

โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ
และประสิทธิผลองค์การ ของคลินิกทันตกรรมเขตพื้นที่
กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

The Relationship Model between transformational Leadership, Organizational
Culture and Organizational Effectiveness of Dental Clinic in Bangkok
Metropolis and Vicinity

ศิวพล ดิธีสวัสดิ์¹, ชิชณพวงค์ ทองพวง² และ ไพศาล จันทรังษี³
Sivapol Diteesawat¹, Chisanupong Thongpuang² and Phaisarn Jantarungsri³
มหาวิทยาลัยคริสเตียน
Christian University, Thailand
Corresponding Author, Email: sivapol.d@gmail.com¹

Received: 2024-5-6; Revised: 2024-12-8; Accepted: 2024-12-9

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การของคลินิกทันตกรรม ตามการรับรู้ของบุคลากรในคลินิกทันตกรรม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และ 2) ศึกษาเส้นทางอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การของคลินิกทันตกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในคลินิกทันตกรรมเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 384 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามโดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.978 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านประสิทธิผลองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) เส้นทางอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมองค์การ และมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของคลินิกทันตกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของคลินิกทันตกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การของคลินิกทันตกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผ่านวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ควรเป็นผู้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์การในการบริหารองค์กรเพื่อให้ประสิทธิผลองค์การของคลินิกทันตกรรมสูงขึ้น และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, วัฒนธรรมองค์การ, ประสิทธิผลองค์การ, คลินิกทันตกรรม

Abstract

The Purpose of this study were to 1) study the level of opinions of Transformation Leadership, Organizational Culture and Organizational Effectiveness in perception of personnel of Dental Clinic in Bangkok Metropolis and Vicinity and 2) study the influence path of

Transformation Leadership, Organizational Culture and Organizational Effectiveness of Dental Clinic in Bangkok Metropolis and Vicinity. This study used quantitative methods, the participants were 384 Staffs in Dental Clinic in Bangkok Metropolis and Vicinity. The simple sampling method was employed in this research. The instrument were questionnaire at reliability of questionnaire as an alpha coefficient was 0.978. The statistical data analyses were frequency, percentage, mean, standard deviation and path analysis.

The findings of this study revealed that 1) the level of opinion of transformational leadership and organizational culture were average at high level and organizational effectiveness at the thghest level. 2) the influence path of transformational Leadership had the direct effects on Organizational Culture, and Organizational Effectiveness of Dental Clinic in Bangkok Metropolis and Vicinity, Organizational Culture had the direct effect on Organizational Effectiveness of Dental Clinic in Bangkok Metropolis and Vicinity and Transformational Leadership had the indirect effect on Organizational Effectiveness of Dental Clinic in Bangkok Metropolis and Vicinity through Organizational Culture. Therefore, the Dental Clinic in Bangkok Metropolis and Vicinity executive should have transformational Leadership and be able to create Organizational Culture in the Dental Clinic in order to better of Organizational Effectiveness and competitive ability.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Effectiveness, Dental Clinic

บทนำ

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในหลากหลายประเทศ ประชากรทั่วโลกทั้งหมดในปี ค.ศ. 2019 มีจำนวน 7,713 ล้านคน ซึ่งเป็นประชากรผู้สูงอายุ อายุเกิน 65 ปีขึ้นไป จำนวน 703 ล้านคน (United Nations, 2019) ในปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ โดยมีประชากรที่อายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรประเทศไทย และในอนาคต ในปี พ.ศ. 2574 ประเทศไทยจะมีประชากรอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป มากถึงร้อยละ 28 การเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของประชากรผู้สูงอายุส่งผลกระทบต่อหลากหลายประเด็น ทั้งในด้านการพัฒนาประเทศ และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาวของประเทศไทย งบประมาณการเศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวม ซึ่งเป็นเรื่องที่ท้าทายของประเทศไทยในการรับมือต่อการเป็นสังคมผู้สูงอายุ เพื่อให้ประชาชนผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และสุขภาพชีวิต (กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2562)

