาของตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำอาจารย์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ วิชาการ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การบริหารจัดการ และการเป็นต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ กระบวนการที่สมดุล ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ การตระหนักตน และมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การสร้างความมั่นคง นวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง การดำเนินการเชิงรุก และการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ส่วนประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ การร่วมมือ การควบคุม การสร้างสรรค์ และการแข่งขัน 2) โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ดังนี้ Chi-Square = 72.607, df = 71, P-value = .425, GFI = .985, AGFI = .967, RMSEA = .007, RMR = .009 โดยปัจจัยเชิงสาเหตุด้านภาวะผู้นำอาจารย์ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาลได้ร้อยละ 70.67

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำอาจารย์ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ประสิทธิภาพของสถาบันการศึกษาพยาบาล

Abstract

The objectives of this research were to study teacher leadership, authentic leadership of administrators, organizational culture, effectiveness of nursing education institutions and investigate the congruence between a linear structural equation model of effectiveness of nursing education institutions and empirical data. The sample consisted of 536 nursing instructors in 2015 academic year from nursing education institutions which were accredited by the Thailand Nursing and Midwifery Council, selected by multistage random sampling technique. The research instruments were the questionnaires using the 5 rating scales with reliability 0.98. Structural equation modeling was used to test and validate the mediation model.

The finding revealed that: 1) The teacher leadership consisted of 4 factors according to priority of factor loading as following: instruction, technology and innovation, management, moral and ethical role model. The authentic leadership of administrators consisted of 4 factors according to priority of factor loading as following: balance processing, rational transparency, self awareness and internalized moral perspective. The organizational culture consisted of 5 factors according to priority of factor loading as following: team orientation, stability, innovation and risk taking, aggressiveness and outcome orientation. The effectiveness of nursing education institutions consisted of 4 factors according to priority of factor loading as following: collaborative view, control view, creative view and competition view. 2) The developed linear structural equation model of effectiveness of nursing education institutions was congruence with empirical data as following criterion: Chi-Square = 72.607, df = 71, P-value = .425, GFI = .985, AGFI = .967, RMSEA = .007, RMR = .009. Teacher leadership, authentic leadership of administrators, and organizational culture jointly explained 70.67% of variation in effectiveness of nursing education institutions.

Keywords: Teacher leadership, authentic leadership of administrators, organizational culture, effectiveness of nursing education institutions

บทนำ

การจัดการศึกษาพยาบาลเป็นการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งมีทั้งภาครัฐและเอกชนดำเนินการ ปัจจุบันประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาล จึงต้องมีการขยายการผลิตพยาบาลทั้งในลักษณะการเพิ่มจำนวนในการรับนักศึกษาใหม่ และมีการเปิดหลักสูตรใหม่ สถาบันการศึกษายาบาลจึงมีการแข่งขันกันด้านคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ที่เข้ามาศึกษา และหน่วยงานต่างๆ ที่ผู้สำเร็จการศึกษายาบาลจะเข้าไปปฏิบัติงาน ประกอบกับในปัจจุบันสังคมมีความคาดหวังต่อบัณฑิตพยาบาลสูงขึ้น ทำให้สถาบันการศึกษายาบาลต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายและให้การดำเนินงานนั้นเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษา (มคอ.) นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2558 ประเทศในอาเซียนได้รวมเป็นหนึ่งพยาบาลก็เป็นหนึ่งในสาขาวิชาชีพที่สามารถเคลื่อนย้าย

อย่างเสรีภายใต้มาตรฐานข้อกำหนดของอาเซียน การเดินทางไปประกอบวิชาชีพ ณ ประเทศกลุ่มสมาชิกอาเซียนยังมีข้อจำกัดทั้งข้อจำกัดจากข้อตกลงอาเซียน และข้อจำกัดของตัวแรงงานไทย เช่น ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ยังด้อยกว่าหลายๆ ประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน และทักษะการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับวิถีชีวิตในประเทศที่เดินทางไปทำงานก็เป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม¹

