

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าพยาบาลที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมพยาบาลในสถานพยาบาลเอกชน
เขตกรุงเทพและปริมณฑล**

**Transformational Leadership of Head Nurses and Its Influence on the
Performance of Nursing Teams in Private Healthcare Facilities in Bangkok
and Metropolitan Areas**

**กณัฐศา หงษ์สูงเนิน
โครงการ IT-Smart คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ**

Kanitsa Hongsungnoen

6614190026@ru.ac.th

**M.B.A. for IT-Smart Program, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand**

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าพยาบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมพยาบาลในสถานพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ 2 ประการ คือ 1) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมพยาบาลเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพในสถานพยาบาลเอกชน จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ประสบการณ์การทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุและระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาล เหมาะสมต่อการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านเทคโนโลยีทางการแพทย์หรือการแข่งขันของสถานพยาบาลเอกชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมพยาบาล ส่งผลต่อคุณภาพการบริการและความปลอดภัยของผู้ป่วย อีกทั้งใช้ในการบริหารการตลาดของสถานพยาบาลได้ โดยเฉพาะการสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กร และสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้รับบริการ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, หัวหน้าพยาบาล, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ทีมพยาบาล, สถานพยาบาลเอกชน

Abstract

This research aimed to investigate the transformational leadership of head nurses and its influence on the work performance of nursing teams in private healthcare facilities within Bangkok and its metropolitan area. Specifically, the study had two objectives: (1) to compare the work performance of nursing teams categorized by personal factors, and (2) to examine the influence of transformational leadership on work performance. The sample consisted of 400 professional nurses working in private healthcare institutions. Data were collected using an online questionnaire and analyzed using both descriptive and inferential statistics. Descriptive statistics included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics included One-Way ANOVA and Multiple Regression Analysis. The findings revealed that personal factors such as gender, work experience, and department significantly affected work performance at the 0.05 level, while age and educational level did not result in significant differences. Furthermore, all four dimensions of transformational leadership idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration had a statistically significant influence on work performance at the 0.05 level.

This study provides guidance for the development of head nurses' leadership capabilities, which is essential in adapting to constantly changing environments, such as advancements in medical technology and increased competition among private hospitals. Enhancing leadership effectiveness contributes to improved team performance, service quality, patient safety, and can also support marketing strategies by strengthening institutional image and building client trust.

Keywords: Transformational leadership, head nurse, work performance, nursing team, private healthcare facilities

บทนำ

ระบบบริการสุขภาพของประเทศไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะสถานพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีจำนวนกว่า 120 แห่ง และมีพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานกว่า 20,000 คน ตามข้อมูลจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกรุงเทพมหานคร ปี 2566 สถานพยาบาลเหล่านี้ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่สูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทางการแพทย์ และความคาดหวังที่เพิ่มสูงขึ้นของผู้รับบริการ ทำให้บทบาทของหัวหน้าพยาบาลมีความซับซ้อนมากขึ้น ไม่เพียงแต่ต้องบริหารจัดการทรัพยากร แต่ยังต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้สร้างแรงบันดาลใจ และผู้ประสานงานระหว่างทีมสหวิชาชีพ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศทางการบริการ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงาน อัตราการลาออกของพยาบาล และคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ตามการศึกษาของ Wong และคณะ (2023) นอกจากนี้ สมจิตร ล้วนจำเริญ (2564) ยังพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในบริบทวัฒนธรรมการทำงานในประเทศไทย อย่างไรก็ตามงานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นศึกษาในบริบทของโรงพยาบาลรัฐ ขณะที่การศึกษาในบริบทสถานพยาบาลเอกชนยังมีจำกัด โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลซึ่งมีความหลากหลายของรูปแบบการบริหารจัดการและมีอัตราการแข่งขันสูง

การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าพยาบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมพยาบาลในสถานพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bass and Avolio ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพในสถานพยาบาลเอกชน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ในช่วงเดือนมกราคมถึงมิถุนายน 2568 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อไป

สรุปได้ว่างานวิจัยนี้เสนอถึงบริบทของสถานพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งกำลังเผชิญกับความท้าทายจากการแข่งขันที่สูง การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทางการแพทย์ และความคาดหวังของผู้รับบริการที่เพิ่มขึ้น ทำให้บทบาทของหัวหน้าพยาบาลมีความซับซ้อนมากขึ้น โดยต้องทำหน้าที่เป็นทั้งผู้บริหาร ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน จากการ

ทบทวนวรรณกรรมพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นศึกษาภาวะผู้นำในบริบทโรงพยาบาลรัฐ ขณะที่การศึกษาในบริบทสถานพยาบาลเอกชนยังมีจำกัด ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าพยาบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน โดยใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ 400 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เหมาะสม อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพการดูแลผู้ป่วย และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับสถานพยาบาลเอกชนในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมพยาบาลในสถานพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าพยาบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมพยาบาลในสถานพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยนี้ศึกษาพยาบาลวิชาชีพและหัวหน้าพยาบาลในสถานพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 6 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และนครปฐม โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล 5 ด้าน (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน (คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย) ระยะเวลาเก็บข้อมูล 4 เดือน ตั้งแต่มกราคมถึงมิถุนายน 2568

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์มักให้ความสำคัญกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพในการทำงานในหลากหลายมิติ ได้แก่ คุณภาพ ด้านปริมาณ เวลา ค่าใช้จ่าย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความพึงพอใจของผู้รับบริการ ทั้งนี้งานวิจัยที่ผ่านมามีข้อค้นพบที่แตกต่างกันในแต่ละบริบท

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน มีความเกี่ยวข้องในระดับหนึ่งกับประสิทธิภาพการทำงาน

พรพรรณ บุญคอบ (2561) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าเพศหรืออายุที่แตกต่างกันไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้ประสิทธิภาพต่างกัน โดยเฉพาะเมื่อมีระบบพัฒนาศักยภาพในองค์กร อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านบารมี กลับมีผลต่อประสิทธิภาพอย่างชัดเจน

บุณิกา มโนรมย์ และธัญนันท์ บุญอยู่ (2564) ศึกษาบริบทธุรกิจขายวัสดุก่อสร้าง พบว่า เพศ อายุ รายได้ และประสบการณ์ไม่ส่งผลต่อความแตกต่างในประสิทธิภาพ ยกเว้นระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่าในบริบทที่ต้องอาศัยทักษะเฉพาะทาง ความรู้จากการศึกษาอาจมีผลต่อผลลัพธ์การทำงานมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคลอื่น

สรรพาวุธ พิเศษฐวีระชัย และคณะ (2566) ศึกษาในบริบทของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ปัจจัยเพศและตำแหน่งงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในงานที่มีความแตกต่างทางลักษณะร่างกายหรือความรับผิดชอบที่ต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากบริบทของการศึกษาและธุรกิจบริการ

จากการเปรียบเทียบพบว่า ผลของปัจจัยส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจน และมีแนวโน้มจะแปรเปลี่ยนไปตามบริบทขององค์กรหรืออุตสาหกรรม

แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีพัฒนาการที่ต่อเนื่องและได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในวงการวิชาการ โดยเริ่มต้นจากผลงานบุกเบิกของ James MacGregor Burns ในปี ค.ศ. 1978 ซึ่งได้นำเสนอว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะที่ยกระดับแรงจูงใจและจริยธรรมของกันและกันให้สูงขึ้น ต่อมา Bernard Bass ได้พัฒนาแนวคิดนี้ให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ในปี ค.ศ. 1985 โดยมองว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการที่ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ทำงานได้มากกว่าความคาดหวัง ผ่านการยกระดับความตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมาย

การพัฒนาที่สำคัญเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1994 เมื่อ Bass และ Avolio ได้พัฒนาโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) ซึ่งระบอบองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ที่ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างความศรัทธา การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ที่ผู้นำสร้างวิสัยทัศน์ที่ท้าทายและจูงใจผู้ตาม การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ที่ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ตามคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ที่ผู้นำให้ความสนใจและพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคล

นักวิชาการไทยหลายท่านได้นำแนวคิดนี้มาศึกษาและให้ความหมายที่สอดคล้องกัน โดยเน้นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงพฤติกรรมที่สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง สร้างความผูกพันต่อองค์กร และสามารถเผชิญปัญหาที่ไม่คาดฝันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์กรไทย

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีรากฐานมาจากการทดลองของ Peterson และ Plowman ในปี ค.ศ. 1953 ซึ่งได้เสนอว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ คุณภาพของงาน (Quality of Work) ที่เน้นผลงานที่ถูกต้องตามมาตรฐาน ปริมาณงาน (Workload) ที่เน้นจำนวนงานที่แล้วเสร็จตามเป้าหมาย เวลา (Time) ที่เน้นการทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด และค่าใช้จ่าย (Cost) ที่เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