ธุรกิจด้านการรักษาทันตกรรมในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง ปัจจุบันคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและพื้นที่ใกล้เคียงมีมากพอต่อความต้องการของผู้มาใช้บริการจนเกิดการทับซ้อนกัน แม้ว่าจำนวนประชากรที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครและพื้นที่ใกล้เคียง มีจำนวนหนาแน่น อีกทั้งจำนวนทันตแพทย์ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนมากขึ้นในปัจจุบัน โดยประเทศไทยมีทันตแพทย์ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนกับทันตแพทยสมาคมกว่า 15,951 คน (ทันตแพทยสภา, 2560) นอกจากนี้จำนวนทันตแพทย์ที่จบใหม่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น 700 คนต่อปี และนักลงทุนที่สามารถเข้ามาเปิดให้บริการคลินิกทันตกรรม (ดาวรัชฎา วงจันตตาม, 2564) ทำให้คลินิกทันตกรรมในประเทศไทยในหลายพื้นที่พบกับปัญหาทางการแข่งขันด้านการบริหารและการตลาดจาก

จำนวนคลินิกทันตกรรมทั้งภาครัฐและเอกชนที่หลากหลาย โดยหน่วยงานที่ให้บริการด้านงานทันตกรรมมีจำนวน 1,504 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชน จำนวน 106 แห่ง และโรงพยาบาลของรัฐจำนวน 48 แห่ง คลินิกทันตกรรมเอกชน จำนวน 1,350 แห่ง (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2564) จึงทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนพื้นที่ทางกายภาพที่ใช้งานในการรักษา และการบริหารจัดการ ลักษณะการทำงาน การเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการคลินิกทันตกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อลดการกระจายเชื้อในการรักษาทันตกรรมเพื่อให้สามารถเปิดให้บริการต่อไปได้ และป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัส และลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อไวรัสของบุคลากรและผู้มาใช้บริการ ลดการสูญเสียบุคลากร และลดความเสียหายทางเศรษฐกิจในด้านต่าง ๆ และทำให้คลินิกทันตกรรมสามารถฟื้นตัวได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (นรเมน ปัญญปิยะกุล, 2564)

จากสถานการณ์ที่กล่าวมา การรักษาหน่วยงานให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน และสามารถก้าวข้ามวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ได้นั้น ต้องอาศัยความทุ่มเท การมีส่วนร่วมของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร สภาพแวดล้อมของการบริหารองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ โครงสร้าง และภารกิจเพื่อความอยู่รอด ปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์การสามารถฝ่าฟันพลวัตแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ ตัวผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญคือ “ภาวะผู้นำ” (Joyce, Nohria and Robertson, 2003) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ เป็นผู้มีความสามารถโน้มน้าวและมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Northouse, 2001) สอดคล้องกับแนวคิดของ Livingston (1971) ที่ว่า ผู้บริหารที่ดีต้องมีความต้องการที่จะบริหาร มีความต้องการอำนาจ และสามารถแสดงความเอื้ออาทรต่อบุคคลรอบข้าง มีบุคลิกภาพที่สุภาพอ่อนน้อม (Collins, 2001) นอกจากนี้ผู้บริหารที่ดียังต้องสามารถส่งมอบผลงานที่ถูกต้องเหมาะสม ตั้งใจทำในสิ่งที่ถูก และมีเจตจำนงที่จะนำพาให้องค์การประสบความสำเร็จโดยที่ประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Effectiveness) คือเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารทุกองค์การต้องการที่จะได้ผลสำเร็จ (Bower, 1966) จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) เป็นแบบภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน จากผลงานวิจัยในระดับองค์การของประเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำให้ประสิทธิผลขององค์การสูงขึ้น แม้ว่าภายในองค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีนักวิชาการทางด้านบริหาร ทั้งในวงการธุรกิจ โรงพยาบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การสนใจ นอกจากนี้ยูคัลและฟลีท (Yukl & Fleet, 1992) ได้กล่าวไว้ว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

ผู้วิจัยได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งด้านการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของโลก การแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้นของสถานที่ให้บริการด้านทันตกรรมของคลินิกทันตกรรมเอกชน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานที่เกิดขึ้นหลังเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของคลินิกทันตกรรมเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การของคลินิกทันตกรรมเอกชน เพื่อสนับสนุนและพัฒนาให้ผู้บริหารคลินิกทันตกรรมเอกชน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวางแนวทางการดำเนินงาน สร้างวัฒนธรรมองค์การให้แก่สมาชิกในคลินิกให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างประสิทธิผลของการบริหารงานในคลินิกทันตกรรมเอกชนให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การของคลินิกทันตกรรม ตามการรับรู้ของบุคลากรในคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

