โมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพและความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน

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

วรนุช วงค์เจริญ* เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย จันทร์จิรา วงษ์ขมทอง ปราณี มีหาญพงษ์
Woranuch Wongcharoen* Phechnoy Singchungchai Janjira Wongkhomthong
Pranee Meehanpong
Christian University, Nakhonpathom, Thailand 73000
มหาวิทยาลัยคริสเตียน นครปฐม ประเทศไทย 73000

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพประจำหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ สุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนแต่ละชั้นภูมิ จำนวน 314 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำ ความผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หาระดับความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.94, 0.87 และ 0.96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลจากการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันในงาน (β = .53, p<.001) ภาวะผู้นำและความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (β = .14, .48, p<.05, <.001) โมเดลเชิงโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 8.969, df = 8, Probability level = 0.345, CMIN/DF = 1.121, GFI = 0.992, AGFI = 0.972, SRMR = 0.006, RMSEA = 0.020) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 32 (R^2 = .32)

จากข้อค้นพบการวิจัยครั้งนี้ แสดงชัดว่าผู้บริหารทางการพยาบาลควรมุ่งเน้นให้มีหลักสูตรหรือมีนโยบายในองค์กรให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ให้มีทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความผูกพันในงานอันจะส่งผลในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำสำคัญ: ผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำ ความผูกพันในงาน หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน

Corresponding Author:*Email: woranuch2419@hotmail.com
*นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Abstract

The purposes of this analytical research design were analyzed structural equation model of job performance of in-patient unit professional nurses in community hospitals. The samples were 314 professional nurses, selected by proportionate stratified random sampling. The research instruments comprised of parts; Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) and Job performance questionnaire. There Cronbach's alpha coefficient were 0.947, 0.872 and 0.962 respectively. Data were analyzed descriptive statistics and Structural Equation Modeling.

The findings of this research study revealed that leadership of in-patient unit head nurses and work engagement had positive direct effects on job performance (β = .14, .48, p<.05, <.001) and had a positive direct effect on work engagement (β = .53, p< .001). The structural equation model of job performance of professional nurses was congruent with the empirical data (Chi-square = 8.969, df = 8, Probability level = 0.345, CMIN/DF = 1.121, GFI = 0.992, AGFI = 0.972, SRMR = 0.006, RMSEA = 0.020). The model accounted for 32% of the variance in job performance of professional nurses and a substantial proportion of the variance of the mediating variables.

These findings indicate that, which was the nurse administration should put on the emphasis curriculum in the preparation of head nurses of nursing organization to possess both transformational leadership and transactional leadership which will enhance their work engagement. These will affect nurses' performance.

Keywords: Job performance, leadership, Work engagement, Head Nurses of In-Patient Unit, Community Hospitals

บทนำ

ยุคพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทย ตั้งแต่แผนพัฒนาฉบับที่ 10 เป็นต้นมา เป็นแผนที่เน้นการพัฒนาคน มีข้อยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมไทยที่ครอบคลุมและต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน[1] โดยมุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพให้มีความสมดุลทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ ซึ่งมีระเบียบปฏิบัติที่สอดคล้อง กล่าวคือได้มีการปรับปรุงบทบัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดระเบียบข้าราชการต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ และมีคุณธรรม[2] สะท้อนให้เห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในองค์กร เป็นต้นทุนสำคัญในการพัฒนาองค์กร ผู้นำในองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในองค์กร ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเป็นทรัพยากรมนุษย์กลุ่มใหญ่ที่ปฏิบัติงานในระบบสุขภาพของประเทศไทย

ประเทศไทยประสบปัญหาภาวะขาดแคลนพยาบาลตลอดมา ซึ่งจัดเป็นวาระแห่งชาติที่ต้องแก้ไขเพิ่มการผลิตแบบเร่งด่วน สาเหตุของปัญหาอาจเกิดจากปัจจัยต่างๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทางการแพทย์ ลักษณะความเจ็บป่วยที่มีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการปฏิรูประบบสุขภาพส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงระบบบริการมากขึ้น และการตั้งเป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ในภูมิภาคเอเชีย แต่ในขณะเดียวกันมีการปรับลดงบประมาณและกำลังคนของภาครัฐ[3] ซึ่งภาวะขาดแคลนพยาบาลทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานมากขึ้น และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ภาระงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้ผลลัพธ์การพยาบาลลดลง[4] เช่น การดูแลที่ได้รับอาจไม่เป็นไปตามมาตรฐาน มีภาวะแทรกซ้อนเพิ่มมากขึ้น เสี่ยงต่อการติดเชื้อในโรงพยาบาล ระยะเวลาการนอนในโรงพยาบาลนานขึ้น อัตราการตายในโรงพยาบาลสูงขึ้น และสูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลมากขึ้น[3] เนื่องด้วยระยะเวลาในการดูแลผู้ป่วยลดลงทำให้มีโอกาสเกิดอุบัติการณ์ที่ไม่พึงประสงค์เพิ่มขึ้นได้ โดยเฉพาะ