นักวิชาการรุ่นต่อมาได้ขยายแนวคิดนี้ให้ครอบคลุมมากขึ้น โดย Millet (1954) เพิ่มมิติของความพึงพอใจในการบริการ ส่วน Simon (1960) นำเสนอสูตรประสิทธิภาพที่พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า ผลผลิต และความพึงพอใจ นักวิชาการไทยในยุคปัจจุบันได้ปรับแนวคิดเหล่านี้ให้เหมาะสมกับบริบทไทย โดยเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด การทำงานที่ประหยัด รวดเร็ว มีคุณภาพ และคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เน้นทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศแสดงให้เห็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ งานวิจัยในประเทศไทยที่สำคัญ อาทิ การศึกษาของพรพรรณ บุญคอบ (2561) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาและภาวะผู้นำเชิงบริหารมีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญ การศึกษาของวิริยา อริยกุลไชยศิลป์ (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นปัญญา และการศึกษาของพรนภา ภาคธรรม และภิญญาดา รื่นสุข (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

งานวิจัยต่างประเทศให้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกัน โดย Riyanto และคณะ (2021) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านการสร้างวินัยในการทำงาน Qalati และคณะ (2022) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านพฤติกรรมพลเมืององค์กร และ Rojak และคณะ (2024) ยืนยันว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเป็นสากลของความสัมพันธ์นี้

จะเห็นได้ว่าการวิเคราะห์วรรณกรรมอย่างเป็นระบบทำให้พบช่องว่างของความรู้ที่สำคัญหลายประการ ดังนี้

1. ช่องว่างด้านบริบทการศึกษา พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ดำเนินการในบริบทองค์กรทั่วไป เช่น สถาบันการศึกษา บริษัทเอกชนด้านการผลิตหรือบริการทั่วไป แต่ยังขาดการศึกษาเฉพาะในบริบทของหัวหน้าพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากองค์กรทั่วไป ทั้งในด้านการบริหารจัดการที่ต้องคำนึงถึงมาตรฐานทางการแพทย์ การแข่งขันทางธุรกิจ และการให้บริการที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและสุขภาพของผู้ป่วย

2. ช่องว่างด้านกลุ่มเป้าหมาย งานวิจัยที่ผ่านมามักศึกษากับพนักงานทั่วไปหรือบุคลากรในองค์กรต่างๆ แต่ยังไม่มีการศึกษาเฉพาะกับทีมพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งเป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีความเฉพาะเจาะจงสูง มีจรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานที่เข้มงวด และต้องทำงานภายใต้ความกดดันสูงทั้งด้านเวลาและคุณภาพการบริการ การศึกษาในกลุ่มนี้จึงต้องการความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับบริบทวิชาชีพ

3. ช่องว่างด้านพื้นที่ศึกษา งานวิจัยส่วนใหญ่กระจายในพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ แต่ยังขาดการศึกษาที่เจาะจงในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นศูนย์กลางของโรงพยาบาล

เอกชนชั้นนำของประเทศ มีการแข่งขันสูง มีการลงทุนด้านเทคโนโลยีและบุคลากรมาก และเป็นที่ตั้งของโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระดับนานาชาติ การศึกษาในพื้นที่นี้จะสะท้อนสภาพการณ์ของโรงพยาบาลเอกชนที่มีความก้าวหน้าและเป็นตัวแทนของอุตสาหกรรมได้ดี

4. ช่องว่างด้านการบูรณาการแนวคิด งานวิจัยที่ผ่านมามักศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในลักษณะทั่วไป แต่ยังขาดการบูรณาการกับบริบทเฉพาะของการบริหารงานโรงพยาบาลเอกชน ที่มีความซับซ้อนทั้งด้านการรักษา มาตรฐานคุณภาพบริการตามมาตรฐาน HA และ JCI การแข่งขันในตลาดที่รุนแรง การนำเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัยมาใช้ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

การวิจัยครั้งนี้ออกแบบมาเพื่อเติมเต็มช่องว่างของความรู้ที่พบอย่างเป็นระบบ โดยการเติมเต็มบริบทเฉพาะผ่านการศึกษภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทเฉพาะของหัวหน้าพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งจะพิจารณาปัจจัยเฉพาะของโรงพยาบาลเอกชน เช่น การแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรง มาตรฐานบริการระดับนานาชาติ การใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัย และความคาดหวังสูงจากผู้รับบริการ การศึกษานี้จะช่วยให้เข้าใจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบริบทนี้มีลักษณะเฉพาะอย่างไร และส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างไร

