

โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

The Relationship Model among Transformational Leadership, Work Engagement, and Job Performance of Head Nurses

ชุติกานุญณ์ จำลองกุล^{1*}, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย¹, และ กรรณิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร¹

Chutikarn Jamlongkun^{1*}, Phechnoy Singchungchai¹, and Kannikar Chatdokmaiprai¹

Abstract

The purpose of this research was to test the structural equation model of transformational leadership, work engagement, and job performance. The samples were 269 head nurses working in general hospitals. A total of 269 head nurses were selected using Stratified Random Sampling. The research instruments were questionnaires. The questionnaires' confidence value was evaluated using Cronbach's Alpha and construct validity through element analysis. The background information of the respondents was analyzed using descriptive statistics. The structural equation model was employed to analyze the causal relationships. The verification of the model's consistency was conducted relying on hypothesis and empirical data.

¹คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ต.ดอนยายหอม อ.เมือง จ.นครปฐม 73000.

¹Multidisciplinary College, Christian University of Thailand, Don Yai Hom Sub-district, Mueang District, Nakhon Pathom Province 73000

ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: mariachutikarn.moo@gmail.com)

รับบทความวันที่ 28 มิถุนายน 2563 แก้ไขวันที่ 24 กันยายน 2563 รับลงตีพิมพ์วันที่ 30 กันยายน 2563

The study revealed that both transformational leadership and work engagement of head nurses have a positive direct impact on job performance. On the other hand, change leadership along with job engagement have a statistically significant indirect impact on job performance. The structural equation model of change leadership, job engagement, and job performance is congruent with the empirical data. (P-value = 0.069, CMIN/DF = 1.49, GFI = 0.97, AGFI = 0.95, CFI= 1.00, SRMR= 0.023, RMSEA = 0.043). Seventy-eight per cent of all the variables ($R^2 = 0.78$) can predict the job performance of head nurses. These findings suggest that administrators should adhere to developing head nurses to fulfil their roles and promote change leadership and work engagement to achieve the requirements.

Keywords: *Job Performance, Transformational Leadership, Work Engagement, Head Nurses*

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 269 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา หาระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($p\text{-value} = 0.069$, CMIN/DF = 1.49, GFI = 0.97, AGFI = 0.95, CFI= 1.00, SRMR= 0.023, RMSEA = 0.043) โดยตัวแปรทั้งหมด สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 78 ($R^2 = 0.78$) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารควรมุ่งพัฒนาหัวหน้าหอผู้ป่วยในการปฏิบัติตามบทบาท และส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

คำสำคัญ: *ผลการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงาน หัวหน้าหอผู้ป่วย*

บทนำ

ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญในด้านคุณภาพการบริการพยาบาลตามเป้าหมายขององค์กรพยาบาล เพราะเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากภาวะผู้นำ ที่ทำให้องค์กรพยาบาลบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ (Marquis & Huston, 2017) ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลจึงเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย เพราะหัวหน้าหอผู้ป่วยมีบทบาทในการบริหารจัดการทางการพยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้พยาบาลเกิดความผูกพันในงาน พร้อมทั้งจะพัฒนาคุณภาพงานให้ผลการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสูงขึ้น (Wongcharoen, Singchungchai, Wongkhomthong & Meehanpong, 2018) ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่องค์กรพยาบาลควรให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นวิธีการยกระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ผลการปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่มาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bakker & Albrecht, 2018) เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กร โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน มีศักยภาพในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้บุคลากรมีความผูกพันในงาน เพิ่มอัตราการคงอยู่ของบุคลากร รวมถึงการจัดการให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Abbott, 2012)

โรงพยาบาลทั่วไประดับ S เป็นโรงพยาบาลที่กระจายอยู่ทั่วประเทศมีทั้งหมด 48 แห่ง มีขีดความสามารถรองรับผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาที่ยุ่ยากซับซ้อนระดับเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีจำนวนอย่างน้อย 1 แห่งต่อจังหวัด โดยแบ่งพื้นที่รับผิดชอบเป็น 12 เขตสุขภาพ มีหัวหน้าพยาบาลเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กรพยาบาล และมีหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้วางแผนการดำเนินงานในหอผู้ป่วยให้สอดคล้องกับนโยบาย เพื่อให้ผลการดำเนินการขององค์กรมีประสิทธิภาพ บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (Bureau of Nursing, Office of Permanent Secretary, 2018) แต่ผลการปฏิบัติงานของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป ในปี 2558 - 2560 พบว่า ยังมีตัวชี้วัดที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักการพยาบาล เช่น อัตราการมารักษาซ้ำของผู้ป่วยภายใน 28 วัน อัตราการเกิดแผลกดทับ อัตราการเกิดความผิดพลาดในการบริหารยาและสารน้ำที่มีความรุนแรงระดับปานกลางถึงระดับความรุนแรงสูง อัตราการพลัดตกหกล้ม ตกเตียง อัตราการติดเชื้อในโรงพยาบาล อัตราการติดเชื้อทางเดินปัสสาวะจากการคาสายสวนปัสสาวะ อัตราความพึงพอใจของผู้รับบริการ นอกจากนี้ ยังพบว่าการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ. 2556 - 2560 ยังไม่บรรลุเป้าหมาย และต้องมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในระยะต่อไป คือ ด้านการพัฒนาระบบและกลไก การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจให้บุคลากรทางการพยาบาลคงอยู่ในระบบอย่างมีความสุขและมีความผูกพันต่อองค์กร (Bureau of Nursing, Office of Permanent Secretary, 2017)