ดังนั้น สถาบันการศึกษายาบาลจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการกิจกรรมในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับตลาดงานด้านวิชาชีพพยาบาลทั้งในประเทศและต่างประเทศ สร้างความเชื่อมั่นของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพบริการและคุณภาพผู้ให้บริการ รวมทั้งการที่สถาบันการศึกษายาบาลจะต้องมีการบริหารจัดการด้านคุณภาพให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์

แห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550-2559 ว่าด้วยแผนงานการพัฒนาสถาบันการศึกษาพยาบาล การศึกษาประสิทธิภาพองค์กร จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะประสิทธิภาพองค์กร แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จและความสามารถในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) และเป็นการแสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานขององค์กร การที่องค์กรจะบรรลุประสิทธิภาพได้นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพองค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สร้างให้องค์กรบรรลุความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก² และจากผลการวิจัยภาวะผู้นำอาจารย์ (teacher leadership) มีอิทธิพลทางตรง ต่อประสิทธิภาพองค์กร เนื่องจากภาวะผู้นำอาจารย์มีความสำคัญต่อการเติบโต ส่งผลต่อความสำเร็จของสถาบันการศึกษาและนักเรียน³ และพบว่าอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จนั้นจะเป็นผู้มีภาวะผู้นำที่ดี⁴ นอกจากนี้ จากผลการวิจัยภาวะผู้นำอาจารย์ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งแสดงว่าภาวะผู้นำอาจารย์มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพองค์กรโดยมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน⁵

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง (authentic leadership) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพองค์กร^{6,7} เนื่องจากภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรอย่างมาก เน้นให้ผู้นำรู้จักตนเอง มีศีลธรรม บริหารงานอย่างโปร่งใส ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความเชื่อถือศรัทธาในตัวผู้นำ และปฏิบัติตามซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาเติบโตต่อไปได้ และส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือในการดำเนินการ^{8,9} นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ Murphy (cited in Miller¹⁰) ยังพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพองค์กรโดยมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำอาจารย์ และภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร ผ่านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถาบันการศึกษาพยาบาลเพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถาบันการศึกษาพยาบาล ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปปรับปรุงการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น และสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบัน

การศึกษาพยาบาล อันจะนำไปสู่การแข่งขันในสภาวะการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล ใช้แนวคิดของ Hoy and Miskel¹¹ วัฒนธรรมองค์กร ใช้แนวคิดของ Robbins and Judge¹²; Keyton¹³ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร ใช้แนวคิดของ Walumbwa et al.⁸ สำหรับแนวคิดของภาวะผู้นำอาจารย์ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำอาจารย์ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถาบันการศึกษาพยาบาล

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำอาจารย์ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของสถาบันการศึกษาพยาบาล
2. ภาวะผู้นำอาจารย์ และภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยผ่านวัฒนธรรมองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอาจารย์พยาบาลที่สอนในสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการสภาการพยาบาลให้สำเร็จการศึกษามีสิทธิขึ้นทะเบียนเพื่อรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ (สถาบันการศึกษาที่มีผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว) จำนวน 74 แห่ง

การกำหนดขนาดตัวอย่าง

การกำหนดขนาดตัวอย่าง จากแนวคิดการใช้สถิติในการวิเคราะห์องค์ประกอบของ Comrey and Lee¹⁴ กล่าวว่าการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีจำนวนตัวอย่าง

500 คน ถือว่าดีมาก นอกจากนี้ ผู้วิจัยอาจได้รับแบบสอบถามกลับคืนไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการ ดังนั้น จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างไว้ร้อยละ 15 ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 575 คน

การดำเนินการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดย 1) สุ่มเลือกสถาบันการศึกษาพยาบาลจำแนกตามสังกัด ภูมิภาค และสถาบันการศึกษาพยาบาลดำเนินการสุ่มอย่างง่ายโดยคำนวณตามสัดส่วน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการกระจายตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละสังกัด ผลการสุ่มในขั้นตอนนี้ได้สถาบันการศึกษาพยาบาลประกอบด้วย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 8 แห่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 11 แห่ง สังกัดสถาบันการศึกษาเอกชน จำนวน 7 แห่ง และสังกัดอื่นๆ จำนวน 2 แห่ง 2) เลือกตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในแต่ละสถาบันการศึกษาให้ได้ตามจำนวนที่กำหนด โดยเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติคือ (1) เป็นอาจารย์พยาบาลประจำ และปฏิบัติงานอยู่จริงในสถาบันการศึกษาพยาบาล (2) มีประสบการณ์การสอน สาขาพยาบาลศาสตร์ ไม่น้อยกว่า 1 ปี และ (3) มีความยินดีเข้าร่วมการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชุด คือ 1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) ของภาวะผู้นำอาจารย์ 2) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเป็นแบบตรวจสอบรายการและเติมคำในช่องว่าง 3) แบบสอบถามภาวะผู้นำอาจารย์ จำนวน 20 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้จากผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้บริหารที่ได้รับรางวัลดีเด่นจากสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ปี 2557 จำนวน 3 ท่าน ผู้บริหารและอาจารย์ของสถาบันการศึกษาที่มีผลงานและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน จำนวน 2 ท่าน 4) แบบสอบถามภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร จำนวน 14 ข้อ ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริง⁸ 5) แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 27 ข้อ ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร^{12, 13} และ 6) แบบสอบถามประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล จำนวน 4 ข้อใหญ่ 23 ข้อย่อย ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดประสิทธิผลองค์กร¹¹ ลักษณะของแบบสอบถามภาวะผู้นำอาจารย์ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยกับข้อความนั้นหรือเห็นว่าการปฏิบัติมากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน ไปจนถึง

เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด หรือเห็นว่าการปฏิบัติ น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย ให้คะแนน 1 คะแนน มีเกณฑ์การแปลผล 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00) ระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50) ระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50) ระดับน้อย (คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50) และระดับน้อยที่สุด หรือไม่มีเลย (คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50)¹⁵

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา สาขาบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิทางการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร การศึกษา จำนวน 1 ท่าน ซึ่งทุกท่านมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก แล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหา ค่าความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าเท่ากับ 0.95

2. การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliabilities) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และสังกัดสถาบันการศึกษาเอกชน จากสถาบันการศึกษาพยาบาล 2 แห่ง จำนวน 50 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นโดยวิเคราะห์หาความสัมพันธ์อัลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) แบบวัดภาวะผู้นำอาจารย์ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค แต่ละแบบวัด เท่ากับ 0.92, 0.97, 0.96 และ 0.96 ตามลำดับ และของทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98

3. การวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปร (construct validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) เพื่อหาความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดกับแนวคิดทฤษฎี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยขอทำหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย หนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมในการทำวิจัย หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทดลองใช้แบบสอบถาม และหนังสือขอความ

อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามไปยังสถาบันที่เป็นตัวอย่างทางไปรษณีย์ ติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ประสานงานในการช่วยเก็บข้อมูลส่งคืนผู้วิจัยในระยะเวลาที่กำหนดทางไปรษณีย์ ระยะเวลาการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 547 ฉบับ จากจำนวนตัวอย่างที่กำหนดจำนวน 575 คน ตรวจสอบเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 536 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.22 ของขนาดตัวอย่างที่กำหนด แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในการวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์และการุณยมหาวิทยาลัยนวมินทราชิตราชมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ตามเลขที่หนังสือ KFN09.2015 และคณะกรรมการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ตามเอกสารเลขที่ สสอพ.5/2559 เพื่อขอรับรองโครงการวิจัย และเครื่องมือการวิจัยด้านจริยธรรมการวิจัยผู้ให้ข้อมูลได้รับการพิทักษ์สิทธิโดยได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากการตอบคำถาม และผู้ให้ข้อมูลสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยโดยไม่มีผลกระทบใดๆ ข้อมูลที่ได้ถือเป็นความลับและนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของแต่ละตัวแปร วิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง และระบุองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำอาจารย์ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร โดยวิธีสกัดองค์ประกอบหลัก (principal component analysis) และหมุนแกนแบบตั้งฉาก (varimax) วิเคราะห์โมเดลการวัด (measurement model) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ของตัวแปรสังเกตได้ และวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (structural

model) เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM)

