นิพนธ์ต้นฉบับ Original Article

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 8

ปริณดา ไตรยะวงศ์ พย.ม.*
สมปรารถนา ดาผา ปร.ด.**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 8 กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าตึก หัวหน้างาน และผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล จำนวน 110 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว และการมีส่วนร่วม และ 3) แบบสอบถามองค์กรสมรรถนะสูง ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และหาความเที่ยงโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้เท่ากับ 0.96, 0.91, 0.81 และ 0.97 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 8 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.51) 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำต่อการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูง ($r = 0.17$, $p < 0.037$) 3) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว และการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงต่อการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูง ($r = 0.79$ ($p < 0.001$), $r = 0.79$ ($p < 0.001$) และ $r = 0.74$ ($p < 0.001$) ตามลำดับ) และ 4) ตัวแปร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว และการมีส่วนร่วม ร่วมกันทำนายการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ร้อยละ 72.9 ($R^2 = 0.729$, $p < 0.001$)

คำสำคัญ: องค์กรสมรรถนะสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว การมีส่วนร่วม

* พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ หอผู้ป่วยหนักทารกแรกเกิด โรงพยาบาลหนองคาย

** อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้จัดทำบทความต้นฉบับ

รับบทความ: 4 สิงหาคม 2566 แก้ไขบทความ: 5 กันยายน 2566 รับตีพิมพ์บทความ: 12 กันยายน 2566

Influencing Factors in High–Performance Organizations Perceived by Executive Nurses at General Hospitals in Health Region 8

Parinda Traiyawong M.S.N.*
Sompratthana Dapha Ph.D.**

Abstract

This descriptive research aimed to study the factors that influence the driving of high–performance organization as perceived by the executive nurses at general hospital in health region 8. The sample group consisted of 110 professional nurse, supervisors and assistant head nurses from multistage random sampling. The research tool was questionnaire, which was divided into 3 parts, consisting of 1) Demographic data 2) Environmental in workplace factor and 3) High–performance organization factors. The content validity was checked by 5 experts and the reliability determined by the Cronbach's alpha coefficient method were 0.96, 0.91, 0.81 and 0.97, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation. The inferential statistics, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis were used to analyze data.

The results of the research found that 1) the driving of high–performance organization as perceived by the executive nurses at general hospital in health region 8 overall was in a high level ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.51) 2) the education level had a low positive relationship with the driving of high–performance organization ($r = 0.17$, $p < 0.037$) 3) the environmental factors, working in transformational leadership, adaptive organizational culture and participation aspects showed a high positive relationship with the driving of high performance organization ($r = 0.79$ ($p < 0.001$), $r = 0.79$ ($p < 0.001$) and $r = 0.74$ ($p < 0.001$), respectively) and 4) the variables coordinately predicted the driving of high–performance organization were transformational leadership, adaptive organizational culture and participation, accounting for 72.9% ($R^2 = 0.729$, $p < 0.001$).

Keywords: High–performance organization, Transformational leadership, Adaptive organizational culture and participation

* Registered Nurse, Neonatal intensive care unit, Nong Khai Hospital

** Corresponding author, Instructor, Faculty of Nursing, Khon Kaen University

Received: August 4, 2023 / Revised: September 5, 2023 / Accepted: September 12, 2023

บทนำ

องค์กรต่าง ๆ ในยุคปัจจุบันอยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผลักดันให้องค์กรต้องขับเคลื่อนด้วยการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ และมีอัตลักษณ์ที่แตกต่างจากองค์กรอื่น เพื่อให้เป็นที่รู้จักและยอมรับสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐหรือเอกชน ในประเทศไทยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการร่วมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ นำแนวคิดการบริหารงานที่เป็นเลิศเรียกว่า Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) มาพัฒนาเป็นเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2549[1] เพื่อยกระดับมาตรฐานให้เทียบเท่าสากล ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามแนวคิด “การปรับปรุงทีละขั้น” ในปี พ.ศ. 2561[2] ทำให้มีการกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุขปีงบประมาณ 2566 – 2568 ข้อที่ 6 เรื่อง การพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงและบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นโดยการเสริมสร้างสมรรถนะองค์กรด้วยแนวทาง 4 T ได้แก่ Trust, Teamwork &Talent, Technology และ Target[3] และกองการพยาบาลได้ใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติในการประเมินคุณภาพการพยาบาลภายนอกเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2552[4] เรียกว่า รางวัล Nursing Quality Award (NQA) มีการปรับปรุงให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับการพัฒนาขององค์กร เสริมสร้างความภาคภูมิใจ และขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน[5] นอกจากนี้ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 8 ได้รับการประเมินจากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์กรมหาชน) ทุกโรงพยาบาล ผ่านการรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (Hospital accreditation: HA) ขั้นที่ 3 ซึ่งเป็นมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ อันเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน[6]