ปัจจุบันสถานบริการด้านสุขภาพ โดยเฉพาะโรงพยาบาลได้ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้การดูแลรักษาผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัยแก่ผู้รับบริการ แม้ว่าจะมีการตรวจสอบคุณภาพการพยาบาล การติดตามคุณภาพการพยาบาลโดยสม่ำเสมอแล้ว แต่ท้ายที่สุดแล้วยังพบว่า มีตัวชี้วัดบางตัวที่ไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด (Bureau of

Nursing, Office of Permanent Secretary, 2017) เนื่องจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในระดับของบุคคลนั้นมีความแตกต่างกันไป ทั้งปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย (Bakker & Albrecht, 2018) ทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement Theory) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการนิยามทั้งในและต่างประเทศ (Buchakun, Singchungchai, & Chatdokmaiprai, 2020) และถูกนำมาใช้แพร่หลายในการอธิบายทำความเข้าใจ และทำนายผลการปฏิบัติงาน ทั้งผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และผลการปฏิบัติงานตามบริบท (Motyka, 2018) ทฤษฎีดังกล่าว ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ล้วนส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเนื่องจากความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นความรู้สึกในเชิงบวกเกี่ยวกับงานโดยประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการทำงาน การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจในการทำงาน (Schaufeli & Bakker, 2010) ซึ่งงานวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณลักษณะดังกล่าวอย่างโดดเด่น จะมีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานน้อย (Abdelhadi & Drach-Zahavy, 2012) นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีจำนวนลาออกน้อย และตั้งใจที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ในทางกลับกันถ้าบุคลากรไม่มีความยึดมั่นผูกพันในงานก็จะทำงาน เพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยไม่มีความตั้งใจหรือไม่ใช้ความพยายามในการทำงาน และเพิกเฉยต่องานที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรลดลง (Bakker, Albrecht & Leiter, 2011)

ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจขยายองค์ความรู้ใหม่สำหรับบริบทองค์กรพยาบาล ในโรงพยาบาลทั่วไป เนื่องจากผลการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุขยังไม่บรรลุเป้าหมาย และจากผลการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการสร้าง ความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน แต่ส่วนใหญ่เป็นวิจัยในบริบทของต่างประเทศ (Motyka, 2018) ผลการวิจัยนี้จึงมีความสำคัญในการนำไปวางนโยบายเชิงบริหารการพยาบาลและเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรพยาบาลสามารถนำข้อมูลไปใช้วางแผนพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลให้เกิดผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจ และปลอดภัยในการรับบริการด้านสุขภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงาน ต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย
3. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นทฤษฎีที่ Schaufeli and Bakker (2010) พัฒนาต่อจากแนวคิด Schaufeli, Bakker, and Salanova (2006) และ Kahn (1990) โดยให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (Work Engagement) หมายถึง สภาวะทางจิตทางบวกที่สัมพันธ์กับงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) เป็นพลังในการทำงาน และยืดหยุ่นทางจิตใจสูงในขณะที่ทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน และมีความเพียรพยายามในการทำงาน แม้จะเผชิญกับอุปสรรค 2) การทุ่มเทอุทิศ (Dedication) เป็นความรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และรู้สึกท้าทายในการทำงาน และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) เป็นความรู้สึกมุ่งมั่นและเป็นสุขในการทำงาน ยากที่จะถอนตัวออกจากงาน เหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