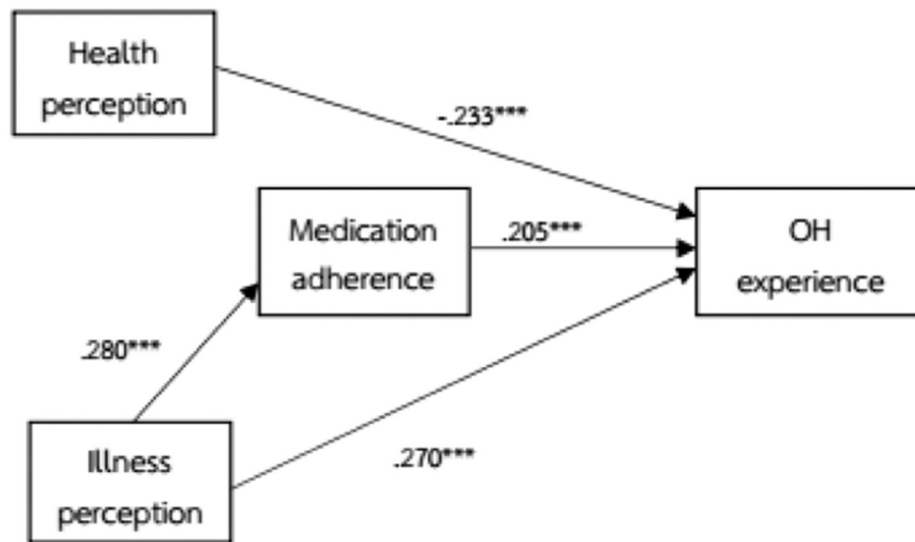
ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ภาวะผู้นำอาจารย์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ วิชาการ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การบริหารจัดการ และการเป็นตัวแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96, 0.71, 0.68 และ 0.60 ตามลำดับ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ กระบวนการที่สมดุล ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ การตระหนักตน และมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92, 0.91, 0.90 และ 0.85 ตามลำดับ วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ เรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การสร้างความมั่นคง นวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง การดำเนินการเชิงรุก และการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95, 0.81, 0.78, 0.77 และ 0.73 ตามลำดับ ประสิทธิภาพของสถาบันการศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ เรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การร่วมมือการควบคุม การสร้างสรรค์ และการแข่งขัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87, 0.85, 0.83 และ 0.77 ตามลำดับ

ผลการทดสอบโมเดลการเป็นสื่อกลางของวัฒนธรรมองค์กร โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถาบันการศึกษาพยาบาล พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 72.607, df = 71, P-value = .425, GFI = .985, AGFI = .967, RMSEA = .007, RMR = .009) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของสถาบันการศึกษาพยาบาล แต่ภาวะผู้นำอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของสถาบันการศึกษาพยาบาล อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลาง นอกจากนี้พบว่า ภาวะผู้นำอาจารย์ และภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยผ่านวัฒนธรรมองค์กร (ภาพที่ 1)

จากการทดสอบโมเดลการทำนายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .21 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลาง ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .47 ภาวะผู้นำอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล อย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ เมื่อมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .02 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล เมื่อมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลาง ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .22 และตัวแปรในโมเดลทั้งหมดนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล ได้ร้อยละ 70.67 (ตารางที่ 1)



ภาพที่ 1 โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำอาจารย์ และภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยผ่านวัฒนธรรมองค์กร (หลังปรับ)

ตารางที่ 1 โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำอาจารย์ และภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยผ่านวัฒนธรรมองค์กร (หลังปรับ)

