

การนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักและการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติ
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลกรุงเทพในเครือดุสิตเวชการ ภาคใต้

Core Value Based Leadership and Implementation of Core Values with Head
Nurses as Perceived by Registered Nurses in Bangkok
Dusit Vetchakarn Hospitals, Southern Group, Thailand

ศรินยา ลุนพงษ์¹ และ นงนุช บุญยัง^{2*}

Sarinya Lunpong¹ and Nongnut Boonyoung^{2*}

โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่¹, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์^{2*}

Bangkok Hospital Hatyai¹, Faculty of Nurse Prince of Songkla University^{2*}

(Received: May 24, 2019; Revised: May 20, 2020; Accepted: September 15, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายแบบหาความสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลัก การถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติ การถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติจำแนกตามค่านิยมหลัก และหาความสัมพันธ์ระหว่างการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักกับการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลโรงพยาบาลกรุงเทพในเครือดุสิตเวชการภาคใต้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 202 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ด้วยการหาค่า CVI ได้เท่ากับ .93 ตรวจสอบความเที่ยงแบบสอบถามการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลัก และการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ .95 และ .80 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M=4.14, SD=0.6$)

2. ระดับการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติของโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.05, SD=0.56$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการกำหนดค่าจำกัดความและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($M=4.08, SD=0.55$)

3. ระดับการให้ความสำคัญและการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M=4.00, SD=0.58$) การถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติจำแนกตามค่านิยมหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.05, SD=0.55$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านจรรยาบรรณธำรงไว้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M=4.07, SD=0.55$) เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M=4.01, SD=0.57$)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักกับการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลกรุงเทพเครือดุสิตเวชการ ภาคใต้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r =0.80, p<0.001$)

ผลการศึกษานี้ยืนยันว่าการนำที่ยึดมั่นในค่านิยมหลักทำให้นำนามีแนวทางที่ชัดเจนในการด้านถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นที่ประจักษ์ซึ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติตามค่านิยมหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ค่านิยมหลัก, การถ่ายทอดค่านิยมหลักหัวหน้าหอผู้ป่วย, การนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลัก

*ผู้ให้การติดต่อ (corresponding e-mail : erasongang@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 085-0819227)

Abstract

This descriptive article intended to measure the level of core value-based leadership, the level of implementation of core values into practice among nurses. The sample group was 202 registered nurses with more than 1 year of experience, determined by using the Yamane's formula, as well as random sampling by multi-stage sampling. Data were collected with a questionnaire that was validated by 3 experts, yielding a CVI value of 0.93. Reliability of part 2 and 3 of questionnaire was tested by Cronbach's alpha coefficient, which reached 0.95 and 0.80, respectively. Data was analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation.

The results of the study showed the followings.

1. Core value-based leadership in head nurses was at a high level ($M=4.14$, $SD=0.6$).
2. Level of implementation of core values into the practice of head nurses, as perceived by registered nurse, was at a high level ($M=4.05$, $SD=0.56$).
3. The highest mean score was in the dimension of setting definitions, and desirable characteristics ($M=4.08$, $SD=0.55$).
4. The lowest mean score was in dimension of awareness and inspiration creating ($M=4.00$, $SD=0.58$).
5. Level of implementation of core values into the practice of head nurses, as perceived by registered nurses, classified by core values, was at a high level ($M=4.05$, $SD=0.55$). The implementation of core values regarding moral commitment was at the highest level ($M=4.07$, $SD=0.55$). And the dimension of deep empathy was at the lowest level ($M=4.01$, $SD=0.57$).
6. Relationships between core value-based leadership style and implementation of core values among head nurses, as perceived by registered nurses, was statistically significant ($r=0.80$, $p<0.001$).

Keyword: Core Values, Implementation, Core Value-Based Leadership

บทนำ

ยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านของปัจจัยต่างๆในสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจส่งผลให้การจัดการกับความต้องการของลูกค้ามีความท้าทายหลายประการ องค์กรต้องใช้ความคิดทักษะ พลังงานและความกระตือรือร้นของบุคลากรทั้งหมดเพื่อให้เกิดการพัฒนา สร้างความสำเร็จ และมีความยั่งยืนขององค์กร ค่านิยมหลักเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนต้องยึดถือในการปฏิบัติ เป็นตัวผลักดันให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ บอกถึงสิ่งที่องค์กรให้คุณค่า คุณลักษณะเด่นขององค์กร ทำให้ได้เปรียบคู่แข่งได้ (Pipatphokakul, 2010) องค์กรที่มีพนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักองค์กรอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สร้างผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเติบโตอย่างยั่งยืน (Great Place to Work, 2014)

บริษัทเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ เป็นองค์กรเอกชนทางสุขภาพ ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ค่านิยมหลักเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะนำพาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน เกิดพลังขับเคลื่อนที่นำไปสู่ภาพลักษณ์อันพึงประสงค์ขององค์กร (Phutachote, 2013) บริษัทเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ มีการกำหนดค่านิยมที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ โดยกำหนดเป็นชื่อย่อของเครือโรงพยาบาล คือ BDMS โดย B : Beyond Expectation ให้บริการเหนือกว่าความเป็นเลิศ D : Deep Empathy เข้าใจความรู้สึกและความ

ต้องการของผู้รับบริการ M : Moral Commitment อารังจรรยาบรรณ S : Service with Thai Hospitality คงเอกลักษณ์ไทยด้วยหัวใจบริการ โดยใช้ค่านิยมดังกล่าวร่วมกันทุกโรงพยาบาลในเครือข่ายเพื่อให้เกิดความครอบคลุม เป็นมาตรฐานในทิศทางเดียวกัน เสริมสร้างให้มีความเข้าใจร่วมกัน และมีพฤติกรรม การแสดงออกไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีนโยบายปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยมดังกล่าวให้กับบุคลากรในองค์กร ผ่านกิจกรรมและสื่อต่าง ๆ โดยผู้นำมีส่วนร่วม (Bankok Dusit Medical Services, 2015)