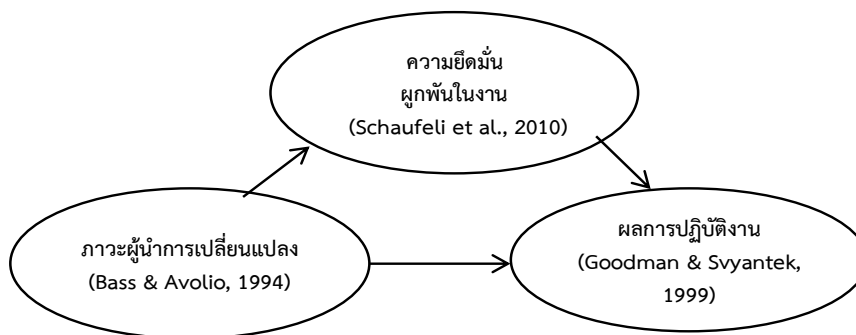
จากแนวคิดความยืดหยุ่นผูกพันในงานซึ่งกล่าวถึงผลการปฏิบัติงานนั้น สามารถจำแนกผลการปฏิบัติงานเป็น 2 ด้าน คือ 1) ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Task Performance) เป็นผลการปฏิบัติงานที่เป็นหน้าที่เฉพาะงานโดยตรง และรวมถึงกิจกรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของงาน ซึ่งมุ่งเน้นไปที่งานที่ได้รับมอบหมายตามแบบพรรณานหน้าที่งาน เป็นกิจกรรมที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ 2) การปฏิบัติงานตามบริบท (Contextual Performance) เป็นผลการปฏิบัติงานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่เฉพาะที่กำหนดไว้ เป็นพฤติกรรมในการดำรงรักษาสภาพแวดล้อมทางสังคมและรวมถึงการมีส่วนร่วมช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ (Goodman & Syvante, 1999) ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานนั้น มีทั้งปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านความยืดหยุ่นผูกพันในงานของบุคลากรในองค์กร (Josephine, 2014) นอกจากนี้ บุคลากรที่มีความยืดหยุ่นผูกพันในงานจะเกิดความรัก ความสามัคคี พร้อมทั้งจะรักษาผลประโยชน์และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งหากบุคลากรมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานจะทำให้มีความตั้งใจ มีความทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน และทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น เพราะหากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันในองค์กรสูง จะทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีความภาคภูมิใจและศรัทธาในงานของตนเอง ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มเวลา เต็มความรู้ ความสามารถ และก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเมื่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานเป็นบวก จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร โดยการรักษาคณในให้อยู่ในองค์กร เกิดผลผลิตที่ดี การทำกำไร และได้รับความภักดีจากลูกค้า (Mehmood, Awais, Rahat, Raza & Khalid, 2017) ซึ่งทฤษฎีความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (Schaufeli & Bakker, 2010) เป็นทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานกับวิชาชีพพยาบาลมากที่สุดทั้งในประเทศ และต่างประเทศในรอบทศวรรษที่ผ่านมา (Motyka, 2018; Buchakun et al., 2020)

การทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาของ Jyoti and Bhau (2015); Matula and Uon (2016) และ Wongcharoen et al. (2018) โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน เช่น Lewis and Cunningham (2016); Matula and Uon (2016) และ

Enwereuzor, Ugwu, and Eze (2018) ความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน เช่น Salanova, Lorente, Chambel, and Marti'Nez (2011); Matula and Uon (2016) และ Wongcharoen et al. (2018) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านความยืดหยุ่นผูกพันในงาน เช่น Salanova et al. (2011) และ Wongcharoen et al. (2018) ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ทั้ง 2 ตัวแปรหรือมีเพียงบางตัวแปรเท่านั้นที่สามารถทำนายตัวแปรผลการปฏิบัติงานได้ งานวิจัยฉบับนี้จึงได้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ดังนั้น กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้จึงมีความเชื่อมโยงกับทฤษฎีความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ร่วมกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และแนวคิดผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) โดยผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดตามรูปที่ 1 ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical Research Design) โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป ระดับ S โดยดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างน้อย 3 ปี จำนวน 996 คน จากจำนวนโรงพยาบาล 48 แห่ง (Bureau of Nursing, Office of Permanent Secretary, 2017)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 และพิจารณาร่วมกับข้อตกลงเบื้องต้นของการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ควรมีไม่น้อยกว่า 200 ตัวอย่าง ดังนั้น ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 274 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อป้องกันการสูญหาย (Drop-out Rate) (Gupta, Attri, Singh, Kaur, & Kaur, 2016) ได้จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 304 คน สุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 จำแนกโรงพยาบาลทั่วไป เป็น 12 กลุ่มตามเครือข่ายสุขภาพ ขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลทั่วไปในแต่ละเขตสุขภาพ จำนวน 48 โรงพยาบาล ด้วยวิธีการแบ่งสัดส่วนที่ไม่เท่ากัน (Disproportionate Stratified Sampling) โดยคำนวณจากสัดส่วนของประชากรแต่ละชั้น ได้จำนวนตัวอย่าง 20 โรงพยาบาล ขั้นตอนที่ 3 สุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละโรงพยาบาลโดยใช้วิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement) ตามสัดส่วนจำนวนหัวหน้าหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลแต่ละแห่งที่คำนวณได้ จนครบตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Question) ลักษณะเลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามฉบับภาษาไทย (Wongcharoen et al., 2018) มีข้อคำถาม 20 ข้อ เป็นแบบมาตรวัดลิเคิร์ต 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามฉบับภาษาไทยจาก Kittimanont (2014) และได้รับอนุญาตจากผู้เป็นเจ้าของลิขสิทธิ์ให้ใช้แบบวัด (UWES-9) (Schaufeli et al., 2006) มีข้อคำถาม 9 ข้อ เป็นแบบมาตรวัดลิเคิร์ต 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากผู้เจ้าของลิขสิทธิ์ (Goodman & Syantek, 1999) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาแปลโดยวิธีการแปลย้อนกลับและทดสอบทางเดียว มีจำนวนข้อคำถาม 24 ข้อ เป็นแบบมาตรวัดลิเคิร์ต 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ (Validity) ในการศึกษาครั้งนี้ได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยมีผลการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ ดังนี้