องค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง องค์กรที่มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานจากหลากหลายด้าน มีแผนรองรับผลกระทบจนสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับโดดเด่น ตามแนวคิดเกณฑ์บริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)[1] มีการดำเนินงานใน 7 หมวด ประกอบด้วย 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ การจะก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงนั้นภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ องค์กรต้องมีการดำเนินยุทธศาสตร์ให้บุคลากรทั้งองค์กรดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการตั้งเป้าหมายและแสวงหาแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน ตลอดจนประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้ได้แนวทางการดำเนินงานหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ

บุคลากรพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ของสหวิชาชีพในการร่วมปฏิบัติงานในระบบสุขภาพ การนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ตอบสนองความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงมีบทบาทในการนำทีมและองค์กรมุ่งสู่เป้าหมาย หัวหน้าพยาบาลมีบทบาทสำคัญในด้านการนำองค์กรพยาบาล การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารจัดการกระบวนการทำงาน การนำแผนกลยุทธ์ขององค์กรพยาบาลสู่การปฏิบัติ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะส่งผลให้คนในองค์กรมีค่านิยมร่วมกัน ในปัจจุบัน องค์กรพยาบาลต้องเผชิญกับความเสี่ยงรอบด้านเช่นเดียวกับองค์กรอื่น จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis)[7] ของโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง ในเขตสุขภาพที่ 8 ปี พ.ศ. 2565 มีข้อคิดเห็นว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพเป็นเรื่องยุ่งยาก เป็นภาระงานนอกเหนือจากงานประจำ อัตรากำลังไม่เพียงพอ ไม่เข้าใจแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร การถ่ายทอดแผนไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และการไม่ขึ้นเวรตรวจการของหัวหน้าตึกหรือหัวหน้างาน ปี พ.ศ. 2563–2565 พบร้อยละ 50, 47.5 และ 38 ตามลำดับ เนื่องจากไม่มีความมั่นใจในการนิเทศงานที่ตนไม่ถนัด ต้องมีการตัดสินใจกับเหตุการณ์ในสภาวะฉุกเฉิน ไม่ได้รับการวางแผนการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร และการบริหารจัดการ

กระบวนการทำงานที่ยังไม่เป็นระบบ ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจและมีข้อร้องเรียน โดยสถิติความเสี่ยงเรื่องข้อร้องเรียนของโรงพยาบาล จาก ปี พ.ศ 2563–2565 พบมากกว่า 10 เรื่องต่อปี ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์กร และการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง[8] การพัฒนาด้านความรู้และทักษะเนื่องจากมีแพทย์เฉพาะทางและอนุสาขาเพิ่มมากขึ้น รวมถึงสมรรถนะด้านการบริหารจัดการและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสื่อสาร การเชื่อมโยงการทำงานกับสหวิชาชีพ[8] ทำให้การพัฒนาองค์กรต่อเนื่องและยั่งยืน ทุกวิชาชีพจึงจำเป็นต้องพัฒนาไปด้วยกัน[6,9]

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานยังไม่มีข้อสรุปที่ไปในทิศทางเดียวกันว่ามีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูง[10] ส่วนปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว และการมีส่วนร่วม ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสามารถปรับกลยุทธ์การดำเนินการ มีวิธีถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กร มีเป้าหมายร่วมกันและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รับรู้ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล[11] ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วม[12] มีการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูงในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย[13] ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและการเป็นผู้บริหารทางการพยาบาล และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูง และนำผลการศึกษาไปพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงต่อไป