ผู้นำสามารถสร้างอิทธิพลต่อบุคลากรในการปฏิบัติงาน สร้างการมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนากระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ (Satyendra, 2015) ผู้นำจึงต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่บุคลากรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้น ค่านิยมหลักซึ่งมีความสามารถในการเชื่อมโยง ค่านิยมตนเอง ค่านิยมองค์กร และค่านิยมของผู้ตาม ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ โดยเคารพลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ (Frost, 2014) การถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้นำให้เห็นเป็นรูปธรรมในการขับเคลื่อน ค่านิยมหลักการให้พนักงานรับรู้ เข้าใจ ผู้นำระดับต้นซึ่งมีความใกล้ชิดกับบุคลากร สามารถวางแผน ปฏิบัติ ประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีต่อ องค์กรได้ ผู้นำระดับต้นจึงต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดค่านิยมหลักองค์กรสู่การปฏิบัติ ซึ่งหัวหน้าหน่วย เป็นผู้นำระดับต้นที่มีผลต่อพนักงานทุกคนในหน่วยงานโดยทำหน้าที่ รับและส่งต่อนโยบายขององค์กร ออกแบบ และใช้กลยุทธ์ จึงต้องมีความสามารถในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรพยาบาลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีส่วนร่วม มีค่านิยม และพฤติกรรมในการปฏิบัติตามแผนไปในทางเดียวกัน เสริมสร้างและสนับสนุนให้พยาบาล วิชาชีพมีพฤติกรรม จริยธรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมหลัก อีกทั้งหัวหน้าหน่วยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา คุณภาพด้านการบริหารทางการแพทย์และการบริการ การสื่อสารเพื่อให้พยาบาลได้รับทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารทางการแพทย์ หัวหน้าหน่วยจึงต้องใช้หลายทักษะ ความสามารถในการเป็นผู้นำรวมถึงการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลัก เพื่อขับเคลื่อนค่านิยมหลักองค์กร

การนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักของหัวหน้าหน่วยจะสามารถเชื่อมโยง ถ่ายทอดค่านิยมหลัก องค์กรเข้ากับพยาบาลและประสานความร่วมมือกันของพนักงานและรักษาเสถียรภาพค่านิยมร่วมกัน (Shatalebi, & Yarmohammadian, 2011) ส่งผลให้การปฏิบัติการพยาบาลมีคุณภาพ ผู้ใช้บริการมีความพึง พอใจ เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อวิชาชีพ และบรรลุเป้าหมาย องค์กร (Nursing Organization Wachirabarami Hospital, 2018) ในทางตรงข้าม หากหัวหน้าหน่วยไม่มี การนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักจะไม่สามารถเชื่อมโยง สื่อสารให้พยาบาลเกิดเข้าใจในค่านิยมหลัก การปฏิบัติ ของพยาบาลไม่เป็นทิศทางเดียวกัน ซึ่งบริษัทเครือข่ายดุสิต เวชการ รวมถึงองค์กรพยาบาลในบริษัทเครือ ข่ายดุสิตเวชการ ได้มีการนำค่านิยมมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นระยะเวลาอันยาวนานแต่ยังคงยังไม่ เคยมีการศึกษาการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติ ซึ่งบทบาทหัวหน้าหน่วยที่มีประสิทธิภาพต้องยึดค่านิยม หลักองค์กร และนำสู่การปฏิบัติของพยาบาลสร้างการขับเคลื่อนองค์กรตามค่านิยมหลักเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบการศึกษาถึงประโยชน์ของค่านิยมหลักเช่น เป็นเครื่องมือในการพัฒนา องค์กรสู่ความสำเร็จ ความยึดมั่นผูกพันของบุคลากร ความสุขของบุคลากรแต่ยังไม่พบศึกษาค่าถ่ายทอด ค่านิยมสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรมีค่านิยมตามที่กำหนด และการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยม หลักพบว่ามีการศึกษาในสถานศึกษาและองค์กรสุขภาพในต่างประเทศไม่พบการศึกษาในบริบทของหัวหน้าหน่วย และในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาในประเด็นการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลัก การถ่ายทอด ค่านิยมสู่การปฏิบัติตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพในเครือข่ายดุสิตเวชการ ภาคใต้ เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลัก และแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติที่สอดคล้องกับ ค่านิยมองค์กร รวมทั้งสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนา และปลูกฝังค่านิยมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน เกิดผลลัพธ์ที่ดีขององค์กร

วัตถุประสงค์วิจัย

1. ศึกษาระดับการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ ในเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้
2. ศึกษาระดับการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพในเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้
3. ศึกษาระดับการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติจำแนกตามค่านิยมหลัก ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพในเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักกับการถ่ายทอดค่านิยมหลัก สู่การปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพในเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้

สมมุติฐานวิจัย

การนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการถ่ายทอดค่านิยมสู่การปฏิบัติตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพในเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลัก ผู้วิจัยได้ดัดแปลงกรอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นค่านิยมตามแนวคิดของ ฟรอสต์ (Frost, 2014) ประกอบด้วย การนำตนเอง การนำผู้อื่น และการนำองค์กร ซึ่งการนำตนเองมีลักษณะของความเป็นปัจเจกบุคคลซึ่งประเมินจากบุคคลอื่นได้ยาก และการนำองค์กรในรายละเอียดพบว่ามีความทับซ้อนกับการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติ ดังนั้นในการศึกษานี้จึงใช้หลักการการนำผู้อื่น เป็นการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักเพื่อให้เกิดความชัดเจนและเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักองค์กร ซึ่งการนำผู้อื่น ในการบริหารงาน ผู้บริหารทางการแพทย์จะต้องนำทีมพยาบาลเพื่อให้พยาบาลสามารถทำงานด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติตามค่านิยมหลักได้และทราบวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งการนำผู้อื่นประกอบด้วย 1) เห็นคุณค่าของทีม 2) เชื่อใจ เคารพและสนับสนุน 3) ความร่วมมือ 4) การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การนำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ช่วยให้พยาบาลทำงานร่วมกัน ระบุวิธีการทำงานร่วมกัน เห็นคุณค่าของทีม ความเคารพและการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การพึ่งพาอาศัยกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างให้เกิดความเชื่อใจและความร่วมมือเพื่อให้การทำงานของทีมพยาบาลเกิดผลลัพธ์ที่ดี