2. เพื่อศึกษาเส้นทางอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การของคลินิกทันตกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การทบทวนวรรณกรรม

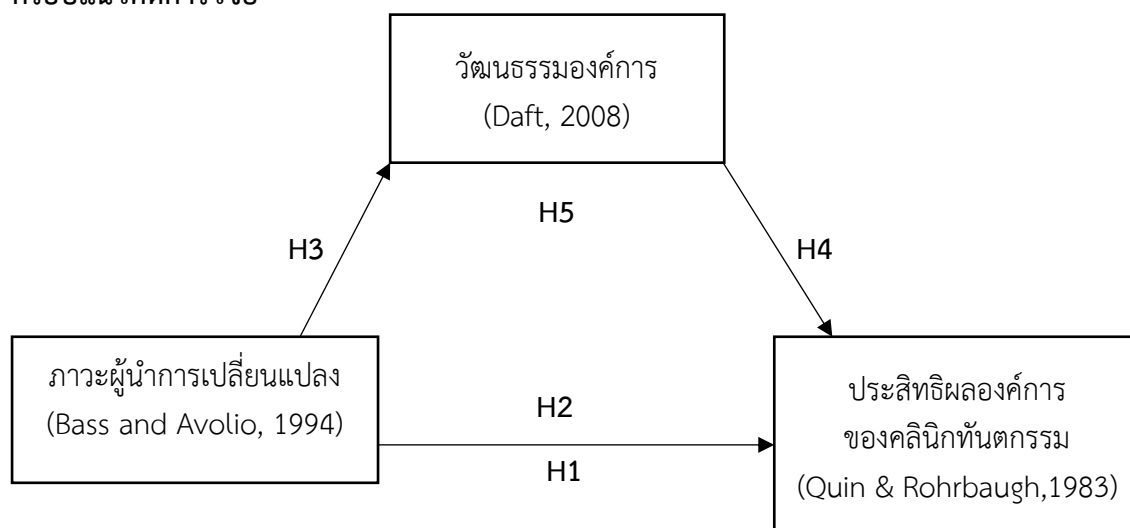
วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) ได้มีนักวิชาการรวบรวมความหมายและอธิบายได้สอดคล้องกัน ที่สำคัญที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ Daft (2008) ที่ได้เสนอว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยที่ประกอบขึ้นในองค์การจากค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อของสมาชิกในองค์การ ที่ได้นำมาบูรณาการร่วมกันเป็นแนวปฏิบัติขององค์การและยังได้มีการถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่สืบทอดไปยังสมาชิกขององค์การได้ปฏิบัติสืบทอดกันต่อไป ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินงานขององค์การได้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดย Daft (2008) ได้จำแนกวัฒนธรรมออกเป็น 4 รูปแบบสำคัญ คือ 1) รูปแบบของวัฒนธรรมแบบเครือญาติซึ่งเป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) 2) รูปแบบวัฒนธรรมแบบปรับตัว เป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงการพัฒนา (Adhocracy Culture) 3) รูปแบบของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จเป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่เน้นการตลาด (Market Culture) และ 4) รูปแบบวัฒนธรรมแบบราชการซึ่งจะให้ความสำคัญกับสายการบังคับบัญชา (Hierarchy Culture or Bureaucracy Culture) โดยในองค์การจะมีการกำหนดกฎระเบียบหรือนโยบายเพื่อให้สมาชิกในองค์การได้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติที่ปฏิบัติสืบทอดมานั้น โดยรูปแบบวัฒนธรรมตามข้อเสนอของ Daft เป็นข้อเสนอที่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ได้มีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่สำคัญ และได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือ Bass and Avolio (1994) ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิต่อสมาชิกหรือผู้ตามในองค์การ ด้วยการเปลี่ยนแปลงความคิดให้สมาชิกได้เกิดการพัฒนาความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น โดยเสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่เป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือผู้บังคับบัญชาไว้ 4 องค์ประกอบคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) โดยผู้นำจะประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสมาชิกในองค์การ ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ไว้วางใจต่อผู้นำ 2) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การได้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์การที่อาจมีปัญหาดังต่าง ๆ รออยู่ แล้วให้สมาชิกได้พยายามแสวงหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นพฤติกรรมที่ให้ความสำคัญดูแล เอาใจใส่กับสมาชิกในองค์การเป็นรายบุคคล ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากขึ้น และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดแรงบันดาลใจ จากการสร้างแรงจูงใจภายในของบุคคลให้มีความคิดเชิงบวก มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเป็นสำคัญ เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ขององค์การได้อย่างยั่งยืน

