

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล บรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลขององค์การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จำนวน 445 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายชั้น (Multi-stage random sampling) จากจำนวนประชากร 2,045 คน จากจำนวน 9 โรงพยาบาล ได้แบบสอบถามคืนที่สมบูรณ์เป็นตัวอย่างจริงจำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 84.04

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน คำถามเป็นแบบเลือกตอบ และคำถามปลายเปิด จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากแบบสอบถาม ภาวะผู้นำ ของ นงพงา ปั่นทองพันธ์ (2542) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Bass (1985) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล และการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม ทั้งหมด 22 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ของ ศศิพันธ์ หล้านามวงศ์ (2545) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Litwin and Stringer (2002) ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงาน การให้ความสำคัญกับผลงาน การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม ทั้งหมด 30 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผลขององค์การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากแบบสอบถามประสิทธิผลขององค์การพยาบาล ของ ประภาวรัตน์ แบนขุนทด (2544) ที่สร้างขึ้น ตามแนวคิดประสิทธิผลขององค์การ ของ Gibson, et al. (1991)

ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพการบริการ ความพึงพอใจ ความสามารถในการปรับตัว และการพัฒนา แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละส่วนดังนี้ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล บรรยากาศขององค์กร และ ประสิทธิภาพขององค์กรพยาบาล .93 .95 .94 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการติดต่อกับหัวหน้าพยาบาล ฝ่ายการพยาบาลทุกโรงพยาบาลด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาในระยะเวลาที่กำหนด 374 ฉบับ จากที่ส่งไปทั้งหมด 445 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.04 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

### สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 374 คน มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมาคืออายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.4 โดยกลุ่มตัวอย่างมีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.8 ส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.2 และมีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 7.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นระยะเวลา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นระยะเวลา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ในแผนกศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 24.3 รองลงมาคือ แผนกกุมารเวชกรรม คิดเป็นร้อยละ 22.2

2. ค่าเฉลี่ยของคะแนน ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านการสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล และการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.57 3.54 และ 3.52 ตามลำดับ

3. ค่าเฉลี่ยของคะแนน บรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนน บรรยากาศองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าองค์ประกอบด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการให้ความสำคัญกับผลงาน มีค่าเฉลี่ยของคะแนน อยู่ในระดับสูง เท่ากับ 3.76 และ 3.51 ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยของคะแนน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความยืดหยุ่นผูกพันในงาน อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.27 3.25 และ 3.15 ตามลำดับ ส่วนด้านความสนับสนุนในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 2.43

4. ค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิผลขององค์การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนน ประสิทธิภาพขององค์การพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.25 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าองค์ประกอบด้านประสิทธิภาพการบริการ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด เท่ากับ 3.87 รองลงมาคือด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านการพัฒนา และ ด้านความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยของคะแนน เท่ากับ 3.37, 3.36, 3.32, ตามลำดับ ส่วนด้านความสามารถในการผลิต มีค่าเฉลี่ยของคะแนน อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ 2.33

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร ในระดับปานกลาง ( $r = .504$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3

6. บรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลขององค์การพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร ในระดับสูง ( $r = .821$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพขององค์การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ ) ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภารัตน์ แบนขุนทด (2544) ที่พบว่า ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน อยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจเนื่องมาจากความแตกต่างระหว่างโรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ทั้งทางด้านโครงสร้าง สายการบังคับ