การถ่ายทอดค่านิยมสู่การปฏิบัติผู้วิจัยได้นำขั้นตอนการถ่ายทอดค่านิยมสู่การปฏิบัติของเบอร์เทค และดิเคอร์สัน (Byrtek, & Dickerson, 2013) ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ 1) การให้ความสำคัญและการสร้างแรงบันดาลใจ 2) กำหนดจำกัดความและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3) เป็นแบบอย่างที่ดี 4) การยึดมั่นและสร้างเสริมพลังอำนาจ 5) การจัดระบบสนับสนุน 6) การเสริมแรงจูงใจ 7) การกำหนดแนวทางในการประเมิน 8) การวัดผลลัพธ์ และการตรวจสอบกระบวนการการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลัก การถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติและค่านิยมหลักมีความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลัก (BDMS Values) ดังภาพประกอบ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายแบบหาความสัมพันธ์ (Descriptive Correlational Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลกรุงเทพในเครือดุสิตเวชการ ภาคใต้ จำนวน 6 โรงพยาบาล ประกอบด้วยโรงพยาบาลกรุงเทพภูเก็ต โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ โรงพยาบาลสิริโรจน์ โรงพยาบาลตึกุ โรงพยาบาลกรุงเทพสมุย โรงพยาบาลกรุงเทพสุราษฎร์ รวม 345 คน (ข้อมูลวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพเครือดุสิตเวชการภาคใต้ ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 195 ราย และเพื่อป้องกันการสูญหายจึงเพิ่มการเก็บกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 รวมเป็น 215 ราย และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์สัดส่วน โรงพยาบาลกรุงเทพภูเก็ต 86 คน โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ 76 คน โรงพยาบาลสิริโรจน์ 32 คน โรงพยาบาลกรุงเทพ สมุย 9 คน โรงพยาบาลตึกุ 6 คนโรงพยาบาลกรุงเทพสุราษฎร์ 6 คน การสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจากแต่ละโรงพยาบาลด้วยการสุ่มกลุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) โดยนำรายชื่อพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปีเรียงลำดับตัวเลขและจับฉลากเลขคู่หรือเลขคี่ในแต่ละโรงพยาบาล จนได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติที่กำหนดครบตามขนาดที่กำหนดในแต่ละโรงพยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น 1 ชุดประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ อายุ เพศ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วยปัจจุบัน ประสบการณ์การประชุมในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับค่านิยมหลักองค์กรในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา และการปฏิบัติงานสอดคล้องกับค่านิยมหลักของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลัก ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประยุกต์ตามกรอบแนวคิดของ ฟรอสต์ (Frost, 2014) 15 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตั้งแต่ 1-5 แปลผลโดยใช้เกณฑ์การแบ่งอันตรายภาคชั้นตามค่าพิสัยเป็น 3 ช่วง (Srisatidnarakul, 2010) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักอยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการถ่ายทอดค่านิยมสู่การปฏิบัติ เป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยประยุกต์จากแนวคิดของ ของเบอร์เทค และดิเคอร์สัน (Byrtek & Dickerson, 2013) จำนวน 44 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตั้งแต่ 1-5

แปลผลโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ย (Healthcare Accreditation Institute, 2008) โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีระดับการถ่ายทอดค่านิยมสู่การปฏิบัติมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีระดับการถ่ายทอดค่านิยมสู่การปฏิบัติมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีระดับการถ่ายทอดค่านิยมสู่การปฏิบัติน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.50 หมายถึง มีระดับการถ่ายทอดค่านิยมสู่การปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลผลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นคุณค่าหลักกับการถ่ายทอดค่านิยมสู่การปฏิบัติใช้เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์และให้ความหมายค่าความสัมพันธ์ (Hinkle, 1998) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

0.91 - 1.00 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นคุณค่าหลักมีความสัมพันธ์กับการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติระดับสูงมาก

0.71 - 0.90 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นคุณค่าหลักมีความสัมพันธ์กับการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติระดับสูง

0.51 - 0.70 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นคุณค่าหลักมีความสัมพันธ์กับการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติระดับปานกลาง

0.31 - 0.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นคุณค่าหลักมีความสัมพันธ์กับการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติในระดับต่ำ

0.01 - 0.30 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นคุณค่าหลักมีความสัมพันธ์กับการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติในระดับต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ใช้วิธีการตรวจสอบโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 1 ท่าน หัวหน้าหอผู้ป่วยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล 1 ท่าน อาจารย์พยาบาลที่เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความสอดคล้อง ความครอบคลุมของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดและทำการปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามตาม ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนไปทดลองใช้ วิเคราะห์โดยค่าดัชนีความตรง (Content Validity Index: CVI) ได้เท่ากับ .93

การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำ แบบสอบถาม ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเทพราชสีมา ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ .95 และ .85 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือรับรองโครงการวิจัยผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลในเครือข่ายดุสิตเวชการภาคใต้และแนบสำเนาถึงหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลกรุงเทพในเครือข่ายดุสิตเวชการ ภาคใต้
2. ติดต่อประสานงานกับฝ่ายการพยาบาลหรือผู้ประสานงานเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยรายละเอียดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนของพยาบาลวิชาชีพ ที่เป็นแหล่งเก็บข้อมูลจำนวน 6 โรงพยาบาล
3. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลผู้วิจัยติดต่อผู้ประสานงานทางโทรศัพท์เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ขั้นตอนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล รายละเอียดของคุณสมบัติกลุ่มตัวอย่าง ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย
4. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ไปยังผู้ประสานงานของกลุ่มการพยาบาลจำนวน 6 โรงพยาบาล
5. ประสานงานกับผู้ประสานงานในการเก็บข้อมูล โดยกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายใน 4 สัปดาห์ นับตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2562 – 1 มีนาคม 2562
6. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน 202 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.9 และนำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนการบันทึกข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ข้อมูลระดับการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักของหัวหน้าหอผู้ป่วย ระดับการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ระดับค่าความสัมพันธ์ของฮิงเคิล (Hinkle, 1998) ทั้งนี้ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ได้ตรวจสอบการแจกแจงข้อมูลแบบโค้งปกติโดยการทดสอบสถิติ One-sample Kolmogorov-Smirnov test ที่นัยสำคัญ > 0.05 พบว่าการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีค่า Sig=0.68 การถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติมีค่า Sig=0.30 และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดย Linearity test พบว่าข้อมูลมีค่า F-test 8.42 (sig=0.02) แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