1.1 ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index) ของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.96 0.91 และ 0.92 ตามลำดับ

1.2 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ และการวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในโดยการวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model) มีรายละเอียดดังนี้

1) แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า 4 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.75 0.94 0.78 และ 0.86 ไม่มีข้อคำถามถูกตัดออก และผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าค่าสถิติทั้งหมดผ่านเกณฑ์ แสดงว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($p\text{-value} = 1.00$, $\text{CMIN/DF} = 0$, $\text{RMSEA} = 0.00$)

2) แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในงาน ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า 3 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 0.91 และ 0.82 โดยไม่มีข้อคำถามถูกตัดออกและผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าสถิติทั้งหมดผ่านเกณฑ์ แสดงว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($p\text{-value} = 1.00$, $\text{CMIN/DF} = 0$, $\text{RMSEA} = 0.00$)

3) แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79 0.83 และ 0.43 และมีข้อคำถามถูกตัดออก 1 ข้อ จึงเหลือจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ และผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าสถิติทั้งหมดผ่านเกณฑ์ แสดงว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($p\text{-value} = 1.00$, $\text{CMIN/DF} = 0$, $\text{RMSEA} = 0.00$)

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผลการประเมินความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.76 0.89 และ 0.83 ตามลำดับ และทั้งฉบับพบว่า ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยคริสเตียน เลขที่รับรอง น.21/2561 ผู้เข้าร่วมวิจัยจะได้รับการชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิ์อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และลงนามให้คำยินยอมในการตอบแบบสอบถาม มีการรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม แบบสอบถามจัดเก็บให้อยู่ในที่ปลอดภัย และทำลายแบบสอบถามที่ได้รับกลับหลังจากที่มีการเผยแพร่ผลการวิจัยเรียบร้อยแล้ว

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2562 โดยการประสานงานกับหัวหน้าองค์กรพยาบาลและผู้ประสานงานการวิจัยในแต่ละโรงพยาบาล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ จำนวน 304 ฉบับ รับกลับคืน 279 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.78 และผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม ตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูล และสามารถนำมาวิเคราะห์ตามหลักสถิติได้ทั้งหมด 269 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.49

การวิเคราะห์ข้อมูล

ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ จำนวน ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมานหรือสถิติอ้างอิง

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพข้อมูลด้วยค่าความเที่ยงของตัวแปรโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2.2 การวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับทดสอบสมมติฐาน โมเดลสมการโครงสร้าง ประกอบด้วย 2 โมเดล ได้แก่ โมเดลการวัด เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน และโมเดลเชิงสาเหตุ โดยใช้สถิติวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) และตรวจสอบความตรงของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้อง ($p\text{-value} > 0.05$, $CMIN/DF < 3.0$, $GFI > 0.90$, $AGFI > 0.90$, $CFI > 0.90$, $SRMR < 0.08$ และ $RMSEA < 0.08$) (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