ประสิทธิผลองค์การ (Organizational Effectiveness) ความหมายของประสิทธิผลองค์การเป็นความหมายที่เน้นการบูรณาการจากฐานคติตามแนวคิดของ Quinn and Rohrbaugh (1983) ที่ได้เสนอว่าประสิทธิผลนั้น มิได้เป็นเพียงแนวคิดที่เกิดขึ้นจากการสังเกตเชิงประจักษ์จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น แล้วนำมาเสนอ แต่เป็นการนำเสนอปัจจัยที่ประกอบขึ้นจากค่านิยม เป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อม และปัจจัยอื่น โดยการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การที่ชัดเจนสามารถประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรมนั้น ต้องพิจารณาจากตัวแบบที่ประกอบด้วย

4 องค์ประกอบ คือ 1) ตัวแบบกระบวนการภายใน (Internal Process Model) ที่มุ่งเน้น การควบคุมภายในองค์กร ด้วยวิธีการด้านข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ ความมีเสถียรภาพ 2) ตัวแบบระบบเปิด (Open System Model) มุ่งเน้นความยืดหยุ่น โดยเน้นที่ภายนอกองค์กรเป็นสำคัญ มีการเตรียมพร้อม ภายใต้เป้าหมายการเติบโตและคุณค่าในทรัพยากรสำคัญขององค์กร 3) ตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relations Model) เป็นตัวแบบที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่นจากภายในองค์กร เน้นความสามัคคี ขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร มีเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ขององค์กร และ 4) ตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล (Rational Goal Model) ที่มุ่งเน้นค่านิยมด้านการควบคุมภายนอกองค์กร ด้วยการวางแผน การกำหนดเป้าหมายโดยมีเป้าหมายสำคัญคือ ความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพเป็นสำคัญ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคลินิกทันตกรรมเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 2,730 แห่ง จำแนกเป็นคลินิกทันตกรรมเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำนวน 1,881 แห่ง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 242 แห่ง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 205 แห่ง จังหวัดนครปฐม จำนวน 113 แห่ง จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 86 แห่ง และ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 203 แห่ง (สถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรที่เป็นผู้ช่วยทันตแพทย์ ทันตแพทย์ หรือ ผู้บริหารของคลินิก ของคลินิกทันตกรรมเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 423 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ลักษณะของข้อคำถาม เป็นแบบ Sclae 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว 2) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม 3) วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และ 4) วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ ลักษณะของข้อคำถาม เป็นแบบ Sclae 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านประสิทธิผลองค์การ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ตัวแบบกระบวนการภายใน 2) ตัวแบบระบบเปิด 3) ตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์ 4) ตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล ลักษณะของข้อคำถาม เป็นแบบ Sclae 5 ระดับ

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยการวิเคราะห์ค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) พบว่ามีค่า IOC อยู่ในช่วงระหว่าง 0.80 – 1.00 โดยทุกข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.5 และการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแต่ละตัวแปรที่สังเกตได้และรวมตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 0.7 ขึ้นไป (อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2559)

การเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจากคลินิกทันตกรรมเอกชน จำนวน 423 แห่ง รวม 423 ฉบับ โดยได้รับเอกสารกลับคืนและผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามรวมจำนวน 384 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.78

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

สถิติพรรณนา สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และสำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในคลินิกทันตกรรมเอกชน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การของคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน สำหรับ วิเคราะห์เส้นทางเชิงเส้นทาง (Path Analysis) อิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรออกเป็น อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ของตัวแปรเหตุแต่ละตัวว่ามีขนาดอิทธิพลมากน้อยเพียงใด และทิศทางแบบใดต่อตัวแปรอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) หรืออิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ของตัวแปรเหตุที่ตั้งสมมติฐานไว้ว่าเป็นสาเหตุของตัวแปรผล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจากแบบจำลองเชิงเหตุผลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎี

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในคลินิกทันตกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานในคลินิกทันตกรรม น้อยกว่า 10 ปี ส่วนมากปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยทันตแพทย์ มีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 15,000 ถึง 20,000 บาท