ด้านกลุ่มเป้าหมายด้วยการศึกษาเฉพาะกับทีมพยาบาลที่มีลักษณะการทำงานเฉพาะทางวิชาชีพ โดยพิจารณาความท้าทายเฉพาะของวิชาชีพพยาบาล เช่น ปัญหาความเพียงพอของอัตรากำลัง การทำงานเป็นทีมสหวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานที่เข้มงวด และความกดดันจากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ป่วย การศึกษานี้จะทำให้เข้าใจความต้องการเฉพาะของทีมพยาบาลในด้านภาวะผู้นำและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพวกเขา

ด้านพื้นที่ศึกษาโดยเจาะจงศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งจะสะท้อนสภาพการณ์จริงของโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำที่มีการแข่งขันสูง มีการลงทุนด้านเทคโนโลยีและบุคลากรมาก และเป็นตัวแทนของความก้าวหน้าในอุตสาหกรรมโรงพยาบาลเอกชนของประเทศ ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารจัดการในโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำของประเทศ

ด้านการประยุกต์ใช้ทฤษฎีโดยนำทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Avolio (1994) มาประยุกต์ใช้กับบริบทเฉพาะของวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน และบูรณาการกับแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson และ Plowman (1953) โดยปรับให้เหมาะสมกับบริบทการพยาบาลที่เน้นทั้งคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ความปลอดภัย และความพึงพอใจของผู้รับบริการ

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ พบว่าแม้จะมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง แต่ยังขาดการศึกษาที่ เฉพาะเจาะจงในบริบทของหัวหน้าพยาบาลและทีมพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าวโดยนำทฤษฎีภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Avolio (1994) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก มา เป็นกรอบในการประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาล และใช้แนวคิดประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ Peterson และ Plowman (1953) ที่ครอบคลุม 4 มิติสำคัญ มาประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมพยาบาล โดยบูรณาการกับบริบทเฉพาะของการบริหารงาน โรงพยาบาลเอกชนที่มีความท้าทายทั้งด้านการแข่งขัน มาตรฐานคุณภาพ และเทคโนโลยี การ วิจัยนี้จะสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่มีความเฉพาะเจาะจงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมพยาบาลใน โรงพยาบาลเอกชน อันจะส่งผลต่อคุณภาพการบริการและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าพยาบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมพยาบาลใน สถานพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมี จำนวน 400 คน ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดนใช้สูตรของ Cochran (1977) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณไม่เกิน 5% เครื่องมือที่ ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งพัฒนาขึ้นจาก การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานพยาบาลอย่างน้อย 5 ปี ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) และแบบเติมข้อความ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าพยาบาล (Likert, 1932) ครอบคลุม 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การ กระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994)

ส่วนที่ 4: แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานงานของทีมพยาบาล (Likert, 1932) ครอบคลุม 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989)

ส่วนที่ 5: ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เครื่องมือการวิจัยได้มีการหาค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.962 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก มีการเก็บและรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่เป็น Google Forms ส่งให้กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้สถิติเชิงพรรณนา (ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพของทีมพยาบาล

ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 380 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 95.00 ช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 36.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 384 คน คิดเป็น อัตราร้อยละ 96.00 มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 38.25 และอยู่แผนกไตเทียม จำนวน 206 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 51.50 ผลที่ได้จากการศึกษาสรุปได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในสถานพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพ และปริมณฑลมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าพยาบาลในภาพรวมอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” โดยเฉพาะด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Mean = 4.17) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Mean = 4.17) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าหัวหน้าพยาบาลมีความรู้ความสามารถและความกระตือรือร้นในการนำทีม นอกจากนี้ยังมีการกระตุ้นทางปัญญา (Mean = 4.09) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Mean = 4.11) ที่ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของทีมเช่นกัน

ในด้านประสิทธิภาพการทำงานของทีมพยาบาล ภาพรวมอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมากที่สุด” (Mean = 4.22) โดยมีความโดดเด่นด้านปริมาณงาน (Mean = 4.31) และด้านค่าใช้จ่าย (Mean = 4.22) สะท้อนถึงการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ควบคู่กับการส่งมอบงานในเวลาที่กำหนด รวมถึงคุณภาพของงานที่สอดคล้องตามมาตรฐานวิชาชีพ

ผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และแผนก มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของทีมพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในทีมพยาบาล

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าพยาบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมพยาบาลในสถานพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบข้อค้นพบที่สามารถอภิปรายได้ใน 2 มิติหลัก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมพยาบาล

จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านเพศมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของทีมพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะเพศชายและเพศทางเลือกมีระดับประสิทธิภาพสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นถึงแรงผลักดันภายในที่ต้องการพิสูจน์ตนเองในสภาพแวดล้อมที่มีจำนวนเพศดังกล่าวน้อยกว่าหญิง นำไปสู่ความพยายามในการแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจเชิงความสำเร็จ (Achievement Motivation Theory) ของ McClelland ที่ระบุว่าปัจเจกบุคคลจะพัฒนาประสิทธิภาพตนเองเพื่อให้ได้การยอมรับในกลุ่ม ในด้านของอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผลวิจัยพบว่าปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะที่หลากหลาย กล่าวคือ อายุและระดับการศึกษาไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสะท้อนภาพความสมดุลขององค์ความรู้และพลังงานที่อาจพบได้ในบุคลากรทุกช่วงวัยและระดับคุณวุฒิ แต่ในด้านของประสบการณ์การทำงาน กลุ่มที่มีประสบการณ์ 11–15 ปีกลับมีคะแนนประสิทธิภาพเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งอาจตีความได้ว่าอยู่ในช่วงวัยแห่งความมั่นใจ มีความชำนาญและความเข้าใจบริบทการทำงานในระดับลึก ขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 16 ปี อาจเผชิญความอึดตัวในวิชาชีพหรือภาวะ “หมดไฟ” (Burnout) นั่นเอง

นอกจากนี้ ยังพบว่าแผนกที่พยาบาลปฏิบัติงานมีผลต่อระดับประสิทธิภาพ โดยเฉพาะแผนกวิสัญญีและไตเทียมมีระดับคะแนนประสิทธิภาพสูงกว่าหลายแผนก อาจเป็นผลจากโครงสร้างการทำงานที่มีความชัดเจน มีระบบบริหารที่มีเป้าหมายเฉพาะ และลักษณะงานที่สามารถประเมินผลลัพธ์ได้เป็นรูปธรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการออกแบบระบบงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพทีมพยาบาล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ศึกษาในครั้งนี้ครอบคลุมองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence), การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation), การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) โดยพบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพทีมพยาบาลในภาพรวมที่สูงถึง 98.3% ($R^2 = 0.983$) พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลเชิงบวกมากที่สุดต่อประสิทธิภาพทีมพยาบาล ผู้นำที่สามารถถ่ายทอดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน สร้างพลังบวก และปลุกจิตสำนึกใน ความสำคัญของการบริการดูแลผู้ป่วย สามารถกระตุ้นแรงจูงใจภายในที่นำไปสู่การเพิ่มผลลัพธ์ ของการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับทฤษฎี Transformational Leadership ของ Bass & Avolio (1994) และงานวิจัยของ Azmy & Perkasa (2024) ซึ่งชี้ว่า ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมและความผูกพันในองค์กร ในทางกลับกัน องค์ประกอบด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กลับมีอิทธิพลในทางลบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่แตกต่างจากแนวคิดคลาสสิกของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการมีอุดมการณ์สูงเกินไป อาจทำให้การตัดสินใจขาดความยืดหยุ่นและไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาล เอกชนที่ต้องตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าอย่างรวดเร็ว การส่งเสริมให้บุคลากรเสนอ ความคิดใหม่ในลักษณะของการกระตุ้นทางปัญญา แม้จะมีแนวโน้มดีในองค์กรทั่วไป แต่ในสถานพยาบาลที่ต้องการความแน่นอนและระเบียบ การกระตุ้นให้คิดนอกกรอบอาจทำให้เกิด ความสับสนและล่าช้า ขณะที่การดูแลแบบคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมากเกินไป อาจส่งผลให้เกิด ความลำเอียงหรือความไม่เป็นธรรมในสายตาของสมาชิกทีม