บัญชา ระบบการบริหาร ตลอดจนการบริการต่าง ๆ และปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ ขององค์การ นอกจากนี้ Gibson et. Al. (1994) มีความเห็นว่า การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ นั้น จะต้องวิเคราะห์กระบวนการตั้งแต่การนำปัจจัยตัวป้อนมาจัดการให้เป็นผลผลิตกลับมาสู่ สภาพแวดล้อมในระยะหนึ่ง โดยเห็นว่าองค์การสามารถอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมเป็นมาตรการขั้น สุดท้ายหรือเป็นเครื่องบ่งชี้ขั้นสุดท้ายในการทดสอบความมีประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่ง สภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร นั้น มีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง แต่เมื่อพิจารณาทางด้าน จะพบว่าด้าน ประสิทธิภาพการบริการ อยู่ในระดับสูง. ( $\bar{X}=3.87$ ) โดยพบว่า ข้อ 6 ผู้รับบริการได้รับการดูแลอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ( $\bar{X}=3.87$ ) เนื่องจากปัจจุบัน โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้ เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ตามนโยบายของสำนักงานการแพทย์ โดย หลักการของการพัฒนาคุณภาพจะเน้นการให้บริการที่มีคุณภาพและเท่าเทียมกัน โดยค่านึงว่า ผู้รับบริการทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการดูแลรักษาเท่าเทียมกัน จึงทำให้มีการจัดบริการที่สอดคล้อง กับนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประภาวรัตน์ แบทุนทด (2544) ที่พบว่า ประสิทธิภาพ ของหอผู้ป่วย ด้านประสิทธิภาพการบริการอยู่ในระดับสูง

ประสิทธิภาพขององค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้านความสามารถในการผลิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ( $\bar{X}=2.33$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ข้อ 1 จัดให้มีบุคลากรเพียงพอกับภาระ งาน ซึ่งในปัจจุบัน สถานการณ์ ท่างด้านอัตรากำลัง ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ ยังคง เป็นปัญหามาก เนื่องจากมีบุคลากร ลาออกและโอนย้ายในอัตราที่สูง ซึ่งส่งผลต่อ ความสามารถในการผลิต และการให้บริการทางการแพทย์ เนื่องจากปัจจุบัน ผู้รับบริการได้รับทราบสิทธิ์ใน การได้รับการบริการและมีความต้องการ เรียกร้องสิทธิ์มากขึ้น แต่จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอกับภาระ งาน จึงทำให้ไม่สามารถตอบสนองตามความต้องการของผู้รับบริการได้ทั้งหมด บุคลากร เกิด ความเหนื่อยล้า และมีการลาออก โอนย้ายมากขึ้น ซึ่ง Gibson et al. (1991) กล่าวว่า ผลผลิต เป็นสิ่งที่สะท้อน ถึงความสามารถในการสร้างผลผลิต ทั้งปริมาณและคุณภาพ ตามความต้องการ ของสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งประกอบด้วยปริมาณของบริการ หมายถึงความสามารถในการ ให้บริการให้เพียงพอต่อผู้ใช้บริการ คุณภาพของบริการเปรียบเทียบกับบริการที่ได้รับกับความ คาดหวังของผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์ชี้วัดในการพัฒนาคุณภาพ เพื่อให้ผู้รับบริการเกิด ความปลอดภัย (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2540) และมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ ของ โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในปัจจุบัน ที่มุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด และได้รับการตามมาตรฐานวิชาชีพ และส่งผล

ต่อการพัฒนาและรับรองคุณภาพ ทั้งทั้งองค์การ และทั้ง 9 โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

ประสิทธิผลขององค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.32$ ) แสดงว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ภาระงานที่มากเกินไปเกินอัตรากำลัง ประกอบกับจะต้องมีงานพัฒนาคุณภาพ เพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณารายข้อจะพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย คะแนนต่ำสุด คือ ข้อ 16 บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ( $\bar{X}=2.90$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข มีอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอต่อภาระงาน บรรยากาศในการทำงาน มีการแข่งขันกันสูง พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมและมีอิสระในการตัดสินใจบ้างในบางโอกาส ซึ่งผู้บริหารในปัจจุบัน ได้ให้อิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีการกระจายอำนาจให้พยาบาลประจำการสามารถรับผิดชอบและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม กับความต้องการของผู้รับบริการในขอบเขตความรับผิดชอบ (กองการพยาบาล, 2540) ตามความสามารถของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ Carpenter (1989 อ้างถึงใน ลำลี บรรณเทศม, 2542: 47) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงาน