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในคลินิกทันตกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นพันธกิจ 2) วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ 3) วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม และ 4) วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของคลินิกทันตกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ตัวแบบกระบวนการภายใน 2) ตัวแบบระบบเปิด 3) ตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์ และ 4) ตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล ตามลำดับ

ผลการศึกษาเส้นทางอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การคลินิกทันตกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมองค์การ ($\beta = 0.88$, $p\text{-value} < .01$) และมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของคลินิกทันตกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ($\beta = 0.42$, $p\text{-value} < .05$) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของคลินิกทันตกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ($\beta = 0.46$, $p\text{-value} < .05$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การของคลินิกทันตกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผ่านวัฒนธรรมองค์การ ($\beta = 0.86$, $p\text{-value} < .05$)

โดยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การของคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การของคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผ่านวัฒนธรรมองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.40 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการวิจัยโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การ คลินิกทันตกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลสามารถนำมาอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในคลินิกทันตกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของผู้บริหารคลินิก ทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบุคลากร อยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา เท่ากับ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเท่ากับ และการสร้างแรงบันดาลใจ เนื่องจาก ผู้บริหารคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ให้ความสำคัญของการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงถึงความพยายามของบุคลากร ให้สูงกว่าเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดขององค์การ โดยผู้บริหารองค์การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารคลินิกในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลควรมี กล่าวคือผู้บริหารที่มีคุณลักษณะและในการกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรในคลินิกทันตกรรม เกิดความปรารถนาและแรงบันดาลใจในการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่ในสถานะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งจากด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมดิจิทัล และการเปลี่ยนแปลงของโรคภัย ปรับปรุงพัฒนาระบบการจัดการให้ทันสมัย ยกระดับมาตรฐานและความปลอดภัยของผู้มาใช้บริการที่คาดหวังต่อการได้รับการบริการที่ดีมาก

ยิ่งขึ้น (Bass & Avolio, 1994; Bass, 1999; Avolio, Bass & Jung, 1999; Bass & Riggio, 2006) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงจึงจะสามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติและทำตามที่ต้องการ โดยให้การส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามที่กำลังจะเสนอและลงมือทำในสิ่งใหม่ที่แตกต่างกันไปจากสิ่งเดิม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะคอยกระตุ้นทางปัญญาด้วยการสนับสนุนผู้ตามให้แสวงหาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม แนวทางการทำงานใหม่ ๆ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของปัจเจกบุคคลด้วยการรับฟังความคิดเห็นและปัญหาต่าง ๆ ของผู้ตามแต่ละคน และปฏิบัติหน้าที่กับผู้ตามความเคารพและให้เกียรติ (Bass & Avolio, 1994; Bass, 1999; Avolio, Bass & Jung, 1999; Bass & Riggio, 2006) ระบุว่า ผู้นำต้องมีทักษะความสามารถ การบริหารจัดการคนเก่ง และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ความสำเร็จ และความก้าวหน้าของบุคลากรในคลินิกทันตกรรมรายบุคคล รับรู้ความแตกต่างของแต่ละบุคคล คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ตามเพื่อการพัฒนาผู้ตาม (Bass & Avolio, 1994; Avolio, Bass & Jung, 1999)

2. เส้นทางการพัฒนาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลองค์กรของคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากผลการศึกษาเส้นทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมองค์กร ($\beta = 0.88$, $p\text{-value} < .01$) และมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของคลินิกทันตกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ($\beta = 0.42$, $p\text{-value} < .05$) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของคลินิกทันตกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ($\beta = 0.46$, $p\text{-value} < .05$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กรของคลินิกทันตกรรมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผ่านวัฒนธรรมองค์กร ($\beta = 0.86$, $p\text{-value} < .05$) ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารองค์กรเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการนำพาองค์กรให้มีความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้า ถ้าองค์กรใดมีผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีมีความสามารถย่อมนำผลสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์กรได้ หากองค์กรใดมีผู้บริหารที่ไม่มีความสามารถก็จะก่อให้เกิดการทำลายขวัญและกำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้การทำงานสำเร็จได้ยาก สอดคล้องกับการศึกษาของธนพัชร แก้วปฏิมา และพรวิรัช ลังคะสูตร (2564) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของสถานศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ สอดคล้องกับข้อเสนอของ Ocharos (2016) ที่ว่าผู้นำที่บริหารองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการกระตุ้นคุณลักษณะความเป็นผู้นำในผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มมากขึ้น เสริมสร้างจิตสำนึกและตระหนักถึงการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ แสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงบวกที่ดีต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรในที่สุด นอกจากนี้การที่มีผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคลากรในการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น มีการกระตุ้นให้เกิดการคิดใหม่ ตลอดจนสามารถหาแนวทางใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหา และสร้างนวัตกรรมใหม่ให้กับองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันจนทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (Bass and Avolio, 1994)