ผลวิจัยดังกล่าวจึงชี้ให้เห็นว่า ไม่ใช่ทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมี ผลในทางบวกต่อประสิทธิภาพเสมอไป แต่จะขึ้นอยู่กับ ความเหมาะสมของบริบท องค์กร และ ลักษณะงาน ดังที่ Riyanto et al. (2021) ชี้ว่า ผลลัพธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะขึ้นกับ บริบทจำเพาะ (context-specific leadership outcomes)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ได้ศึกษา พบข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในหลายมิติ ทั้งในเชิงการพัฒนาคุณภาพงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรสุขภาพ การวิจัยต่อยอด และการพัฒนาเชิงการตลาดของสถานพยาบาล โดยสามารถสรุปข้อเสนอแนะสำคัญได้ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นรูปแบบผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทของระบบสุขภาพยุคใหม่ที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หัวหน้าพยาบาลที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำลักษณะนี้สามารถปรับตัวและนำทีมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการบริหารภาวะวิกฤต ความยืดหยุ่นในการจัดระบบงาน และการสร้างแรงจูงใจในทีมงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความปลอดภัยของผู้ป่วย และคุณภาพบริการ
- 2) ผลการวิจัยชี้ชัดว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของทีมงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงควรนำผลการศึกษานี้ไปใช้พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำในสถานพยาบาล ทั้งในรูปแบบหลักสูตร การอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ชรายบุคคล และการประเมินผลแบบ 360 องศา เพื่อติดตามและเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำอย่างต่อเนื่อง
- 3) ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ สร้างทีมงานที่มีความร่วมมือ ลดความเครียด เพิ่มขวัญกำลังใจ และยกระดับการดูแลผู้ป่วยอย่างครอบคลุม สอดคล้องกับแนวคิดการดูแลผู้ป่วยแบบยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient-Centered Care) ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการให้บริการสุขภาพในยุคใหม่
- 4) งานวิจัยนี้มีศักยภาพในการต่อยอดเพื่อการวิจัยในอนาคต ทั้งในแง่ของการขยายพื้นที่ศึกษาไปยังภูมิภาคอื่น การเปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและเอกชน การเพิ่มตัวแปรแทรกซ้อนที่อาจมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพ ตลอดจนการออกแบบงานวิจัยเชิงติดตามผลในระยะยาว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนภาพจริงของการบริหารจัดการในภาคสนาม
- 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการตลาดของสถานพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยเสริมภาพลักษณ์องค์กร สร้างจุดแข็งด้านการแข่งขัน พัฒนาศักยภาพให้ตรงความต้องการของผู้รับบริการ และสร้างแบรนด์องค์กรผ่านวัฒนธรรมผู้นำ ซึ่งล้วนเป็นประโยชน์เชิงยุทธศาสตร์สำหรับการบริหารองค์กรสุขภาพในปัจจุบันและอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- คณาจารย์ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2565). *หลักการจัดการ*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรนภา ภาครธรรม และภิญญาดา รื่นสุข. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน. *วารสารการจัดการธุรกิจ*, 13(2), 45-58.
- พรพรรณ บุญคป. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 6(1), 12-25.
- ปุกนิภา มโนรมย์ และธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธุรกิจขายวัสดุก่อสร้าง. *วารสารการจัดการธุรกิจ*, 11(2), 87-98.
- วิริยา อริยกุลไชยศิลป์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน. *วารสารการพยาบาล*, 40(3), 27-39.
- สรรพาวุธ พิเศษจวีระชัย และคณะ. (2566). ปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. *วารสารอุตสาหกรรมและนวัตกรรม*, 8(1), 10-22.
- สมจิตร ล้วนจำเริญ. (2564). รูปแบบภาวะผู้นำกับผลลัพธ์ทางพยาบาล. *วารสารวิชาชีพการพยาบาล*, 19(1), 67-78.
- อดิศักดิ์ เองมหัสสกุศล และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทีมงานในโรงพยาบาล. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 18(2), 51-63.
- ธัญญารัตน์ สาลิกา. (2566). การจัดการภาระงานของพยาบาลในภาวะวิกฤต. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 21(1), 33-45.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bennis, W. (1976). *Leadership and the new realism*. The California Management Review, 18(3), 1-15.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1-55.
- Magasi, C. (2021). The effect of transformational leadership on team performance. *International Journal of Business Studies*, 9(2), 56-70.
- Peterson, R. A., & Plowman, D. A. (1953). *Measuring performance in organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Qalati, S. A., Liu, F., & Hina, S. (2022). Examining the role of transformational leadership in organizational citizenship behavior and performance. *Journal of Management Research*, 14(4), 102-118.

- Riyanto, S., Sutrisno, E., & Suryodiningrat, H. (2021). The effect of transformational leadership on employee performance through work discipline. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(3), 45–54.
- Rojak, D., Smith, T., & Alavi, R. (2024). Transformational leadership and employee performance in university settings. *Journal of Higher Education Management*, 16(1), 85-99.
- Zaleznik, A. (1958). The human dilemmas of leadership. *Harvard Business Review*, 36(5), 49-55.