เมื่อพยาบาลมีชั่วโมงการทำงานเกิน 12 ชั่วโมง หรือทำงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และมีการปฏิบัติงานเพิ่มนอกเวลา[5] โดยการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นการปฏิบัติการพยาบาล ดูแลผู้ใช้บริการและครอบครัวโดยตรง ดังนั้นหากพยาบาลวิชาชีพมีผลการปฏิบัติงานที่ดีย่อมจะส่งผลดีแก่ผู้ป่วยและครอบครัวโดยตรง แต่ในทางกลับกันหากมีผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ดีอาจเกิดผลเสียต่อผู้ป่วยและครอบครัวเช่นกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ได้แก่ภาวะผู้นำ[6] ความผูกพันในงาน[7] นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานอีกด้วย เนื่องจากภาวะผู้นำทางการพยาบาลมีผลต่อความรู้สึกและการปฏิบัติกิจกรรมของพยาบาลวิชาชีพส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย[8] จึงถือได้ว่าผู้นำทางการพยาบาลมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารทางการพยาบาลให้มีประสิทธิผล และเสริมสร้างให้พยาบาลเกิดความผูกพันในวิชาชีพของตนเอง พร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพงาน และทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิผลมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับตั้งแต่หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพที่มีจำนวนจำกัดสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นพื้นฐานสำคัญของผลดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลางที่มีจำนวนโรงพยาบาลมากที่สุด พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้ป่วยครอบคลุมทั้ง 4 มิติ ได้แก่ การส่งเสริมการป้องกัน การช่วยแพทย์รักษาโรคและการฟื้นฟูภาวะสุขภาพ ดังนั้น หากผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพดีย่อมจะส่งผลดีต่อคุณภาพบริการ อันจะทำให้ผลการดำเนินการของหอผู้ป่วยในองค์กรการพยาบาล และของโรงพยาบาลดีขึ้น

จากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ผ่านมาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการปฏิบัติส่งผลต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงาน แต่ยังไม่พบการศึกษาที่นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำทั้งสองแนวคิดมาศึกษาพร้อมกันซึ่งในสภาพการณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งองค์กรขนาดไม่ใหญ่มาก แต่ปัจจุบันพบว่ามีอัตราผู้มารับบริการเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพมีจำนวนจำกัด ดังนั้นคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพียงอย่างเดียวอาจยังไม่เพียงพอที่จะสร้างให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความผูกพันในงาน และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะรวมองค์ประกอบของภาวะผู้นำทั้งสองประเภทเข้าด้วยกัน นอกจากนี้ยังพบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพยังไม่ครอบคลุมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด อันประกอบด้วยผลการปฏิบัติงานในหน้าที่และการปฏิบัติงานตามบริบท ตลอดจนยังไม่ชัดเจนในความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยผ่านความผูกพันในงาน ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน อันจะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วย และพัฒนาพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารบุคลากรทางการพยาบาลให้เกิดความผูกพันในงาน อันจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และคุณภาพของการบริการพยาบาลแก่ประชาชนต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน ความผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับใด

2. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพหรือไม่ และมีลักษณะอิทธิพลเป็นลักษณะทิศทางใด

3. ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพหรือไม่ และมีลักษณะอิทธิพลเป็นลักษณะทิศทางใด

4. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในมีอิทธิพลทางอ้อมกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยส่งผ่านความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพหรือไม่ และมีลักษณะอิทธิพลเป็นลักษณะทิศทางใด

5. โมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน และความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน ระหว่างโมเดลสมมุติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันหรือไม่ และมีลักษณะโมเดลแบบใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

2. เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1: ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ

สมมุติฐานที่ 2: ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

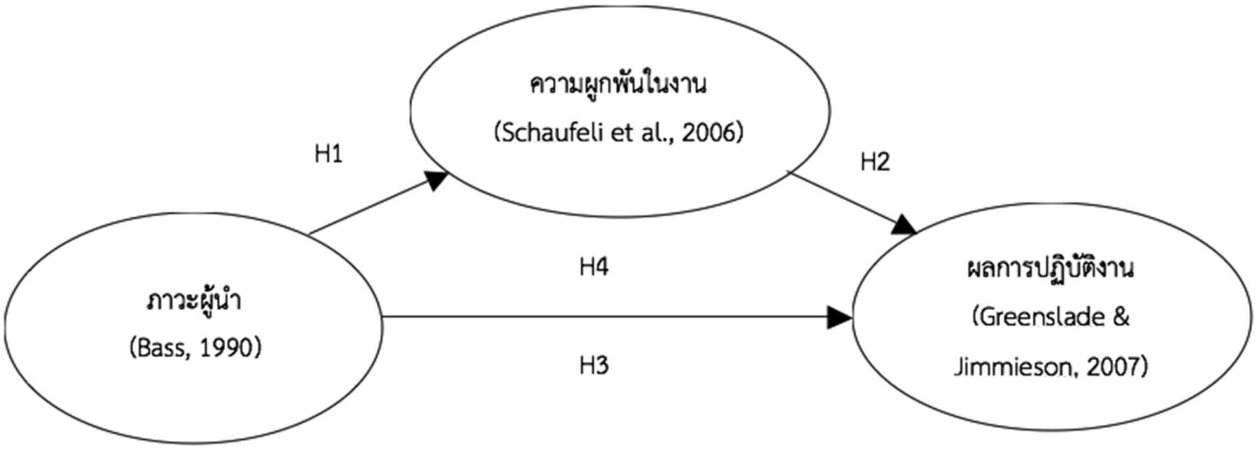
สมมุติฐานที่ 3: ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

สมมุติฐานที่ 4: ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในร่วมกับความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

สมมุติฐานที่ 5: โมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้สังเคราะห์ขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ[8] (Leadership) ความผูกพันในงาน[9] (Work engagement) และผลการปฏิบัติงาน[10] (Job performance) เพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างระหว่างชุดตัวแปรที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำ ความผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน จึงสรุปดังแผนภูมิภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดเชิงสมมติฐานของโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical research design) เพื่อทดสอบโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของภาวะนำของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพและความผูกพันในงาน กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน โดยมีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานประจำหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง จำนวน 516 แห่ง ทั่วประเทศไทย จำนวน 6,980 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคัดเลือกจากประชากร ใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีคำนวณตามสัดส่วนของประชากรแต่ละชั้น คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง[11] โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้จำนวนขนาดตัวอย่าง 308 ราย และมีการคำนวณจำนวนตัวอย่างเพื่อป้องกันการสูญหายของตัวอย่าง (drop-out rate) ด้วยสูตร N1 = n/(1-d) ได้จำนวนตัวอย่างเพิ่มเป็น 34 ราย รวมเป็นตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 342 รายใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยใช้วิธีการโดยคำนวณตามสัดส่วนของประชากรแต่ละชั้น โดยเริ่มจากการสุ่มตามกลุ่มเขตสุขภาพ แล้วคำนวณสัดส่วนตามจำนวนโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลางในแต่ละเขตสุขภาพ จากทั้งหมด 12 เขต ได้จำนวนโรงพยาบาลชุมชน 31 แห่งต่อจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่แทนที่ จากทะเบียนรายชื่อของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยใน ตามสัดส่วนของตัวอย่างที่คำนวณได้ในแต่ละโรงพยาบาล จนได้จำนวนครบตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 342 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 3 ส่วนดังนี้

1. แบบสอบถามภาวะผู้นำ[8] โดยใช้แบบสอบถาม Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X Short Form ผู้วิจัยได้รับอนุญาตใช้เครื่องมือวิจัยจากผู้เป็นเจ้าของลิขสิทธิ์ โดยปรับใช้แบบสอบถามฉบับแปลเป็นภาษาไทยแล้ว[12] ลักษณะคำตอบเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีข้อคำถามจำนวน 45 ข้อ