ผลการวิจัย

ข้อค้นพบการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน พบว่า เป็นเพศหญิงมากที่สุด ร้อยละ 99.26 โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 51-60 ปี ร้อยละ 82.17 ค่าเฉลี่ยอายุเท่ากับ 55 ปี สถานภาพสมรส ร้อยละ 59.48 การศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.69 ข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของหัวหน้า-หรือผู้ป่วย ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลระหว่าง 30-35 ปี ร้อยละ 61.34 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33 ปี ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้ป่วยระหว่าง 6-10 ปี มากที่สุดร้อยละ 27.14 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหรือผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป พบว่า หัวหน้าหรือผู้ป่วยมีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.57) ความคิดเห็นด้านความยืดหยุ่นผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.63) ความคิดเห็นด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และผลการปฏิบัติงานตามบริบท อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98, 4.35$, S.D. = 0.60, 0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยและตัวแปรหลักที่ศึกษา (n = 269)

	LI	LM	LS	LC	V	D	A	TA	TC
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)									
LI	1.00								
LM	0.708**	1.00							
LS	0.589**	0.649**	1.00						
LC	0.643**	0.671**	0.672**	1.00					
ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (WE)									
V	0.517**	0.464**	0.400**	0.402**	1.00				
D	0.514**	0.506**	0.396**	0.399**	0.749**	1.00			
A	0.545**	0.438**	0.405**	0.395**	0.673**	0.739**	1.00		
ผลการปฏิบัติงาน (JP)									
TA	0.615**	0.579**	0.485**	0.510**	0.440**	0.438**	0.475**	1.00	
TC	0.617**	0.542**	0.549**	0.526**	0.431**	0.474**	0.520**	0.580**	1.00

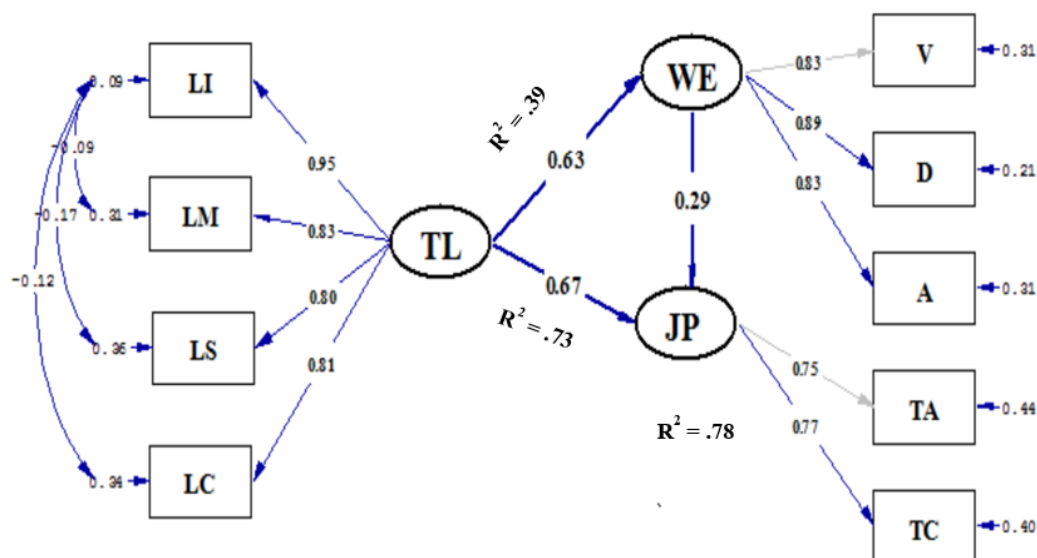
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

หมายเหตุ : สัญลักษณ์ตัวแปร ประกอบด้วย

TL	หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
LI	หมายถึง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
LM	หมายถึง การสร้างแรงจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ
LS	หมายถึง การกระตุ้นทางปัญญา
LC	หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
WE	หมายถึง ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน
V	หมายถึง ความเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน
D	หมายถึง การอุทิศตนในการทำงาน
A	หมายถึง การให้เวลากับงาน
JP	หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน
TA	หมายถึง ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่
TC	หมายถึง ผลการปฏิบัติงานตามบทบาท

3. การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า ก่อนปรับโมเดล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ($\beta = 0.66$, $p < 0.01$) และมีอิทธิพล

ทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.77, p < 0.01$) ส่วนความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.20, p < 0.01$) เมื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่าสถิติไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจาก $p\text{-value} = 0.000$ ค่าสถิติไคสแควร์ เท่ากับ 53.77 ค่า Degree of freedom = 24 ค่าCMIN/DF = 2.24 จึงอธิบายได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์ดังกล่าว ยังเป็นโมเดลที่ไม่เหมาะสม จึงได้มีการปรับโมเดล และทดสอบความสอดคล้องด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า หลังปรับโมเดล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ($\beta = 0.63, p < 0.01$) และมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.67, p < 0.01$) ซึ่งค่าอิทธิพลลดลงหลังปรับโมเดล ส่วนความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงกับผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.29, p < 0.01$) โดยค่าอิทธิพลเพิ่มขึ้นหลังปรับโมเดล เมื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่าสถิติทั้งหมดผ่านเกณฑ์ ($p\text{-value} = 0.069$, CMIN/DF = 1.49, GFI = 0.97, AGFI = 0.95, CFI = 1.00, SRMR = 0.023, RMSEA = 0.043) ซึ่งโมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป หลังการปรับโมเดล ดังรูปที่ 2