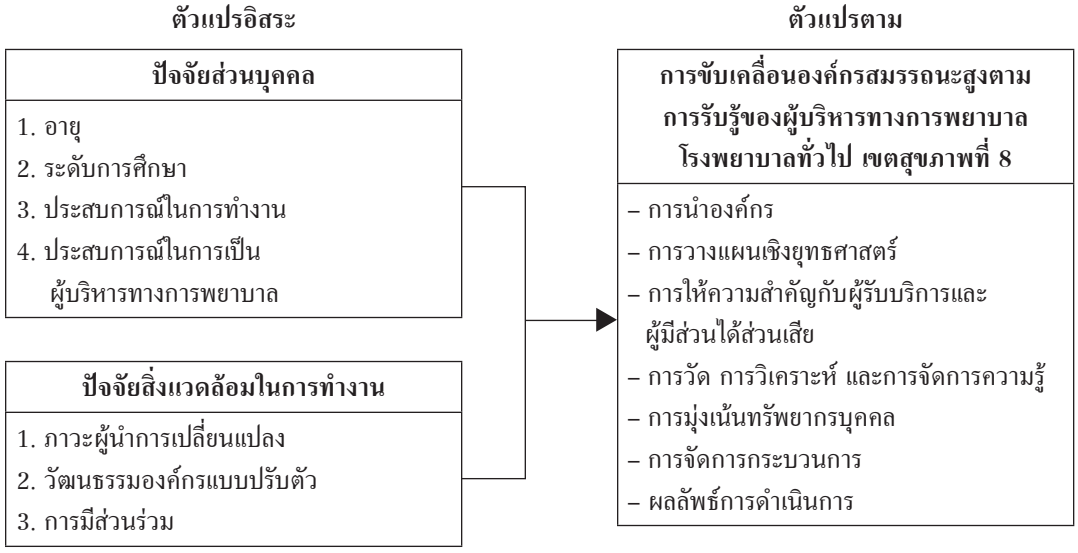
วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล ในโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 8

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ผสมผสานแนวคิดที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการศึกษาตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1) แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio[11] 2) แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวของ Denison, 1990[14] และ 3) แนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen & Uphoff[15] และใช้แนวคิดองค์กรสมรรถนะสูงตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ: PMQA, 2550[2] เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาตัวแปรตาม ซึ่งประกอบด้วย 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ ดังแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) แบบการศึกษาเชิงทำนาย (Predictive research) ศึกษาในประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นและระดับกลางของโรงพยาบาลทั่วไป ประกอบด้วย หัวหน้าตึก หัวหน้างาน และผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล จำนวน 199 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป 5 แห่ง ในเขตสุขภาพที่ 8 ได้แก่ โรงพยาบาลหนองคาย โรงพยาบาลหนองบัวลำภู โรงพยาบาลบึงกาฬ โรงพยาบาลเลย และโรงพยาบาลนครพนม คำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยการวิเคราะห์ค่ากำลังทดสอบ (Power Analysis) สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณจากการเปิดตารางของ Cohen[15] กำหนดค่าอำนาจทดสอบ = 0.90, $\alpha = 0.05$ และมีจำนวนตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร เปิดตารางได้ค่า $\lambda = 19.4$ และเพิ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 5 เพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่าง[10] ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน

ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multiple sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มโรงพยาบาล โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple sampling) ร้อยละ 50 โดยจับฉลาก 3 โรงพยาบาล จากทั้งหมด 5 โรงพยาบาล ได้โรงพยาบาลหนองคาย โรงพยาบาลนครพนม และโรงพยาบาลหนองบัวลำภู