ประสิทธิผลขององค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ด้านการปรับตัว อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.37$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 20 บุคลากรพยาบาลหงุดหงิดและอารมณ์เสียอยู่เสมอ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เนื่องจากโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร กำลังอยู่ในช่วงเข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล จึงมีโครงการ หรืองานใหม่ ๆ ให้ดำเนินการ เพื่อพัฒนาคุณภาพ ซึ่งธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ถูกเปลี่ยนแปลงเกิดความเครียด บุคลากร และ ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาเกือบทุกแห่งย่อมมีปัญหาและอุปสรรค ด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในหน่วยงาน (สายพิณ เกษมกิจวัฒนา, 2538: 27)

ประสิทธิผลขององค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.36$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 22 มีการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ด้านวิชาการที่ทันสมัยอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำสุด คือ ( $\bar{X}=3.36$ ) เพราะการศึกษาต่อ ที่สูงขึ้น หรือการได้รับการอบรม ด้านวิชาการที่ทันสมัยอยู่เสมอ มีข้อจำกัดบางประการจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ

งบประมาณมีอย่างจำกัด ส่งผลกระทบต่อการจำกัดการให้ทุนไปอบรม ติวงาน หรือศึกษาต่อ (กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษตระกูล, 2541) การไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน เนื่องจากไม่มีบุคลากรทดแทน จึงทำให้พยาบาลได้รับการศึกษา อบรม น้อย แต่การศึกษาและการฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น

2. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.54$ ) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนิตา ฉิมวงษ์ (2539) และจรัสศรี ไกรนที (2539) ที่พบว่าภาวะผู้นำ ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับสูง ซึ่งความสามารถของผู้นำหรือหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จ ให้กับองค์การที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพที่สูงสุดขององค์การ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูง แต่ด้านการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด ( $\bar{X}=3.57$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 4 มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด ( $\bar{X}=3.73$ ) กล่าวคือ ในการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ปัจจัยที่ทำให้โครงการต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ นอกจากผู้บริหารจะเห็นความสำคัญและมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วนั้น ยังต้องให้การตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม

3. ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.22$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศินันท์ หล้านามวงศ์ (2545) ที่พบว่า บรรยากาศขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบรรยากาศ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด ( $\bar{X}=3.76$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 6 มีการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรพยาบาลใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด ( $\bar{X}=3.76$ ) เนื่องจากปัจจุบันโรงพยาบาลต่าง ๆ ได้เกิดกระแสตอบรับ จากการเข้าสู่การประกันคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งได้ถูกกำหนดว่าต้องมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่วนบรรยากาศขององค์การด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสนับสนุนในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ( $\bar{X}=2.43$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 21 การจัดอัตรากำลังเหมาะสมกับปริมาณงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย ต่ำสุด ( $\bar{X}=2.43$ ) เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตผู้ป่วยอย่างสูง และปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งของโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันคือภาวะที่

อัตรากำลังไม่เพียงพอ ทำให้มีภาระงานมากเกินไป บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้า ท้อแท้และหมดกำลังใจในการทำงาน จำเป็นจะต้องได้รับการสนับสนุน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เช่น การช่วยเหลือ กำลังใจ และวัสดุอุปกรณ์ ต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อช่วยลดภาระงาน และสามารถปฏิบัติงาน ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

4. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .504$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี มากบุญส่ง (2540) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ในระดับปานกลาง และจากการศึกษาของ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ที่พบว่า ความสามารถของผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนด ประสิทธิผลขององค์การ และสอดคล้องกับ Watana Vinitwatanakhun (1998) ที่พบว่า การวางแผนกลยุทธ์ รูปแบบผู้นำ การใช้เทคโนโลยี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถร่วมอธิบายประสิทธิผลขององค์การได้ ร้อยละ 67 ซึ่งเป็นตามสมมติฐาน ในแบบประเมินตนเองนั้น มาตรฐาน HA ได้กำหนดให้ผู้นำของโรงพยาบาลต้องจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุน กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพ ของหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ทุกองค์การมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ โดยความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ (สิทธิศักดิ์ พฤษพิติกกุล, 2543 : 89,113) และการพัฒนาคุณภาพบริการให้ตอบสนอง ความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้บริการอย่างเหมาะสมตามมาตรฐาน จึงทำให้องค์การพยาบาล มีการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานขององค์การอย่างเป็นรูปธรรม ที่เด่นชัดขึ้น โดยอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารในระดับต่างๆ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาองค์การ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544) หัวหน้าหอผู้ป่วยถือได้ว่าเป็นแกนนำสำคัญ ที่จะนำไปสู่คุณภาพการพยาบาลและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในด้านต่าง ๆ และดำเนินการตามแผนงานและนโยบายที่กำหนดไว้ โดยมีการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริม ให้บริหารงานโดยใช้ทักษะความเป็นผู้นำ ส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์การ มีทักษะ/ ภาวะ/ ความสามารถเป็นผู้นำสูง

5. ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูง ( $r = .821$ ) ซึ่งเป็นตามสมมติฐาน กล่าวคือ หากพยาบาลประจำการรับรู้ ว่า บรรยากาศขององค์การที่ดีส่งเสริม และสนับสนุนการทำงาน จะสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ และระดับการทำงานที่ดีขึ้นในทางตรงกันข้ามหากบรรยากาศขององค์การไม่ดี จะทำให้ระดับการทำงานของบุคคลไม่ดีขึ้นไปด้วย ซึ่ง Litwin (1968) ได้ศึกษาแรงจูงใจและรูปแบบของบรรยากาศของพฤติกรรมขององค์การ โดยได้แบ่งบรรยากาศขององค์การออกเป็น 3 แบบ คือ 1) บรรยากาศแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การมี

ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลผลิต และเกิดความพึงพอใจในงาน 2) บรรยากาศแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความสนิทสนมกัน บรรยากาศแบบนี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานสูง มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน แต่มีความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ มีการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาในที่มิให้โอกาสบุคลากรทุกระดับ ให้ความสำคัญอิสระในงาน 3) บรรยากาศที่มุ่งการใช้อำนาจ อำนาจในการตัดสินใจที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบเคร่งครัด มีการกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน ให้การยอมรับในบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ กระตุ้นให้เกิดการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ ทำให้บุคลากรพยายามรับรู้บรรยากาศขององค์การว่าเอื้อต่อการทำงานในระดับสูง ทำให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความตั้งใจ ทুমเทในการทำงาน นำพาองค์การไปสู่เป้าหมาย คือบริการที่มีคุณภาพ นั่นเอง สอดคล้องกับการศึกษาของประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ที่พบว่าบรรยากาศขององค์การเป็นตัวแปรที่ร่วมอธิบายประสิทธิผลขององค์การ และของบุษบา ประสารอริคม (2543) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการรับรู้ประสิทธิผลขององค์การพยาบาล ด้านความสามารถในการผลิต อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งอาจเกิดจากจำนวนบุคลากรไม่เหมาะสมกับภาระงาน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ในการจัดบุคลากรให้เพียงพอเหมาะสมกับภาระงาน เพื่อส่งผลต่อความสามารถในการผลิต ที่มีคุณภาพต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการรับรู้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล อยู่ในระดับสูง ทุกด้าน แสดงว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงขององค์การควรนำ บทบาทภาวะผู้นำ ที่ประกอบด้วย 3 ด้าน อันได้แก่ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล และการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา มาเป็นข้อพิจารณาเพื่อแต่งตั้งผู้บริหารการพยาบาล ร่วมด้วยเพื่อจะสามารถบริหารองค์การ และนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้



## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา โดยประเมินประสิทธิผลขององค์การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ทำให้ทราบเฉพาะมุมมองของผู้ให้บริการเท่านั้น หากต้องการทราบประสิทธิผลขององค์การพยาบาลโดยแท้จริง ในอนาคตจึงควรศึกษาตามการรับรู้ของผู้รับบริการด้วย