Chi-Square=31.30, df=21, P-value=0.06880, RMSEA=0.043

รูปที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน หลังการปรับโมเดล

4. ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงาน

เท่ากับ ($\beta = 0.63$, $\beta = 0.67$, $p < 0.01$) ตามลำดับ ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.29$, $p < 0.01$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน ($\beta = 0.85$, $p < 0.01$)

ตารางที่ 2 ค่าสถิติการวิเคราะห์ห่อหุ้มโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (n = 269)

Structure Path Relationship	Standardized Regression Coefficient			(t-Value)	R ²
	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect		
TL → WE	0.63	-	0.63	9.60	0.39
TL → JP	0.67	-	0.67	8.07	0.73
WE → JP	0.29	-	0.29	3.82	-
TL → WE → JP	0.67	0.18	0.85		0.78

Chi-Square = 31.30, df = 21, P-value = 0.069, RMSEA = 0.043

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความสำคัญกับการเป็นแบบอย่างให้กับพยาบาลวิชาชีพโดยแสดงออกถึงความเชื่อและความศรัทธาในการปฏิบัติงาน มีความมั่นใจในตนเอง มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน ประกอบกับสภากาชาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารทางการพยาบาล และมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน จึงทำให้ความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass & Avolio, 1994) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ตามมีความสำนึกในคุณค่าของจุดมุ่งหมายและวิธีการที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Wongcharoen et al., (2018) ด้านระดับความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน อภิปรายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย นอกจากมีความรู้ความสามารถ ทักษะในการบริหารงาน และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานแล้วยังทุ่มเทให้กับงาน โดยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงาน จดจ่อใส่ใจกับงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่มีอาวุโสมากจึงมีแนวโน้มด้านความยึดมั่นผูกพันในงานสูง ซึ่งบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะเกิดความรัก ความสามัคคี พร้อมที่จะรักษาผลประโยชน์และพัฒนาองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น (Bakker & Bal, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ (Matula &

Uon, 2016; Othman & Ghazali, 2017; Wongcharoen et al., 2018) ส่วนด้านระดับความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความคิดเห็นด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่น้อยกว่า ความคิดเห็นด้านผลการปฏิบัติงานตามบริบท อภิปรายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรน้อยกว่า การปฏิบัติงานตามบริบท อาจเป็นเพราะด้วยลักษณะงานตามโครงการ รวมถึงงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมาก ทำให้มีเวลาในการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่น้อยลง จึงส่งผลกระทบต่อเวลาในการติดตาม กำกับดูแลพยาบาลวิชาชีพ ให้ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน เกิดผลกระทบต่อคุณภาพและการดูแลผู้ป่วยตามมา ซึ่งการปฏิบัติงานตามหน้าที่นั้นเป็นบทบาทเฉพาะที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากงานตามบริบทที่ทุกคนสามารถทำได้เหมือนกัน (Goodman & Syvante, 1999) แสดงให้เห็นว่า ผลการปฏิบัติตามหน้าที่มีความสำคัญมากกว่า

ส่วนการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรโมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย อภิปรายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีหน้าที่ และพฤติกรรมแสดงออกถึงการโน้มน้าวสมาชิกด้วยการใช้แนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงานด้วยการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงมีพฤติกรรมแสดงออกของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะบทบาทด้านการเป็นตัวอย่างที่ดี การคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมผู้ตามให้ใช้ความคิดอย่างเป็นอิสระ จึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในงาน เนื่องจากให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสร้างความยึดมั่นผูกพันในงานให้กับผู้ตาม เพราะความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ตามถือเป็นแบบอย่างจากกระทำของผู้นำ ซึ่งก็คือผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้ตามนั่นเอง (Manning, 2016) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ (Salanova et al., 2011; Wongcharoen et al., 2018)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย อภิปรายได้ว่า ผู้นำมีความสำคัญ เพราะผู้นำขึ้นนำทิศทางการบริหารจัดการองค์กร และผลักดันให้บุคคลมีความเต็มใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จขององค์กรเป็นเป้าหมาย (Bass & Avolio, 1994) โดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่ทำให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน และประสิทธิผลขององค์กร (Salanova et al., 2011) ผู้นำทางการพยาบาลก็เช่นเดียวกัน หากผู้นำมีการกำหนดเป้าหมาย และสื่อสารวิสัยทัศน์ชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการทางการพยาบาลให้มีประสิทธิผล และเสริมสร้างให้พยาบาลเกิดความผูกพันในวิชาชีพก็จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสูงขึ้น (Wongcharoen et al., 2018) นอกจากนี้ ความยึดมั่นผูกพันในงานยังมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งอภิปรายได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างยั่งยืน (Kim, Kolb, & Kim, 2013) หัวหน้า-