ตัวแปรสาเหตุ	ขนาดอิทธิพลที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร			ขนาดอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ภาวะผู้นำอาจารย์	.324*	-	.324*	.015	.215*	.229*
ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร	.709*	-	.709*	.207*	.469*	.676*

Chi-Square = 72.607, df =71, P-value = .425, GFI = .985, AGFI = .967, RMSEA = .007, RMR = .009
DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, *p < .05

อภิปรายผล

จากผลการทดสอบโมเดลการทำนาย โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ภาวะผู้นำอาจารย์ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล ตามสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์การยอมรับ แสดงว่าโมเดลการทำนายสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ยอมรับสมมติฐานข้อ 1 ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาลมีปัจจัยที่ส่งผล คือ ภาวะผู้นำอาจารย์ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล คือ ภาวะผู้นำอาจารย์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเรียนการสอนทางพยาบาล อาจารย์พยาบาลนับว่ามีบทบาทสำคัญ ต้องสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ดังนั้น จึงควรเป็นผู้นำในการพัฒนาเนื้อหาสาระให้ทันสมัย มีการปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ generation Y ควรใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ๆ และนวัตกรรมทางการศึกษาในการจัดการเรียนการสอน¹⁶ ปัจจุบันอาจารย์ไม่ได้ทำงานในชั้นเรียนอย่างเดียว ต้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆ และทำงานร่วมกับบุคลากรอื่นๆ ภายในสถาบันการศึกษา อาจารย์ยังมีบทบาทในการบริหารจัดการงานต่างๆ เป็นแบบอย่างการปฏิบัติตนและการปฏิบัติกรพยาบาลแก่นักศึกษาและผู้ร่วมงาน อาจารย์พยาบาลที่มีภาวะผู้นำจะเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน รู้สึกว่าตนมีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าภาวะผู้นำอาจารย์มีความสำคัญต่อการเติบโต ส่งผลต่อความสำเร็จของสถาบันการศึกษาและผู้เรียน และพบว่าอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จนั้นจะมีภาวะผู้นำที่ดีด้วย⁴ ทำนองเดียวกับงานวิจัยของ Murphy (cited in Miller¹⁰); Ngang, Abdulla, and Mey³ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำอาจารย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร

ปัจจัยต่อมา คือ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทาง การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้นมีแนวคิดมาจากจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเน้นให้ผู้นำรู้จักจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง บริหารงานโดยยึดหลักศีลธรรม มีความโปร่งใส มีวิสัยทัศน์

อาจารย์และบุคลากรให้ความเคารพนับถือ และปฏิบัติตามคำสั่ง ร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงสุด ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสถานศึกษา และส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือในการดำเนินงาน^{8,9} สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาพ สิกขาพันธ์ และคณะ⁶; Miller¹⁰ พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ทำนองเดียวกันจากงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่แท้จริงของพยาบาล หัวหน้าหน่วย มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ที่เกิดกับบุคลากรในหน่วยงานและผู้ป่วย ซึ่งนับว่าเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผลขององค์กร⁷ ดังนั้น ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล คือ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล และยังเป็นตัวแปรส่งผ่านที่ทำให้ตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร และภาวะผู้นำอาจารย์ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาลอีกด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่องค์กรจะดำเนินไปได้ส่วนหนึ่งต้องอาศัยพลังความร่วมมือกันอย่างแข็งขันและร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรทุกคนในองค์กร ซึ่งไม่ใช่เพียงแต่การจัดการที่ดีของผู้นำองค์กรเท่านั้น แต่หมายความว่าไปถึงการที่องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรของตนเองในทางที่ดี มีรูปแบบการทำงานที่เน้นความร่วมมือร่วมใจ การทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นความมีคุณภาพมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์กรย่อมทำให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่นหรือประสบความสำเร็จก้าวหน้า¹⁷ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร² ดังนั้น ข้อค้นพบของผู้วิจัยจึงพบว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล

จากสมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำอาจารย์ และภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยผ่านวัฒนธรรมองค์กร ผลงานวิจัยอธิบายได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรจำเป็นต้องมีปัจจัยด้านภาวะผู้นำอาจารย์ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สนับสนุน จะทำให้ประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาลดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมสามารถกำหนดความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวเนื่องจากบุคลากรจะใช้สิ่งที่องค์กรยึดถือมากำหนดมาตรฐานที่ต้องปฏิบัติ ทำให้รู้สึกว่

ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Willis¹⁸ พบว่า ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลองค์กรได้ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ประสิทธิภาพของสถาบันการศึกษาพยาบาลด้านการแข่งขันมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะผลงานสร้างสรรค์และผลงานวิจัย รองลงมาคือประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาลด้านการสร้างสรรค์ โดยเฉพาะการผลิตนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือวิชาชีพพยาบาล และการปรับตัวกับสภาพการแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาของรัฐ หรือสถาบันการศึกษาในกำกับของรัฐ ซึ่งส่วนใหญ่อาจไม่ให้ความสำคัญกับการแข่งขันเพราะได้รับการสนับสนุนจากรัฐ จึงอาจเป็นเหตุให้บุคลากรเห็นความสำคัญเรื่องการแข่งขันน้อยกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น สถาบันการศึกษาพยาบาลควรส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับและอาจารย์เห็นความสำคัญในการแข่งขันมากขึ้น จะต้องรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงเร่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพในทุกด้าน การบริหารสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ผู้บริหารควรปรับทัศนคติมุมมองให้มีวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่น กล้าที่จะเสี่ยง และมองเห็นโอกาสของความสำเร็จ ควรสร้างบรรยากาศสถานศึกษาให้อาจารย์มีแรงจูงใจที่จะคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในการทำงาน ลดขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยาก หรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น สร้างนิสัยนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในตนเองและอาจารย์^{19, 20, 21}

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำอาจารย์ และภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารมีส่วนในการนำพาสถาบันไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา การที่อาจารย์พยาบาลมีภาวะผู้นำ และผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรมีความเข้มแข็ง มีค่านิยม แนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเอื้อต่อความสำเร็จของงานทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย และเพิ่มประสิทธิผลของสถาบันการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลควรส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาภาวะผู้นำโดยมีการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำให้กับอาจารย์พยาบาล และควรกำหนด

นโยบายของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เอื้ออำนวยให้อาจารย์ได้มีโอกาสปรับปรุง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และสมรรถนะด้านต่างๆ ของอาจารย์พยาบาล

1.2 สถาบันการศึกษาพยาบาลควรมีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารมีการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง โดยปรับเปลี่ยนจากการเริ่มต้นความคิดที่จะทำให้อื่นยอมรับมาเป็นการเริ่มต้นจากตัวเองโดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน มีการพัฒนาตนเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างความศรัทธาซึ่งจะทำให้เกิดการร่วมมือในการทำงาน และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล

1.3 ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลควรนำวัฒนธรรมองค์กรที่ได้จากการศึกษาทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าองค์ประกอบอื่นๆ มาดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดรูปธรรมและนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้นขององค์กร

1.4 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กรโดยเฉพาะในด้านการแข่งขัน ได้แก่ การส่งเสริมให้อาจารย์ทำวิจัย และผลิตนวัตกรรม ครอบงำ ชุมชน สนับสนุน สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัย และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ จัดเวทีการประกวดหรือสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมการแข่งขันด้านวิจัยและงานสร้างสรรค์ มีการให้รางวัลแก่อาจารย์ที่คิดค้นและนำนวัตกรรมมาใช้ จัดสรรงบประมาณในการผลิตนวัตกรรม ตลอดจนพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัย พร้อมใช้งาน เพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาลในยุคปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถาบันสูงกว่าตัวแปรอื่นๆ คือ วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งยังเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลส่งผ่านไปยังตัวแปรอื่นๆ อีกด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้มีการทำวิจัยและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล

2.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบ สามารถอธิบายประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล ได้ร้อยละ 70.67 แสดงว่าอาจมีตัวแปรอื่นที่สามารถ

อธิบายประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาลได้อีก จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรอื่นๆ ให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล โครงสร้างองค์กรและการบริหาร

2.3 จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกับอาจารย์พยาบาล ซึ่งเป็นความคิดเห็นระดับบุคคล ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยศึกษาระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน จะทำให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถอธิบายการพัฒนาประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาลได้เพิ่มขึ้น

2.4 จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกับอาจารย์พยาบาลทุกสังกัดในภาพรวม ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาพยาบาล โดยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความไม่แปรเปลี่ยน (invariance) ระหว่างสังกัดเป็นการลดความแปรปรวนจากความต่างของบริบทและเพิ่มความชัดเจนของผลการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ในการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยมภา และรองศาสตราจารย์ ดร. วินัย คำสุวรรณ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑป ไชยชิต ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ศิริสรทริฎ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ตลอดจนอาจารย์พยาบาลทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์

References

1. Paitoonpong S. The free movement of labor in ASEAN. Customs Bulletin 2014; 22(11): 5-8. (in Thai).
2. Boonchit Y. An analysis of factors affecting organizational effectiveness of educational service area offices [Dissertation]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2009. (in Thai).
3. Ngang TK, Abdulla Z, Mey SC. Teacher leadership and school effectiveness in the primary schools of Maldives. Journal of Education 2010; 39: 255-270.
4. Stein L. Leadership: The teacher's imperative. Journal of Leadership Education 2014; 13 (Spring): 162-8.
5. Kabler AL. Understanding the relationship between school culture and teacher leadership [Dissertation]. Arizona: Grand Canyon University; 2013.
6. Sikkhaphan S. Authentic and transformational leadership model of the directors of subdistrict health promoting hospitals effecting to the effectiveness of southern subdistrict health promoting hospitals: The interaction and invariance tests of a gender factor. Journal of Phrapokklao Nursing College 2015; 26 (1): 25-38. (in Thai).
7. Wong CA. The role of authentic leadership in nursing and healthcare [Dissertation]. Alberta: Edmonton Clinic Health Academy University of Alberta; 2008.

8. Walumbwa FO, Avolio BJ, Gardner WL, Wernsing TS, Peterson SJ. Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management* 2008; 34 (1): 89-126.
9. Yukl G. *Leadership in organizations*. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall; 2010.
10. Miller P. *Teacher leadership in community colleges: Transforming teaching and organizational governance* [Dissertation]. Michigan: Western Michigan University; 2006.
11. Hoy WK, Miskel CG. *Educational administration*. 9th ed. New York: The McGraw-Hill; 2013.
12. Robbins SP, Judge TA. *Organizational behavior*. 13th ed. London: Pearson Prentice Hall; 2009.
13. Keyton J. *Communication and organizational culture: A key to understanding work experiences*. 2nd ed. Los Angeles: Sage Publishers; 2011.
14. Comrey AL, Lee HB. *A first course in factor analysis*. New York: Psychology Press; 2013.
15. Srisa-ard B. *Basic research*. 9th ed. Bangkok: Suviriyasarn; 2013.
16. Phothidara Y. *Nursing education management: For student generation Y*. *Journal of Nursing Science & Health* 2011; 34 (2): 61-69.
17. Rupavijetra P. *Management styles learning: Cross-cultural management*. Bangkok: Offset creation; 2014. (in Thai).
18. Willis DA. *An exploratory study of organizational culture and its relationship to organizational effectiveness distance education institutions* [Dissertation]. Maryland: Maryland University; 2010.
19. Prajankett O. *An educational innovative organization: A new choice of educational administration*. *Journal of The Royal Thai Army Nurses* 2014; 15 (1): 45-51. (in Thai).
20. Chaleoykitti S., Thailudom A. *Development Plan for Future Nursing Leadership*. *Journal of The Royal Thai Army Nurses* 2014; 15 (2): 148-154. (in Thai).
21. Watcharakate S. *Leader: in the Changing Age*. *Journal of The Royal Thai Army Nurses* 2014; 15 (2): 44-49. (in Thai).