จริยธรรมวิจัย

โครงการวิจัยผ่านการพิจารณาจากศูนย์จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รหัสหนังสือรับรอง PSU IRB 2018 - NST 039

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 99.00) มีอายุเฉลี่ย 31.04 ปี ($SD=6.16$) ระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าอยู่ในช่วง 1-3 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 68.80) รองลงมาอยู่ในช่วง 4-6 ปี (ร้อยละ 14.90) ระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้ อยู่ในช่วง 1-3 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 37.50) หัวหน้าหอผู้ป่วยมีประสบการณ์เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยเฉลี่ย 5.83 ปี โดยระดับ 1-3 ปีมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 49.00) ส่วนใหญ่ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมาได้ผ่านการอบรมบุคลิกภาพของพนักงานและการส่งมอบบริการมากที่สุด (ร้อยละ 35.10) รองลงมาคืออบรม/ประชุมความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรโครงสร้างการบริหารจัดการ (ร้อยละ 21.10) และ อบรม/สัมมนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมหลัก (ร้อยละ 16.6) ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างรับรู้การปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับค่านิยมหลัก (BDMS) ในระดับมากโดยเฉพาะด้าน Deep Empathy (เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้รับบริการ) (ร้อยละ 60.40) รองลงมาคือด้าน service with Thai Hospitality (คงเอกลักษณ์ไทยด้วยใจบริการ) (ร้อยละ 57.40) และยังรับรู้ถึงการนำความต้องการของผู้รับบริการและครอบครัวมาเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการพยาบาล ระดับมาก (ร้อยละ 62.90) และหอผู้ป่วยมีการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลอย่างต่อเนื่องระดับมาก (ร้อยละ 57.90)

2. ระดับการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักของหัวหน้าหอผู้ป่วย ระดับการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการนำผู้อื่นจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการนำผู้อื่น	M	SD	ระดับ
1. สนับสนุนสมาชิกในทีมพยาบาลให้ยึดมั่นต่อพฤติกรรมบริการที่ดี	4.24	0.68	สูง
2. ชี้ให้เห็นความสำคัญของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทีมพยาบาล เพื่อความเป็นเลิศของบริการ	4.20	0.66	สูง
3. ให้ความไว้วางใจความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของทีมพยาบาลในการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	4.19	0.71	สูง
4. สนับสนุนการปฏิบัติงานของทีมพยาบาลตามแนวทางที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	4.18	0.68	สูง
5. เป็นผู้นำทีมการพยาบาลที่ปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยและซื่อสัตย์	4.15	0.72	สูง
6. สร้างความร่วมมือในทีมพยาบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.15	0.69	สูง
7. ช่วยเหลือสนับสนุนสมาชิกในทีมในการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง	4.14	0.72	สูง
8. สนับสนุนข้อมูลเพื่อการตัดสินใจและเคารพการตัดสินใจของทีมการพยาบาล	4.12	0.68	สูง
9. สร้างความร่วมมือของทีมพยาบาลต่อการเรียนรู้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อผู้ใช้บริการ	4.12	0.66	สูง
10. รับฟังความกังวลใจของลูกน้องทุกคนในทีม	4.11	0.75	สูง
11. เป็นผู้นำทีมพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อผู้ใช้บริการ	4.11	0.66	สูง
12. ร่วมมือกับทีมพยาบาลออกแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร	4.11	0.67	สูง

ตาราง 1 (ต่อ)

ด้านการนำผู้อื่น	M	SD	ระดับ
13. สร้างความเชื่อมั่นในตนเองของทีมพยาบาลในการพัฒนาการบริการพยาบาลร่วมกัน	4.10	0.70	สูง
14. ยึดหลักการทำงานเป็นทีมเพื่อผลการปฏิบัติงานได้มาตรฐานระดับสูง	4.07	0.70	สูง
15. ร่วมทีมออกแบบบริการที่สอดคล้องกับมาตรฐานระดับสูง	4.03	0.72	สูง
รวม	4.14	0.60	สูง

จากตาราง 1 การนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักนิยมหลักของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการนำผู้อื่นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M=4.14, SD=0.60$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อคือ การสนับสนุนสมาชิกในทีมพยาบาลให้ยึดมั่นต่อพฤติกรรมบริการที่ดี ($M=4.24, SD=0.68$) การชี้ให้เห็นความสำคัญของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทีมพยาบาลเพื่อความเป็นเลิศของบริการ ($M=4.20, SD=0.66$) ให้ความไว้วางใจความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของทีมพยาบาลในการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ($M=4.19, SD=0.71$) โดยมีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยภาพรวมและรายด้าน

การถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติ	M	SD	ระดับ
1. กำหนดคำจำกัดความและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.08	0.56	มาก
2. เป็นแบบอย่างที่ดี	4.08	0.58	มาก
3. ยึดมั่นและสร้างเสริมพลังอำนาจ	4.07	0.59	มาก
4. วัดผลลัพธ์ และการตรวจสอบกระบวนการ	4.05	0.62	มาก
5. จัดระบบสนับสนุน	4.04	0.60	มาก
6. เสริมแรงจูงใจ	4.04	0.62	มาก
7. กำหนดแนวทางในการประเมิน	4.03	0.61	มาก
8. ให้ความสำคัญและการสร้างแรงบันดาลใจ	4.00	0.58	มาก
รวม	4.05	0.55	มาก

จากตาราง 2 การถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.05, SD=0.56$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ด้านคือด้านการกำหนดคำจำกัดความและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($M=4.08, SD=0.55$) รองลงมาได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี ($M=4.08, SD=0.58$) การยึดมั่นและสร้างเสริมพลังอำนาจ ($M=4.07, SD=0.59$) มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติจำแนกตามค่านิยมหลัก

การถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติจำแนกตามค่านิยมหลัก	M	SD	ระดับ
1. ให้บริการเหนือกว่ามาตรฐาน (Beyond Excellence)	4.06	0.56	มาก
2. เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้รับบริการ (Deep Empathy)	4.01	0.57	มาก
3. ดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณ (Moral commitment)	4.07	0.55	มาก
4. คงเอกลักษณ์ไทยด้วยหัวใจบริการ (Service with Thai Hospitality)	4.05	0.55	มาก
รวม	4.05	0.55	มาก