หออผู้ป่วยที่มีความยืดหยุ่นผูกพันในงานสูง จะกระตือรือร้น ทุ่มเทให้กับงาน เสียสละทั้งร่างกาย แรงใจ กำลังสติปัญญา มีความสุขในการทำงาน ย่อมทำให้หัวหน้าหออผู้ป่วย บริหารจัดการหออผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยลดโอกาสเกิดอุบัติเหตุการที่ไม่พึงประสงค์ ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นเพราะบุคลากรที่มีความยืดหยุ่นผูกพันในงานจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคลากรที่ไม่มีความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และท้ายที่สุดองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด เป็นผลมาจากการการรวมกันของความยืดหยุ่นผูกพันในงานของแต่ละคน และนำมาซึ่งเพิ่มผลลัพธ์การปฏิบัติงานของทีม และองค์กรในที่สุด (Kim et al., 2013) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ (Salanova et al., 2011; Matula & Uon, 2016; Wongcharoen et al., 2018)

ผลการวิจัยยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหออผู้ป่วย มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติของหัวหน้าหออผู้ป่วย โดยผ่านความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ซึ่งพบว่าค่าอิทธิพลสูงกว่างานวิจัยอื่นที่ศึกษาในกลุ่มของวิชาชีพพยาบาล (Matula & Uon, 2016; Bakker & Albrecht, 2018; Wongcharoen et al., 2018) อาจเป็นเพราะหัวหน้าหออผู้ป่วยมีระบบการบริหารจัดการในหออผู้ป่วยได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้หัวหน้าหออผู้ป่วยมีผลปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตามไปด้วย เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งเสริม และช่วยให้ผู้ตามบรรลุศักยภาพ เพื่อให้เกิดการทำงานที่สอดคล้องในเป้าหมายเดียวกัน (Marquis & Huston, 2017) จากการที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านความยืดหยุ่นผูกพันในงานของหัวหน้าหออผู้ป่วยในระดับสูงนั้น แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าหออผู้ป่วยปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีพลัง ความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความเพียรพยายามในการทำงานแม้ว่างานนั้นจะยากแค่ไหนก็ตาม มีการอุทิศตนให้กับงาน ทุ่มเทร่างกายให้กับงานอย่างเต็มที่ มีความรู้สึกเต็มใจ มีแรงบันดาลใจ และรู้สึกท้าทายในการทำงาน และมีความรู้สึกมุ่งมั่นว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีความสุขในการทำงาน จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานทั้งในผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และผลการปฏิบัติงานตามบริบท มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด

นอกจากนี้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหออผู้ป่วยที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากผู้วิจัยพัฒนาโมเดลตามทฤษฎีความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ซึ่งทฤษฎีได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ล้วนส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ที่มีการศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน โดยการใช้ทฤษฎีความยืดหยุ่นผูกพันในงาน อาทิ การศึกษาของ Wongcharoen et al. (2018) และ Salanova et al. (2011) แสดงว่าทฤษฎีสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวได้ อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้ผลการดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งหากผู้นำตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม โดยให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ ของแต่ละบุคคล ก็จะส่งผลต่อการสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในงานกับผู้ตาม ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี นำมาซึ่งความสำเร็จต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรที่มีความยืดหยุ่นผูกพันในงานสูง จะทำให้มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน

มากขึ้น มีความภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งในท้ายที่สุดแล้วจะทำให้ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และผลการปฏิบัติงานตามบริบทสูงขึ้นตามไปด้วย (Demerouti, Xanthopoulou, Tsaousis, & Bakker, 2014)

สรุปได้ว่า โมเดลความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 78 จากข้อค้นพบนี้ แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นอีกร้อยละ 22 นอกเหนือจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไปได้เช่นกัน แสดงให้เห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการสร้างความยึดมั่นผูกพันในงานกับผู้ตาม ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี นำมาซึ่งความสำเร็จต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารควรมุ่งพัฒนาหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยการสร้างความตระหนักในการปฏิบัติตามบทบาทเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน เช่น การติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และการลดงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีเวลามากขึ้นในการบริหารจัดการในหน่วยงาน และส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