นอกจากนี้ ยังพบว่า Pradhan, Panda & Jena (2017) ได้เสนอว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างมาก โดยจากผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Esmi, Piran & Hayat (2017) ที่ได้ศึกษาพบว่า ผู้นำองค์กรที่มีแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน ส่งผลทำให้ผลการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรอยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Asgari, Mezginjad & Taherpour (2020) ที่ได้ศึกษาพบว่า การเกิดขึ้นของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในพนักงานขององค์กร กล่าวได้ว่าเกิดจากภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สนับสนุนพนักงานเพื่อ ยกระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานให้สูงขึ้น ซึ่ง พฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมเอื้อประโยชน์ต่อองค์กร และยังเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของ องค์กร และสอดคล้องกับ Saif, Khattak and Khan (2016) ที่ระบุว่า เมื่อผู้นำได้บริหารจัดการองค์การด้วย การคำนึงถึง เป้าหมายองค์กรเป็นหลักและผู้นำมีประสิทธิภาพสูง จะสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อได้ร่วมงาน เกิดการยอมรับและยึดถือปฏิบัติด้วยความสมัครใจ เช่นเดียวกับ Aebthaisong (2015) ที่กล่าวว่าผู้นำจะกระตุ้นพนักงานให้มีความมุ่งมั่นในการฝ่าฟันอุปสรรค สร้างความเชื่อมั่น และเห็นคุณค่า ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ พร้อมตระหนักถึงการให้เกียรติภายในองค์กร ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า บทบาทของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถือเป็นบทบาทหลักของผู้นำที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร อีกทั้งพฤติกรรมในการ เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในองค์กร จากการตระหนักถึงถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ดีขององค์กร เป็นปัจจัย สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จอย่างมีคุณค่าขององค์กรในอนาคต

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่พบในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรของคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลแล้ว ยังเป็นหน้าที่ สำคัญของผู้บริหารที่ต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมที่ดี และเข้มแข็งในองค์กร อันจะ นำไปสู่การบริหารและการจัดการในคลินิกทันตกรรม เพื่อให้ผลการดำเนินงานของคลินิกทันตกรรม ได้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดขององค์กร รวมถึงให้บรรลุตัวชี้วัดตามมาตรฐานของคลินิกทันตกรรม โดยหากผู้บริหาร คลินิกทันตกรรมที่ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรจะสามารถสร้างประสิทธิภาพขององค์กรมากยิ่งขึ้น และต้องให้ความสำคัญในการบริหารคลินิกทันตกรรมเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรม อย่างมี ส่วนร่วมในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็ง และมีการติดตามประเมินการเปลี่ยนแปลงนั้นเพื่อนำไปสู่ การปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารคลินิกทันตกรรม ควรนำองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านต่าง ๆ มาใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการและการดำเนินงานคลินิก และนำไปใช้ปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน ของบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และความมั่งคั่งของคลินิ กทันตกรรม

1.2 ผู้บริหารในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลควรให้ความสำคัญ ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจ และโครงสร้างและกฎระเบียบ ที่ชัดเจนเพื่อเตรียมรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และเพิ่มประสิทธิภาพของการควบคู่กับการผู้บริหารองค์การที่มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของคลินิกทันตกรรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บเฉพาะบุคลากรในคลินิกทันตกรรม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเท่านั้น จึงอาจส่งผลต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ในการเปรียบเทียบ กับคลินิกทันตกรรมในระดับที่มีการบริการงาน การปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งที่แตกต่างกันผู้วิจัยจึงมี ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้โมเดลความสัมพันธ์ของการวิจัยเรื่องนี้ตามพื้นที่ต่าง ๆ แตกต่างกัน ออกไป เพื่อยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผล องค์กรของบุคลากรในคลินิกทันตกรรมเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาของคลินิกทันตกรรม

2.2 ผลการวิจัยที่ได้จากโมเดลความสัมพันธ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และแสดงให้เห็นว่ายังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงอยากเสนอแนะให้นำตัวแปรอื่น ๆ มาศึกษาเพิ่มเติมรวมกัน อาทิเช่น การจัดการนวัตกรรม เป็นต้น

2.3 ควรมีศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพองค์กรคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่ต่าง ๆ หรือ ทำการวิจัยรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มเติม และต่อยอดองค์ความรู้ใหม่สืบต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2562). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2562*. ค้นเมื่อ 15 เมษายน 2566, จาก https://www.dop.go.th/th/know_detail?id=984
- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2564). *ข่าวสารกลุ่มสถานพยาบาล*. ค้นเมื่อ 15 เมษายน 2566, จาก https://mrd.hss.moph.go.th/mrd1_hss/
- ดาวรัชฎา วงจินดา. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการใช้บริการคลินิกทันตกรรมเพื่อสุขภาพช่องปาก และฟัน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทันตแพทยสภา.(2560). *สถิติทันตแพทยสภา*. ค้นเมื่อ 15 เมษายน 2566, จาก <https://dentalcouncil.or.th/Pages/Stat>
- ธนพัชร แก้วปฏีมา และพรวิรัช ลังคะสูตร. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของสถานศึกษาสังกัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสงขลา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 13(1),442-459.
- นรมน ปัญญาปิยะกุล. (2564). *การปรับปรุงพื้นที่ทางกายภาพคลินิกทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์จากการเปลี่ยนแนว ปฏิบัติทางทันตกรรม เพื่อรองรับสถานการณ์ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019: กรณีศึกษาคลินิกทันตกรรมของคณะทันตแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่ง* (วิทยานิพนธ์สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2559). *การพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Aebthaisong, N. (2015). *Perceived transformational leadership, job satisfaction and organizational citizenship behavior: A case study of one hotel in Bangkok* (Master's thesis). Thammasat University.
- Asgari, A., Mezghinejad, S., & Taherpour, F. (2020). The role of leadership styles in organizational citizenship behavior through the mediation of perceived organizational support and job satisfaction. *Innovar Journal*, 30(75), 87-98.
- Avolio, B. J., Bass, B. M. & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using The Multifactor Leadership. Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441-62.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). Transformational leadership and organizational culture. International. *Journal of Public Administration*, 17(3) 112-121.
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

- Bass, B. M., et al. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218.
- Bower, M. (1966). *The Will to Manage*. New York: McGraw-Hill.
- Collins, J. C. (2001). *Good to Great: Why some Companies Make the Leap and Others*. New York: Random House Publisher Business Book.
- Esmi, K., Piran, M. & Hayat, A. A. (2017). The mediating effect of organizational culture on the relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Journal of Health Management and Informatics*, 4(4), 114-119.
- Joyce, W., Noria, N. & Roberson, B. (2003). *What really works: The 4 + 2 formula for Sustained Business Success*. New York: Harper Collins.
- Livingston, J. S. (1971). Myth of the well-educated manager. *Harvard Business Review*, 49(1), 79-96.
- Northouse, P. G. (2001). *Leadership: Theory and Practice*. (2nd Ed). Thousand Oaks, CA: SAGE Publication.
- Ocharos, R. (2016) . Transformational leadership and organizational culture influencing on organizational citizenship behavior of the personnel of community hospital affiliated with inspection unit region 3. *Journal of Nursing, Public Health, and Education*, 17(3), 58-68.
- Pradhan, R. K., Panda, M. & Jena, L. K. (2017). Transformational leadership and psychological empowerment the mediating effect of organizational culture in Indian retail industry. *Journal of Enterprise Information Management*, 30(1), 82-95.
- Saif, N., Khattak, B. K. & Khan, I. U. (2016). Relationship between transformational leadership and organization citizenship behaviour (OCB) in SME' s section of Pakistan. *Gomal University Journal of Research*, 32(2), 65-77.
- United Nations. (2019). *World population prospects 2019: Highlights*. Retrieved April 15, 2023, from https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf
- Yukl, G. & Fleet D. (1992). *Theory and research on leadership in organizations, in handbook of industrial and organization psychology*. California: Consulting Psychologists.