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างผู้บริหารทางการพยาบาล ประกอบด้วย หัวหน้าตึก หัวหน้างาน และผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลโดยวิธีจับฉลากแบบไม่ใส่คืน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการจัดสรรตามสัดส่วน (Proportional allocation)[16] สุ่มประชากรผู้บริหารทางการพยาบาลจาก 3 โรงพยาบาล จำนวน 132 คน โดยคำนวณจากสูตรขนาดตัวอย่าง ดังนี้

$$(n_i) = \frac{n}{N} \times N_i$$

เมื่อ N_i คือ ขนาดประชากรผู้บริหารทางการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล

n คือ ขนาดตัวอย่างผู้บริหารทางการพยาบาลทั้งหมดในงานวิจัยเท่ากับ 110 คน

N คือ ขนาดประชากรผู้บริหารทางการพยาบาลทั้งหมดที่ศึกษาเท่ากับ 132 คน

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลหนองคาย จำนวน 29 คน โรงพยาบาลหนองบัวลำภู จำนวน 38 คน และโรงพยาบาลนครพนม จำนวน 43 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 110 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานสนับสนุนการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจำนวน 19 ข้อ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว จำนวน 13 ข้อ และ การมีส่วนร่วม จำนวน 13 ข้อ รวมจำนวนทั้งหมด 45 ข้อ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงคะแนนมากที่สุด คือ 5 ตามแบบลิเคิร์ทสเกล (Likert scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล มีจำนวนทั้งหมด 41 ข้อ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงคะแนนมากที่สุด คือ 5 ตามแบบลิเคิร์ทสเกล (Likert scale) มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ตามกรอบแนวคิดคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ได้แก่ 1) การนำองค์กร 7 ข้อ 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 7 ข้อ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและการมีส่วนได้ส่วนเสีย 4 ข้อ 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 7 ข้อ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 8 ข้อ 6) การจัดกระบวนการ 5 ข้อ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ 3 ข้อ

การแปลผลระดับคะแนนปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานและการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ แปลผลตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด[17] ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง ระดับน้อย และคะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง ระดับ

น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เป็นอาจารย์คณะพยาบาล สาขาบริหารทางการพยาบาล 2 ท่าน หัวหน้างานยุทธศาสตร์และเทคโนโลยีวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี 1 ท่าน หัวหน้าพยาบาล และผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลด้านบริหาร 2 ท่าน โดยคำนวณค่า Content validity index (CVI) ได้เท่ากับ 0.97, 0.93,0.97 และ 0.97 ตามลำดับ แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารทางการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำมาคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.96, 0.91, 0.81 และ 0.97 ตามลำดับ

ข้อพิจารณาทางจริยธรรม

การศึกษาวิจัยนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ลงวันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2566 หมายเลขสำคัญ HE662098 ตามประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 2178/ 2563 และได้รับความเห็นชอบให้ดำเนินการวิจัยจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ของทุกโรงพยาบาลที่เก็บข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมวิจัยด้วยความสมัครใจ และสามารถถอนตัวจากการเข้าร่วมวิจัยโดยไม่มีผลเสียใด ๆ ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างถูกเก็บเป็นความลับและนำเสนอในภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งเอกสารทั้งหมดประกอบด้วยเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยและแบบสอบถาม ทางไปรษณีย์ไปยังผู้ประสานงาน จากนั้นให้ผู้ประสานงานชี้แจงรายละเอียดการวิจัยและเชิญอาสาสมัครเข้าร่วมวิจัยโดยตอบแบบสอบถาม รวบรวมแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน พ.ศ. 2566 ได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 110 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation, S.D.)

2. วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

3. วิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) และก่อนการใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเบื้องต้น (assumptions) พบว่าเป็นไปตามเงื่อนไขทุกประการ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 71.80 มีอายุระหว่าง 51–60 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 79.10 และระดับสูงปริญญาโท ร้อยละ 20.90 ร้อยละ 47.20 มีประสบการณ์ในการทำงาน 31–40 ปี ส่วนใหญ่คือร้อยละ 28.20 มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลมากกว่า 10 ปี

2. การขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงของผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 8 ผลการศึกษาพบว่า การขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 8 จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n = 110)

การขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 8	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านการนำองค์กร	4.16	0.60	มาก
ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	4.11	0.57	มาก
ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.00	0.53	มาก
ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	3.94	0.55	มาก
ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	4.04	0.62	มาก
ด้านการจัดการกระบวนการ	3.85	0.64	มาก
ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ	4.06	0.60	มาก
รวม	**4.02**	**0.51**	**มาก**