2. แบบสอบถามความผูกพันในงาน[9] โดยผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากผู้เป็นเจ้าของลิขสิทธิ์ให้ใช้เครื่องมือ Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) โดยปรับใช้แบบสอบถามฉบับแปลเป็นภาษาไทยแล้ว13 ลักษณะคำตอบเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

3. แบบสอบถามผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ[10] ผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ในการใช้เครื่องมือในการวิจัยลักษณะคำตอบเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุง โดยใช้วิธีการแปลย้อนกลับและทดสอบทางเดียว (Back- translation with monolingual test) มีข้อคำถามจำนวน 41 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำ แบบสอบถามความผูกพันในงาน และแบบสอบถามผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพไปทดลองใช้ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้เท่ากับ 0.94, 0.87 และ 0.96 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยคริสเตียน เลขที่รับรอง น. 42/2559 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2560 ผู้เข้าร่วมวิจัยจะได้รับการชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิ์อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และลงนามให้คำยินยอมในการตอบแบบสอบถาม มีการรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดในลักษณะภาพรวม แบบสอบถามถูกจัดเก็บอยู่ในที่ปลอดภัย ผู้วิจัยเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ และจะทำลายแบบสอบถามที่ได้รับกลับเมื่อเผยแพร่ผลการวิจัยเรียบร้อยแล้ว

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนตุลาคมถึงเดือนพฤศจิกายน 2560 แบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมีจำนวน 317 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 92.69 ตรวจสอบข้อมูลมีความสมบูรณ์ครบถ้วน และข้อมูลมีการแจกแจงปกติและสามารถนำมาวิเคราะห์ตามหลักสถิติได้ทั้งหมดจำนวน 314 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.81

การวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) โดยได้มีการตรวจสอบข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้ SEM คือ การตรวจสอบการกระจายของข้อมูลเป็นโค้งปกติด้วยสถิติ Kolmogorov-Smirnov พบว่า ข้อมูลมีการกระจายแบบปกติ (Normal Distribution) ($p = .20^*$) ทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) พบว่า ไม่มีภาวะร่วมเส้นตรง และขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 ราย เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ SEM ที่กำหนดไว้ว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุด ควรมีไม่น้อยกว่า 200 ตัวอย่าง[14]

ข้อค้นพบการวิจัย

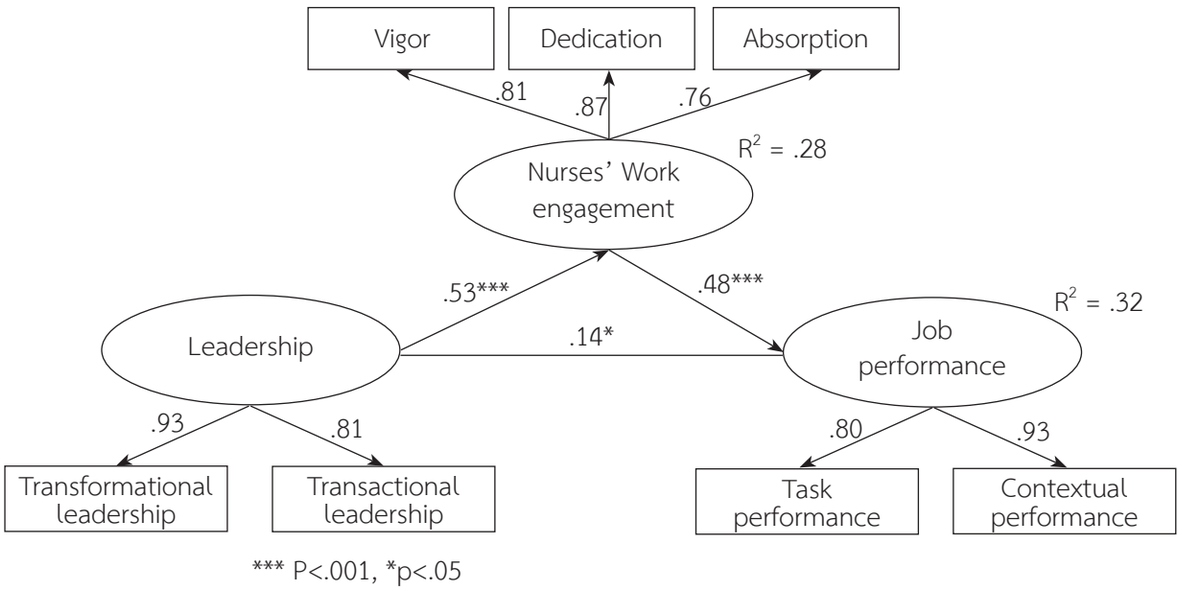
1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 95.50 มีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.10 ($\bar{X}$ =36.77, SD = 8.16) มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.80 ($\bar{X}$ = 14.07, SD = 8.46) มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 96.80 และมีสถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 54.10

