

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพของหน่วยงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของหน่วยงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรระหว่างหน่วยงานที่ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงสูงและต่ำ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามลักษณะทางประชากร แบบวัดความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลง แบบประเมินประสิทธิผลของหน่วยงาน แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหน่วยงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .01$)
2. ประสิทธิภาพของหน่วยงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .01$)
3. หน่วยงานที่ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงสูงมีประสิทธิผลของหน่วยงานสูงกว่าหน่วยงานที่ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงต่ำอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .001$)
4. หน่วยงานที่ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงสูง สมาชิกของหน่วยงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าหน่วยงานที่ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงต่ำอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .001$)

The purposes of this research were (1) to examine the relationships among transformational leadership, work unit effectiveness, organizational citizenship behavior and organizational commitment of hospital staff, and (2) to compare work unit effectiveness, organizational citizenship behavior and organizational commitment between work units which leaders have high-level of transformational leadership and those which leaders have low-level of transformational leadership.

A correlational research design was used. The sample was 368 hospital staff in Mae Hong Son. The research instruments consisted of the multifactor leadership questionnaire (MLQ), an work unit effectiveness questionnaire, an organizational citizenship behavior questionnaire and an organizational commitment questionnaire. Data were analyzed by using the Pearson product-moment coefficient, and One-way Analysis of variance.

The research found that :

1. Transformational leadership was positively related to work unit effectiveness, organizational citizenship behavior and organizational commitment ($p < .01$).
2. Work unit effectiveness was positively related to organizational citizenship behavior and organizational commitment ($p < .01$).
3. Work units which leaders have high-level of transformational leadership had higher-level of work unit effectiveness than those which leaders have low-level of transformational leadership ($p < .001$).
4. Work units which leaders have high-level of transformational leadership had higher-level of organizational citizenship behavior and organizational commitment than those which leaders have low-level of transformational leadership ($p < .001$).