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูง ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (r = 0.17) อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 8 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 8 (n = 110)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p–value*	ระดับความสัมพันธ์
อายุ	0.139	0.074	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา	0.170	0.037	ต่ำ
ประสบการณ์ในการทำงาน	0.100	0.130	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารทางการพยาบาล	–0.108	0.130	ไม่มีความสัมพันธ์

*กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 8 ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว และการมีส่วนร่วม (r = 0.79, 0.79 และ 0.74 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 8 (n = 110)

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p–value*	ระดับของความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.795	< 0.001	สูง
วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	0.791	< 0.001	สูง
การมีส่วนร่วม	0.747	< 0.001	สูง

*กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงของผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 8 จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ß = 0.350) รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (ß = 0.319) และการมีส่วนร่วม (ß = 0.265) แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์การขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 8 รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวและการมีส่วนร่วม ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 8 ได้ร้อยละ 72.90 (พิจารณาจากค่า R^2) แสดงว่าอีกร้อยละ 27.10 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 8 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (n = 110)

ตัวแปรพยากรณ์	b	Std. error	Beta (ß)	t	p–value*
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.303	0.077	0.350	3.912	< 0.001
วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	0.307	0.087	0.319	3.537	< 0.001
การมีส่วนร่วม	0.260	0.076	0.265	3.406	< 0.001
Constant = 0.434, Std. Error = 0.219, R^2 = 0.729, F change = 11.601					

*กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิจารณ์และสรุป

จากผลการศึกษาพบว่าการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 8 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลคือ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำต่อการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงฯ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารทางการพยาบาลได้อบรมเพิ่มศักยภาพ หรือศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้การนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การจัดการความรู้ การจัดการกระบวนการมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลทางบวกด้านการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่ยั่งยืน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของสุปราณี เจียรพงศ์[11] ที่พบว่า การศึกษาระดับปริญญาโทมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมากกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนอายุ ประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์ต่อการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 8

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้บริหารทางการพยาบาล เนื่องจากการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงมีลักษณะตามแนวคิดของ Bass & Avolio[7] คือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการใช้ปัญญาให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่และมีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ยอมรับจุดแข็งจุดอ่อน และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ดุษณีย์ ยศทอง[13] ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนิสา ธิปัตย์ พรหมพิไล บัวสุวรรณ และสุดารัตน์ สารสว่าง[12] พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรสมรรถนะสูง โดยเฉพาะด้านการนำองค์กร

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงฯ ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีลักษณะตามแนวคิดของ Denison[8] คือ การมุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลง การมุ่งเน้นผู้รับบริการ และการเรียนรู้ขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของสุนิสา ธิปัตย์พรหมพิไล บัวสุวรรณ และสุดารัตน์ สารสว่าง[12] พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกรมแพทย์ทหารบก ที่เน้นการทำงานเป็นทีม การมีความร่วมมือกัน ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องรู้เป้าหมายขององค์กร มองความเสี่ยงที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสพัฒนา หาแนวทางการทำงานแบบใหม่ และมีการนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการ และสรุปบทเรียนในการทำงานเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในองค์กร

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงฯ ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อธิบายได้ว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงในด้านการประเมินผลโดยมีการทบทวนตัวชี้วัดเพื่อปรับปรุงและควบคุมกระบวนการทำงาน การทบทวนผลการดำเนินงาน ปัญหา การแก้ไข และติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการ อธิบายได้ว่า ผู้บริหารทางการพยาบาล มีบทบาทด้านการประเมินผลเป็นหน้าที่หลักสำคัญ เพื่อให้มีการควบคุม กำกับ และวางนโยบายในแผนปฏิบัติการรอบปีถัดไป

ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอำนาจพยากรณ์การขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงของผู้บริหารทางการพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว และการมีส่วนร่วม โดยพบว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์การขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงได้ร้อยละ 72.9 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ตัวแปรทำนายที่มีค่า Beta สูงที่สุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\beta = 0.350$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ($\beta = 0.319$) และการมีส่วนร่วม ($\beta = 0.265$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ด้านบริหาร