2. จากค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผลการปฏิบัติงานตามบริบทมีค่ามากกว่า ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ดังนั้น หากต้องการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้สูงขึ้น ควรส่งเสริมให้หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบอย่างสมบูรณ์ ตรงกับเป้าหมายตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรในภาพรวมสูงขึ้นไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานในระดับทีม หรือระดับองค์กร นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาวิจัยในรูปแบบผสมวิธีวิทยา (Mixed Methodology) เพื่อพัฒนาองค์ความรู้อันจะเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพและองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

Abdelhadi, N., & Drach-Zahavy, A. (2012). Promoting patient care: Work engagement as a mediator between ward service climate and patient-centered care. *Journal of Advanced Nursing*, 68(6), 1276-1287.

- Abbott, A. M. (2012). *Effects of Influence on perceived leadership effectiveness and employee engagement*. (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://search.proquest.com/openview/0a4c2b032e1447ae1c6a6db8c49a993d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11.
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206.
- Bakker, A. B., Albrecht, S., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. London: Sage Publication.
- Buchakun C., Singchungchai P., & Chatdokmaiprai K. (2020). Leadership and work engagement of staff nurses: A systematic review. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 20(2), 453-463. [in Thai]
- Bureau of Nursing, Office of Permanent Secretary. (2017). *Nursing manual for important data collection*. Retrieved from <http://www.nursing.go.th/ITNurse/Report2556-2560.pdf> [in Thai]
- Bureau of Nursing, Office of Permanent Secretary. (2018). *Roles and duties of Registered Nurses*. Nonthaburi: Publishing of Suetawan. [in Thai]
- Demerouti, E., Xanthopoulou, D., Tsaousis, I., & Bakker, A. B. (2014). Disentangling task and contextual performance. *Journal of Personnel Psychology*, 13(2), 59-69
- Enwereuzor, I. K., Ugwu, L. I., & Eze, O. A. (2018). How transformational leadership influences work engagement among nurses: Does person-job fit matter?. *Western Journal of Nursing Research*, 40(3), 346-366.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Gupta, K. K., Attri, J. P., Singh, A., Kaur, H., & Kaur, G. (2016). Basic concepts for sample size calculation: Critical step for any clinical trials. *Saudi Journal of Anesthesia*, 10(3), 328-331
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Josephine, B. F. (2014). *A structural model of job satisfaction, work engagement, and burnout on the organizational citizenship behavior of teachers*. Retrieved from <https://www.slideshare.net/JosephineBargayoFabian/fabian-pp-tb-may-19-2014>

- Jyoti, J., & Bhau, S. (2015). Impact of transformational leadership on job performance: Mediating role of leader-member exchange and relational identification. *SAGE Open*, 5(4), 1-13.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kim, W., Kolb, J. A., & Kim, T. (2013). The relationship between work engagement and performance: A review of empirical literature and a proposed research agenda. *Human Resource Development Review*, 12(3), 248-276.
- Kittimanont, H. (2014). *A causal model of health professional personnel performances in the university hospitals in Thailand* (Doctoral dissertation). Christian University, Nakhon Pathom. [in Thai]
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lewis, H. S., & Cunningham, C. J. (2016). Linking nurse leadership and work characteristics to nurse burnout and engagement. *Nursing Research*, 65(1), 13-23.
- Manning, J. (2016). The influence of nurse manager leadership style on staff nurse work engagement. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 46(9), 438-443.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2017). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application* (9th ed.). Philadelphia, Lippincott, Williams & Wilkins.
- Matula, P., & Uon, V. (2016). A causal relationship model work engagement affecting organizational citizenship behavior and job performance of professional nursing. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 24(5), 1600-1605. [in Thai]
- Mehmood, M., Awais, M., Rahat, Q., Raza, S., & Khalid, U. (2017). Achieving organizational effectiveness through employee engagement: A role of leadership style in workplace. *International Journal of Engineering and Information Systems*, 1(9), 41-49.
- Motyka, B. (2018). Employee engagement and performance: A systematic literature review. *International Journal of Management and Economics*, 54(3), 227-244.
- Othman, N., & Ghazali, Z. (2017). Work engagement in nursing: Do job demands and resources really matter?. *Science International*, 29(2), 411-411.
- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M. J., & Martí'Nez, I. M. (2011). Linking transformational Leadership to nurses' extra-role performance: The mediating role of self-efficacy and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67(10), 2256-2266.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (p10-24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Wongcharoen W., Singchungchai P., Wongkhomthong P., & Meehanpong P. (2018). The structural equation model of leadership of in-patient unit head nurses as perceived by professional nurses, nurses' work engagement, and job performance of professional nurses in community hospitals. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 19(3), 97-106. [in Thai]