จากตาราง 3 การถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติจำแนกตามค่านิยมหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.05, SD=0.55$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ จรรยาบรรณธารงไว้ อยู่ในระดับมาก ($M=4.07, SD=0.55$) เหนือกว่ามาตรฐาน ($M=4.06, SD=0.56$) คงเอกลักษณ์ไทยด้วยหัวใจบริการ ($M=4.05, SD=0.55$) เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้รับบริการ ($M=4.01, SD=0.57$) มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติ	การนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลัก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์: r)
กำหนดคำจำกัดความ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นแบบอย่างที่ดี	0.84 ^{***}
การยึดมั่นและสร้างเสริมพลังอำนาจ	0.83 ^{***}
การวัดผลลัพธ์และการตรวจสอบกระบวนการ	0.83 ^{***}
การจัดระบบสนับสนุน	0.81 ^{***}
การกำหนดแนวทางในการประเมิน	0.81 ^{***}
การเสริมแรงจูงใจ	0.79 ^{***}
การให้ความสำคัญ และการสร้างแรงบันดาลใจ	0.76 ^{***}
รวม	0.80^{***}

^{***} $p < 0.001$

จากตาราง 3 พบว่าการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักมีความสัมพันธ์กับการถ่ายทอดค่านิยมสู่การปฏิบัติ ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($r=0.80$) โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการกำหนดคำจำกัดความและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($r=0.84$) รองลงมาคือด้านเป็นแบบอย่างที่ดี ($r=0.83$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

อภิปรายผล

1. การนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพในเครือดุสิตเวชการ ภาคใต้พบว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักด้านการนำผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ($M=4.14, SD=0.6$) อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้าเฉลี่ย 5.8 ปี ตามเส้นทางความก้าวหน้าขององค์กรในเครือดุสิตเวช หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีอายุงาน 7 ปีขึ้นไป และหรือผลการประเมินอยู่ในกลุ่ม Talent ได้รับการอบรมพัฒนาทักษะด้านการบริหาร ภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องโดยกำหนดตามระดับขั้นของผู้บริหาร การปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี คือผู้มีประสบการณ์และมีความเข้าใจสถานการณ์อย่างลึกซึ้ง สามารถวินิจฉัยปัญหาได้ถูกต้อง รวดเร็ว วิเคราะห์เรื่องราวหรือสถานการณ์ได้ รู้วิธีแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน (Benner, 1984) สอดคล้องกับการศึกษาของ Curtis, & Sheerin (2011) พบว่าประสบการณ์เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพด้านภาวะผู้นำซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยและต้องใช้ระยะเวลาในการสะสมประสบการณ์ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Kaseng, Boonyoung, & Apichato (2008) ที่พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานและเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพแตกต่างกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่รอการ

รับรองคุณภาพอย่างชัดเจนโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ผ่านการรับรองคุณภาพมีระยะเวลาการปฏิบัติงานและการดำรงตำแหน่งนานกว่าซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์ได้และหากปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนจะทำให้เพิ่มสมรรถนะให้สูงขึ้น ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Arbabisarjou, Foroghmeri, Sarani, Mahmoudi, & Bahrampour (2016) ที่พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ทักษะการบริหารหอผู้ป่วยในระดับดีโดยไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอายุ ประสบการณ์ ประสบการณ์หลายปีในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย

บทบาทหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วยคือปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารระดับต้น มีความรับผิดชอบบริหารการพยาบาลในระดับหน่วยงานหรือหอผู้ป่วยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มการพยาบาลและโรงพยาบาล มีบทบาทบังคับบัญชา ตรวจสอบ ควบคุมการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเป็นผู้เชื่อมโยงนโยบายจากองค์กรพยาบาลสู่การปฏิบัติในหอผู้ป่วย จัดระบบบริการพยาบาลและระบบพัฒนาคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานให้มีมาตรฐาน เกิดการให้บริการ พยาบาลที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Nursing Division Ministry of Public Health, 2018) การมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงออกถึงการเป็นผู้นำได้ชัดเจนเป็นที่รับรู้ของพยาบาลในหอผู้ป่วยนั้นๆ โดยจากศึกษาครั้งนี้พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความสำคัญกับสนับสนุนสมาชิกในทีมพยาบาลให้ยึดมั่นต่อพฤติกรรมบริการที่ดีได้ในระดับสูง ($M=4.2, SD=6.8$) สนับสนุนการปฏิบัติงานของทีมพยาบาลตามแนวทางที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรในระดับสูง ($M=4.18, SD=6.8$) การแสดงออกถึงการสนับสนุน ส่งเสริมทำให้พยาบาลรู้สึกว่าการหัวหน้างานให้ความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อการทำงานในองค์กร มีความเป็นกันเอง ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการศึกษาของ Rhoades, & Eisenberger (2002) ที่พบว่าเพราะหัวหน้าเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์กรหากพนักงานรับรู้การสนับสนุน จากหัวหน้าที่ดีพนักงานจะเกิดความไว้วางใจมีความสุขในการทำงาน ได้รับการชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าด้านการทำงาน พนักงานจะพิจารณาบทบาทของหัวหน้าในฐานะผู้นำจากการให้คุณค่าในการทำงานและการศึกษาของ Chomsri, Jullamate, & Krajaiklang (2018) พบว่าบุคลากรจะรับรู้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าได้จากการได้รับการพัฒนางานที่ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมอบหมาย งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ การศึกษาพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยยังชี้ให้เห็นความสำคัญของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทีมพยาบาลเพื่อความ เป็นเลิศของบริการในระดับสูง ($M=4.20, SD=0.66$) อธิบายได้ว่าพยาบาลรับรู้ถึงการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมของหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งการเห็นความสำคัญของทีมคือความไว้วางใจสร้างแรงจูงใจ เคารพ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน พึ่งพาอาศัยกัน เชื่อใจ มุ่งมั่นในเป้าหมายเดียวกันเพื่อผลลัพธ์ที่ดีขององค์กร (Byrtek, & Dickerson, 2013) สอดคล้องกับการวิจัยของ Badri, & Mohammad (2011) บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ ให้ความสำคัญในการประสานความร่วมมือกันของพนักงานเป็นการรักษาเสถียรภาพค่านิยมร่วมกันและคำนึงถึง ความแตกต่างส่วนบุคคลที่สำคัญการทำงานแบบมีค่านิยมร่วมกันเป็นรูปแบบผู้นำแบบมุ่งเน้นค่านิยม หลักซึ่งช่วย ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2. ระดับการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($M=4.8, SD=0.58$) อธิบายได้ว่า จากลักษณะผู้นำองค์กรหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้นำระดับต้นสามารถมี อิทธิพลต่อพยาบาลในหน่วยงาน มีหน้าที่รับและส่งต่อนโยบายขององค์กร เป็นแบบอย่างและมีอิทธิพลต่อ พนักงานคนอื่น ๆ ใกล้ชิดกับพนักงานระดับปฏิบัติการจึงสามารถถ่ายทอดค่านิยม หลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนได้จากหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ให้ความสำคัญในด้านกำหนดค่าจำกัดความและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($M=4.08, SD=0.56$) และการเป็นแบบอย่างที่ดีในระดับมาก ($M=4.08, SD=0.58$) (ตาราง 2) ซึ่งการถ่ายทอดค่านิยม ให้เกิดความชัดเจนผู้นำต้องเป็นแบบอย่างแสดงให้เห็นตลอดเวลาว่ายึดค่านิยมเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจค่านิยมหลัก ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติในองค์กร (Tangkittithavorn, 2016) ค่านิยม