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปจัดกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูง ในการพัฒนาศักยภาพจากการนำจุดแข็งจุดอ่อนของบุผู้บริหารทางการพยาบาลมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาเพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านบริหารงานบุคคล

3. สนับสนุนให้ผู้บริหารทางการพยาบาลและบุคลากรในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานมากขึ้น

ด้านบริการ

1. ส่งเสริมการนำกลยุทธ์การตลาดมาพัฒนาระบบบริการเพื่อขยายกลุ่มบริการเฉพาะทางที่ซับซ้อน และมีการเทียบเคียงผลดำเนินงานกับองค์กรอื่นเพื่อพัฒนางาน

2. มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มุ่งเน้นผู้รับบริการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการให้บริการตามคุณภาพมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง เหมาะสม รับฟังข้อเสนอแนะของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Voice of customer) มาทบทวนและพัฒนาแนวทางใหม่ที่ตอบสนองกลุ่มเป้าหมาย และสร้างระบบการดำเนินงานที่ครอบคลุม ปรับปรุงระบบบริการให้ดีขึ้น

ด้านวิชาการ

1. ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงของหน่วยงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถทางการพยาบาลให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

2. องค์กรควรมีการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การทำวิจัย และคิดค้นนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการวิจัยการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงในโรงพยาบาลโดยกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาลงสู่ผู้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงในด้านอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และแนวทางในการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิผล

3. ศึกษาวิจัยในโรงพยาบาลระดับที่ต่างกัน เช่น โรงพยาบาลศูนย์ หรือ โรงพยาบาลชุมชนในการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงานในองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย หัวหน้าพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 8 ที่ ให้ความร่วมมือและคอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วง

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: วิชั่น พริ้นท์ แอนด์ มีเดีย; 2549.
2. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม: เทคนิควิธีและการนำไปสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อและสิ่งพิมพ์แก้วเจ้าจอม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา; 2560.
3. กองแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. นโยบายและทิศทางการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข ปี 2566. กรุงเทพฯ: กองแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; 2566.
4. กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. การประเมินคุณภาพการพยาบาลในโรงพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี: สำนักพิมพ์สื่อตะวัน; 2562.
5. อภิญญา จำปามูล. การจัดการทางการพยาบาลเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร. ขอนแก่น: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2562.
6. สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน). มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับที่ 5: พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: สถาบัน; 2565.
7. กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลหนองคาย. แผนกลยุทธ์ กลุ่มการพยาบาล พ.ศ.2565 – 2566. หนองคาย: โรงพยาบาลหนองคาย; 2565.
8. กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลหนองคาย. สถิติความเสี่ยงข้อร้องเรียนปีงบประมาณ 2563–2565. หนองคาย: โรงพยาบาลหนองคาย; 2565.
9. กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ โรงพยาบาลหนองคาย. แผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลหนองคาย ปี 2565 – 2566. หนองคาย: โรงพยาบาลหนองคาย; 2565.
10. ขวัญรัตน์ เป่ารัมย์. อิทธิพลของการรับรู้และการมีส่วนร่วมที่มีต่อการยอมรับของประชาชนในงานบริการวิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2560.
11. Bass BM, and Avolio BJ. Improving organization effectiveness through transformation leadership. Thousand Oaks: Sage; 1994.
12. สุนิสา ธิปัตย์, พรหมพิไล บัวสุวรรณ, และสุดารัตน์ สารสว่าง. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกรมแพทย์ทหารบก. ว. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ 2563;11(2):103–118.
13. ดุษณีย์ ยศทอง. แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง: กรณีศึกษาโรงพยาบาลศิริราช [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2561.
14. Denison RD. Corporate culture and organizational effectiveness. Canada: John Wiley& Sons; 1990.

15. Cohen JM, and Uphoff NT. World development. New York: McGraw–Hill; 1988.
16. บุญใจ ศรีสถิตนรากูร. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการพยาบาลในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย; 2551.
17. บุญชม ศรีสะอาด. วิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยสาส์น; 2556.