หลักเป็นเรื่องที่เกือบทุกองค์กรให้ความสำคัญ เช่นเดียวกันกับบริษัทเครื่องกรุงเทพอุตสาหกรรม ได้ให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามค่านิยมหลักเนื่องจากค่านิยมหลักเป็นตัวช่วยให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (Pipatphokakul, 2010) อีกทั้งในภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันทางด้านธุรกิจสูงทำให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความเป็นเอกลักษณ์ สร้างความแตกต่าง สร้างประสบการณ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ จึงกำหนดและได้ดำเนินการถ่ายทอดพันธกิจวิสัยทัศน์ค่านิยมสู่การปฏิบัติผ่านระบบการนำไปยังบุคลากร ทุกคนและหน่วยงานโดยการสื่อสารทุกช่องทาง ทั้งทางตรงทางอ้อมตลอดจนนำสู่การกำหนดค่านิยมองค์กร เชื่อมโยงสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์เพื่อให้สามารถเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

พิจารณารายด้านของการถ่ายทอดค่านิยมสู่การปฏิบัติผลการศึกษาคั้งนี้พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านอภิปรายดังนี้

ด้านกำหนดคำจำกัดความและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่าอยู่ในระดับมาก ($M=4.08, SD=0.56$) อธิบายได้ว่า การนำค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติต้องกำหนดคำจำกัดความแต่ละค่านิยมหลัก เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนนำสู่การปฏิบัติและวัดผลที่ชัดเจน (Byrtek & Dickerson, 2013) ซึ่งการกำหนดคุณลักษณะที่ชัดเจนทำให้พยาบาลสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย โดยการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์พร้อมตัวอย่างการปฏิบัติที่สอดคล้องกับพฤติกรรมนั้นๆ ผู้นำมีบทบาทในการทำการทบทวน ปรับปรุง สนับสนุน กำหนดคำจำกัดความให้ออกมาเรียบง่าย ชัดเจน ตรงตามเป้าหมาย สื่อสารค่านิยมและพฤติกรรมนั้นให้พยาบาลในหอผู้ป่วยรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การสื่อสารจะเป็นกระบวนการในการสร้างความเข้าใจและ จุดหมายร่วมกันทำให้เกิดการยอมรับและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ Punthawornwong, Boonyoung, & Tongsook. (2015) พบว่าการสื่อสารโดยการบอกอธิบายทำให้พยาบาลรับทราบข้อมูลและยอมรับวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ

ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่าอยู่ในระดับมาก ($M=4.08, SD=0.58$) อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเกินครึ่ง (ร้อยละ 68.8) ปฏิบัติงานร่วมกันหัวหน้าหอผู้ป่วย 1-3 ปี ซึ่งสามารถเห็นได้ถึงพฤติกรรม การปฏิบัติงานของหัวหน้าได้อย่างใกล้ชิด โดยจากการศึกษาคั้งนี้พบว่าการตัดสินใจของหัวหน้าอยู่บนพื้นฐานหลักการของค่านิยมหลักองค์กรค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M=4.13, SD=0.61$) และมีพฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศ สอดคล้องกับค่านิยมในระดับมาก ($M=4.07, SD=0.65$) เนื่องจากผู้นำคือผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นสามารถกระตุ้นให้ เชื่อถือ ยอมรับ ในการกระทำเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Chongvisal, 2007) สอดคล้องกับการศึกษาของ Rattikamsuka, & Oumtanee (2014) ในการบริหารของหัวหน้างานดีเด่นพบว่าการเป็นแบบอย่างที่ดีของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งในด้านการทำงาน การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้พัฒนาทักษะจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาล

การยึดมั่นและการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่าอยู่ในระดับมาก ($M=4.07, SD=0.59$) อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีใช้กลยุทธ์การส่งเสริมค่านิยมในแนวทางเดียวกับองค์กรแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรมีนโยบายในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ามารับรู้ มีส่วนร่วมจากการศึกษาพบว่า หัวหน้าสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของหอผู้ป่วยสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ($M=4.09, SD=0.61$) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาพฤติกรรมเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจจะมีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรและทัศนคติ ของบุคคล การได้รับอำนาจและโอกาสได้รับการสนับสนุนทำให้มีทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนไป เป็นการเพิ่มแรงจูงใจลดความขัดแย้ง (Dubrin, 2013) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Umaporn, Somchart, & Sukhontha (2012) พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจให้พยาบาลเข้าถึงอำนาจเป็นการเปิดโอกาสให้มีอิสระในการตัดสินใจภายในขอบเขตวิชาชีพ ทำให้รู้สึกมีคุณค่ามีประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง การเสริมพลังอำนาจส่งผลให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติของพยาบาลสูงขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ระดับการถ่ายทอดค่านิยมหลักสู่การปฏิบัติจำแนกตามค่านิยมหลัก ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ ในเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.05$, $SD=0.55$)

เมื่อพิจารณาทางด้านค่านิยมหลักพบว่าและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ชำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณ ($M=4.07$, $SD=0.55$) อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีส่วนสำคัญต่อจรรยาบรรณ มีบทบาทในการจัดระบบสนับสนุนให้พยาบาลปฏิบัติการพยาบาลบนพื้นฐานจรรยาบรรณและจริยธรรม ซึ่งพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ได้รับการปลูกฝังจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ในการกระทำเพื่อประโยชน์ของผู้ป่วย การกระทำเพื่อหลีกเลี่ยงสาเหตุหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้น การกระทำด้วยความซื่อสัตย์ การกระทำต่อผู้รับบริการด้วยความยุติธรรม การบอกความจริง (Nursing Association of Thailand, 2003) พยาบาลปฏิบัติงานโดยตรงกับผู้รับบริการต้องคำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในการปฏิบัติงานอย่างสูง ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถสื่อสาร เชื่อมโยง ถ่ายทอดค่านิยมหลักด้านจรรยาบรรณให้พยาบาลเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ง่าย

ด้านเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้รับบริการอยู่ในระดับมาก แต่ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในการถ่ายทอดค่านิยมหลักทั้ง 4 ด้าน ($M=4.01$, $SD=0.57$) อธิบายได้ว่า องค์กรและหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความสำคัญในการดูแลผู้รับบริการด้วยความใส่ใจ เอาใจเขามาใส่ใจเราเข้าถึงความรู้สึกและจิตวิญญาณ ทำการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการสามารถเป็นแบบอย่างรับฟังผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงานด้วยความเห็นอกเห็นใจและรับฟังอย่างตั้งใจ ทำความเข้าใจผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน สร้างความเชื่อถือและสนับสนุนด้วยความเต็มใจ (Bankok Dusit Medical Services, 2015) อย่างไรก็ตามการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านความเข้าใจผู้อื่นประกอบด้วยองค์ประกอบหลายด้าน เช่น ด้านจิตใจ การสะท้อนคิด การตระหนักรู้ รวมถึงประสบการณ์เรียนรู้ การเข้าอกเข้าใจผู้อื่น (Dallas, 2015) ซึ่งบางทักษะพยาบาลต้องพัฒนาด้วยตนเอง หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องเน้นย้ำการเรียนรู้เพิ่มเติม ส่งเสริม พัฒนาให้พยาบาลสามารถประเมินความต้องการของผู้รับบริการได้ชัดเจน ครอบคลุมและรวดเร็ว

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักกับการถ่ายทอดค่านิยมหลัก สู่การปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาพบว่าการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักเป็นผู้นำที่ขับเคลื่อนด้วยการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อผู้อื่น มีความสามารถในการนำค่านิยมหลักสู่การกระทำและสร้างแรงบันดาลใจมีความสามารถในการเชื่อมโยงค่านิยมตนเอง องค์กร และพยาบาลได้ ทำให้ได้รับความร่วมมือจากพยาบาลในการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยสร้างความร่วมมือในทีมพยาบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้สำเร็จในระดับสูง ($M=4.15$, $SD=0.69$)

หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถสร้างอิทธิพลต่อบุคลากรในการปฏิบัติงาน สร้างการมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนากระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ (Satyendra, 2015) ในการขับเคลื่อนค่านิยมหลักผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดค่านิยมหลัก โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการนำค่านิยมสู่การกระทำ คำพูด สร้างแรงบันดาลใจ (Kraemer, 2011) การนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักเป็นภาวะผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะผู้นำที่ใช้ค่านิยมหลัก สื่อสารค่านิยมขององค์กรให้สมาชิกในองค์กรทราบว่าควรปฏิบัติตน อย่างไรเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ขององค์กร วิเคราะห์และกำหนดรูปแบบพฤติกรรมที่สอดคล้อง และเชื่อมโยงกับค่านิยมองค์กร และพนักงานเป็น รากฐานของการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน สอดคล้องกับการศึกษาของ Fongprae (2016) ที่พบว่าปัจจัยด้านค่านิยมร่วมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูงขึ้น

สมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานอีกทั้งวิชาชีพพยาบาลได้ปลูกฝังการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องโดยพบว่าการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักกับการกำหนดคำจำกัดความและคุณลักษณะมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r=0.84$) อธิบายได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีสมรรถนะเกี่ยวกับการให้ความหมายและค่านิยม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มาจากความรู้ ทักษะ จิตสำนึกและค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและมี

อิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน (Saenprasang, 2005) สอดคล้องกับการศึกษาของ Zydziunaite, (2018) การนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลัก ส่งผลให้พนักงานมีความก้าวหน้า โดยผู้นำที่เรียนรู้การมีส่วนร่วม ค่านิยม มีการเชื่อมโยงระหว่างผู้นำองค์กรและพนักงานอย่างใกล้ชิด มีความคิดบวกในการปฏิบัติต่อพนักงานจะเพิ่มผลผลิตความคิดสร้างสรรค์ สร้างวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพสูงในองค์กร เกิดความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการสร้างวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพสูงในองค์กร

การนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า การนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักมีความสัมพันธ์กับการถ่ายทอดค่านิยมสู่การปฏิบัติในทางบวก จึงควรสนับสนุนและนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลัก
2. การศึกษาระดับขั้นตอนการถ่ายทอดค่านิยมสู่การปฏิบัติสามารถนำไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารทางการพยาบาลพัฒนาการถ่ายทอดค่านิยมองค์กรสู่พยาบาลในขั้นตอนที่พบค่าเฉลี่ยน้อยเช่น การกำหนดแนวทางในการประเมิน การให้ความสำคัญและการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับค่านิยมหลัก ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าบรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจ พัฒนาคุณภาพการบริการที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนพัฒนาการนำผู้อื่นแบบมุ่งเน้นค่านิยมหลักซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่สามารถถ่ายทอดค่านิยมหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรส่งเสริมให้มีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมหลักที่เฉพาะเจาะจงในการปฏิบัติงานระดับหน่วยงานที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่ายเนื่องจากจากการศึกษาพบว่าเป็นสิ่งที่พยาบาลรับรู้และปฏิบัติได้ง่าย
3. ควรพัฒนารูปแบบการสังเคราะห์ความรู้สึกและความต้องการของผู้รับบริการที่รวดเร็วโดยใช้แอปพลิเคชันเพื่อเพิ่มการเข้าถึงบริการอย่างรวดเร็ว
4. ควรมีการศึกษาในด้านผลลัพธ์การถ่ายทอดค่านิยมหลักที่เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ให้บริการและผู้รับบริการ

References

- Arbabisarjou, A., Foroghameri, G., Sarani, H., Mahmoudi, N., & Bahrampour, A. (2016). Assessment of Head Nurses' Professional Skills from Head Nurses' Perspective. *International Journal of Advanced Biotechnology and Research (IJBR)*, 7(5), 1836-1840.
- Badri, S., & Mohammad, H. Y. (2011). Value Based Leadership Paradigm. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 3703-3707. doi: 10.1016/j.sbspro.2011.04.359
- Bankok Dusit Medical Services. (2015). *Annual Report*. Chindawatana, P. (Ed.). Retrieved from <https://bdmsth.listedcompany.com/misc/CSR/20160321-bdms-csrreport2015-th>
- Benner, P. (1984). *From Novice to Expert: Excellence and Power in Clinical Nursing Practice*. Menlo Park, CA: Addison-Wesley.
- Byrtek, G. J., & Dickerson, M. (2013). Actualizing Organizational Core Values: Putting Theory Into Practice. *Business Management Dynamics*, 3(2), 7-25.
- Chongvisal, R. (2007). *Human Relations: Human Behavior in Organizations*. Bangkok: Kasetsart University Press.



- Chomsri, D., Jullamate, P., & Krajaiklang, N. (2018). Factors Related to the Level of Organizational Engagement of Nursing Faculty Members Towards Their Institution, Burapha University. *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health*, 5(1), 268-280.
- Curtis, E. A., de Vries, J., & Sheerin, F. K. (2011). Developing Leadership in Nursing: Exploring Core Factors. *British Journal of Nursing*, 20(5), 306-309.
- Dallas, C. J. (2015). Empathy: The Power for Developing Nursing Profession. *Nursing Journal of The Ministry of Public Health*, 25(2), 13-24.
- Dubrin, A. J. (2013). *Fundamentals of Organizational Behavior : An Applied Perspective*. USA: Elsevier.
- Fongprae, P. (2016). *Factors Affecting the Development of Organizations to Become High Performance Organizations Case study: United Overseas Bank (Thai) Public Company Limited*. A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Masters of Business Administration; MBA, Global Business Management, Burapha University University. (in Thai).
- Frost, J. (2014). Values Based Leadership. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 124-129. doi.org/10.1108/ICT-10-2013-0073
- Great Place to Work. (2014). *Organisational Values. Are They Worth the Bother*. Retrieved from <http://www.greatplacetowork.co.uk/publications-and-events/publications-a-research/863-organisational-values-are-they-worth-the-bother>
- Healthcare Accreditation Institute. (2008). *Hospital Standards and Health Services for the 60th Anniversary of the Commemoration of His Majesty the King's Accession to the Throne*. Nontaburi: Deewan book.
- Hinkle, D. E. (1998). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston: Houghton Mifflin.
- Kaseng, K., Boonyoung, N., & Apichato, A. (2008). Development of Nurses' Core Competencies by Head nurses in General Hospitals, Southern Thailand. *Songklanagarind Medical Journal*, 26(3), 253-259.
- Kraemer, H. M. J., Jr. (2011). *The four Principles of ValuesBased Leadership from Values to Action*. Retrieved from <https://play.google.com/books/reader?id=kQyM2L5U6ZkC&pg=GBS.PP1>
- Nursing Association of Thailand. (2003). *Nursing Ethics: Year 2003*. Nakhonpathom: ASEAN Institute for Health Development Mahidol University.
- Nursing Division Ministry of Public Health. (2018). *Roles of Professional Nurses*. Atthachawat, A. Sathirangkun, T. Likitlacha, N & Paisanpanichkul, A. (Ed.). Pratum Thani: Suetawan Publishing. (in Thai)
- Nursing Organization Wachirabarami Hospital. (2018). *Announcement of Nursing Group Policy No. 2/2018 on Behavior Development Based on Values MOPH NURSES*. Retrieved from http://wachira.ppho.go.th/web_wachira/knowledge_file/20171219114205_16
- Phutachote, N. (2013). *Organizational Behavior*. Bangkok: v Print. (in Thai)



- Pipatphokakul, P. (2010). *Service Excellence: Service Culture*. Nonthaburi: Amarin Printing & Publishing Public. (in Thai)
- Punthawornwong, S., Boonyoung, N., & Tongsook, P. (2015). Head Nurses' Shared Vision and Adoption Process of Vision for Implementation of Registered Nurses as Perceived by Registered Nurses in General Hospitals, Southern Thailand. *Songklanagarind Journal of Nursing*, 35(3), 141-156
- Rattikarnsuka, J., & Oumtanee, A. (2014). Nursing Management of Head Nurses Receiving the Outstanding Award. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 15(2), 179-186.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Satyendra, D. (2015). *Importance of Leadership for Organizational Excellence*. Retrived from <http://ispatguru.com/importance-of-leadership-for-organizational-excellence/>
- Shatalebi, B., & Yarmohammadian, M. H. (2011). Value Based Leadership Paradigm. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 3703-3707. doi:10.1016/j.sbspro.2011.04.359
- Srisatidharakul, B. (2010). *Methodology in Nursing Research*. Bangkok: U&I media.
- Tangkittithavorn, K. (2016). National Forum Human Resources for Health 2017. *How to integrate Core Value: MOPH to Create organizational culture*. Retrieved from http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/202%20How%20to%20integrate
- Umaporn, P., Udom, L., Somchart, T., & Sukhontha, K. (2012). An Empowerment of Work Influencing the Job Competency of Registered Nurses, a Private Hospital, Bangkok Metropolis. *Journal of Public Health*, 42(2), 92-102.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an Introduction Analysis*: Harper & Row.
- Zydzianaite, V. (2018). Leadership Values and Values Based Leadership: What is the Main Focus?. *Applied Research In Health And Social Sciences: Interface And Interaction*, 15(1), 43-58.