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน พบว่า ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85, SD = .50) ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.72, SD = .55) และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, SD = .45) เช่นกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนของภาวะผู้นำ ความผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (n = 314)

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ภาวะผู้นำ (Leadership)	3.85	.50	มาก
ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ (Nurses' Work engagement)	3.72	.55	มาก
ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (Job Performance)	4.10	.45	มาก

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลเชิงสมมุติฐาน (Hypothesized Model) กับรูปแบบที่ปรับใหม่ (Modified Model) พบว่าโมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และความผูกพันในงาน กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนรูปแบบที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = .345; CMIN/DF = 1.121; GFI = .992; AGFI = .972; CFI = .999; SRMR = .006 และ RMSEA = .0201) จึงแปลความได้ว่าโมเดลดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยใน ได้ร้อยละ 32 โดยภาวะผู้นำมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ทางตรงเท่ากับ .14 และทางอ้อมเท่ากับ .25 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางรวมเท่ากับ .39 นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังมีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันในงานมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .53 ความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .48 ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ผลการวิจัยตามสมมุติฐานการวิจัยของโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน

สรุปและอภิปรายผล

ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในบริบทพยาบาลวิชาชีพในต่างประเทศ[15] พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน นอกจากนี้ภาวะผู้นำการปฏิบัติและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายความผูกพันในงานได้ร้อยละ 57.0 และ 69.2[16] อภิปรายได้ว่าด้วยลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชนไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะด้านการบริหารงานเพียงอย่างเดียวแต่จะต้องปฏิบัติงานในการให้บริการผู้ป่วยร่วมกับพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยด้วย จึงทำให้เข้าใจในงานและปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ดังนั้นหากหัวหน้าหอผู้ป่วยในทำให้ดูเป็นตัวอย่างก็จะเป็นต้นแบบที่ดีไม่ใช้การสั่งการเพียงอย่างเดียว แต่หัวหน้าหอผู้ป่วยเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตัวเอง อีกทั้งมีการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการตัดสินใจรวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและให้การความช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดช่องว่างในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการยอมรับ เชื่อถือ และศรัทธาในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความผูกพันในงานสูงขึ้น

ภาวะผู้นำทางการพยาบาลมีอิทธิพลต่อกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยและวิเคราะห์อภิมาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการปฏิบัติมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และผลการปฏิบัติงานตามบริบท[6,18] อภิปรายได้ว่า เนื่องจากผู้นำเป็นผู้กระตุ้นและจูงใจให้ผู้ตามมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากภาวะผู้นำการปฏิบัติเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทและความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ ภาวะผู้นำจึงมีผลต่อความรู้สึกและการปฏิบัติกิจกรรมของคนทั่วทั้งองค์กร และส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ตลอดจนทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น[8]

การทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชนมีการปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย ทำให้มีโอกาสการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีความคิดสร้างสรรค์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุมีผลด้วยตนเอง นอกจากนี้ความใกล้ชิดยังทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยใน เข้าใจความแตกต่างของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน ทั้งในด้านความถนัดในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนชีวิตส่วนตัว ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วย

ในจึงสามารถมอบหมายงานให้พยาบาลวิชาชีพทำ โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและตามความรู้ความสามารถ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยทำหน้าที่เสมือนพี่เลี้ยงที่คอยให้การสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทีมในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน และให้โอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นจึงทำให้พยาบาลวิชาชีพแสดงความสามารถของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ นอกจากนั้นหากพยาบาลวิชาชีพมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น หรือทำงานบรรลุตามเป้าหมายของหอผู้ป่วยในมีการเสริมสร้างกำลังใจ โดยมีการยกย่องหรือให้รางวัลเพื่อตอบแทนในความสำเร็จ เป็นการสร้างแรงจูงใจ มีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทความรู้ความสามารถ ให้เวลาและใส่ใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีผลการปฏิบัติงานที่สูงยิ่งขึ้นตามไปด้วย

ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในประเทศเนเธอร์แลนด์ที่พบว่า ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และตามบริบทของพยาบาลวิชาชีพ[7] รวมทั้งการศึกษาในประเทศไทยพบว่าความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ[19] เช่นกัน อภิปรายได้ว่า ความผูกพันในงานเป็นอารมณ์เชิงบวกที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และจะมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ทำให้เกิดผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่ดี และบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลชุมชนเป็นองค์กรขนาดเล็ก ระบบและลักษณะงานการให้บริการผู้ป่วยของหอผู้ป่วยในไม่มีความซับซ้อน บรรยากาศการทำงานทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารงาน กฎระเบียบในการปฏิบัติงานขององค์กรมีความยืดหยุ่นมากกว่าโรงพยาบาลที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่ สภาพแวดล้อมของหอผู้ป่วยและโรงพยาบาลไม่แออัด บรรยากาศการทำงานมีความเป็นพี่เป็นน้อง มีความใกล้ชิด มีความเกื้อกูลกันสูง ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งด้านโครงสร้างการทำงานในองค์กร และบรรยากาศการทำงานที่ดีจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความผูกพันในงาน ความผูกพันในงานจึงเปรียบเสมือนตัวแปรแรงจูงใจอันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น หากหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความใส่ใจดูแลทางด้านจิตใจ และให้ความสำคัญในการเสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พยาบาลวิชาชีพทุ่มเททั้งพลังใจและพลังกาย มีความเสียสละ กระตือรือร้นและมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย

ภาวะผู้นำทางการพยาบาลร่วมกับความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งสอดคล้องกับในบริบทพยาบาลวิชาชีพทั้งในต่างประเทศและรวมถึงในประเทศไทย[15, 19] ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยผ่านความผูกพันในงาน อภิปรายได้ว่า ภาวะผู้นำ[8] ประกอบด้วยภาวะผู้นำการปฏิบัติ เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ตาม เพื่อจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและวิสัยทัศน์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวเอง และก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานในระดับที่ดี ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยใน ซึ่งเป็นทั้งผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เป็นผู้ปฏิบัติ และเป็นผู้ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยมีทั้งภาวะผู้นำการปฏิบัติและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานจะส่งผลให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีของหอผู้ป่วย

บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยในที่มีการบริหารงานที่ดีต้องให้การสนับสนุน ส่งเสริมความสามารถ สร้างโอกาส รับฟังปัญหา และคอยเป็นที่ปรึกษาแก่พยาบาลวิชาชีพ[20] เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และตามบริบทที่ดี เพราะการที่จะบอกว่าการปฏิบัติการพยาบาลมีคุณภาพหรือมีผลการปฏิบัติงานที่ดีนั้น ก็ต่อเมื่อการปฏิบัตินั้นเป็นที่ยอมรับและมีคุณค่าต่อผู้ใช้บริการ ต่อวิชาชีพการพยาบาล สถานบริการสุขภาพ ผู้บริหารทางการพยาบาล หรือผู้ปฏิบัติการพยาบาลด้วยกันเอง[21] ดังนั้นการให้โอกาสแก่พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย ได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ไม่ปิดกั้นในการแสดงความสามารถที่ตนเองถนัด และหากปฏิบัติงานได้ดี มีความโดดเด่นหัวหน้าหอผู้ป่วยให้การส่งเสริมสนับสนุนให้มีศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ทำงานที่เป็นประโยชน์กับองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน หรือหน่วยงานภายนอกอื่นๆ ซึ่งการบริหารงานที่มุ่งงานเพียงอย่างเดียวอาจทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร หากขาดการให้ความใส่ใจทางด้านจิตใจ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยสร้างบรรยากาศการทำงานให้อบอุ่นเหมือนเป็นบ้านหลังที่สอง เป็นสถานที่ที่ทุกคนอยากทำงานอยู่กันแบบพี่น้อง รักใคร่กลมเกลียว ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน[20] ลักษณะหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชุมนั้น พยาบาลวิชาชีพมี

ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันสูง มีอายุและบทบาททางสังคมไม่แตกต่างกันมาก จึงสามารถสร้างบรรยากาศดังกล่าวได้ง่าย อันจะทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชาและเกิดความรู้สึกผูกพันในงาน ซึ่งความรู้สึกผูกพันเป็นความรู้สึกทางบวกของพยาบาลวิชาชีพต่อการปฏิบัติงาน หากบุคคลมีความผูกพันในงาน จะมีความกระตือรือร้น และรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรสามารถทำงานช่วยเหลือองค์กรได้มากขึ้น นอกเหนือจากงานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย และคำนึงถึงความปลอดภัยและคุณภาพในการดูแลให้บริการผู้ป่วยเป็นสำคัญ ดังนั้น การที่พยาบาลวิชาชีพทำงานด้วยความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในวิชาชีพการพยาบาล ย่อมทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเอง พัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องและทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย

สรุปได้ว่าโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการรับรู้จากพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน โดยโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 32 (R^2 = .32) จากข้อค้นพบนี้แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นอีก ร้อยละ 68 นอกเหนือจากภาวะผู้นำและความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชนได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการบริหารการพยาบาล

1. ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรพยาบาลและผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง ควรมุ่งให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในให้มีทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการปฏิบัติ

2. ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรพยาบาลและผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง ควรมีการเตรียมความพร้อมในการจัดการกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในเรื่องการสร้างผู้นำในองค์การพยาบาล เช่น มีหลักสูตรเฉพาะเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการปฏิบัติให้กับพยาบาลวิชาชีพที่จะได้รับการส่งเสริมขึ้นเป็นหัวหอผู้ป่วยใน

3. ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรพยาบาลและผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง ควรมุ่งส่งเสริมให้หัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยการสร้างแบบอย่างผู้นำทางการพยาบาลและสร้างบรรยากาศการเสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันในงานอันจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วยให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็กและขนาดใหญ่เพิ่มเติม ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้มากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วยในที่ส่งผลกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลขนาดอื่นๆ ทั้งในโรงพยาบาลสังกัดภาครัฐและเอกชน พร้อมทั้งควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมด้วย

References

1. Office of the National Economic and Social Development Board. The tenth plan (2007-2011). 2007. (in Thai)
2. Office of the Civil Service Commission. Civil service act B.E. 2008. 2008. (in Thai)
3. Khunthar A. The impacts and solutions to nursing workforce shortage in Thailand. Journal of Nursing Science. 2014; 32(1):81-90. (in Thai)
4. Bogaert PV, Peremans L, Heusden DV, Verspuy M, Kureckova V, Cruys ZV, Franck E. Predictors of burnout, work engagement and nurse reported job outcomes and quality of care: a mixed method study. BMC Nursing. 2017; 18:1-14.
5. Rogers AE, Hwang W-T, Scott LD, Aiken LH, Dinges DF. The working hours of hospital staff nurses and patient safety. Health affairs. 2004; 23(4): 202-212.
6. Jyoti J, Bhau S. Impact of transformational leadership on job performance: Mediating role of Leader-member exchange and relational identification. SAGE Open. 2015; 5(4):1-13. DOI: 2158244015612518.

7. Gordon HJ, Demerouti E, Bipp T, Le Blanc PM. The job demands and resources decision making (JD-R-DM) model. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2015; 24(1): 44-58. DOI: 1359432X.2013.842901.
8. Bass BM. Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory, research and managerial applications. New York: Free Press. 1990.
9. Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The measurement of work engagement with a short questionnaire. Educational and Psychological Measurement. 2006; 66:701-716.
10. Greenslade JH, Jimmieson NL. Distinguishing between task and contextual performance for nurses: development of a job performance scale. Journal of Advanced Nursing. 2007; 58(6):602-611.
11. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. Educational and psychological measurement. 1970; 30(3): 607-610.
12. Meehanpong P, Luangamornlert S, Changmai S. A causal model of patient unit performance in general hospital under ministry of public health. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2015; 16:78-86. (in Thai)
13. Kittimanont H. A causal model of health professional personnel performances in the university hospitals in Thailand (Doctoral dissertation). Hospital management, Christian University. 2014. (in Thai)
14. Hair J, Black W, Babin B, Anderson R. Multivariate data analysis. (7thed.). Pearson Prentice Hall. 2010.
15. Salanova M, Lorente L, Chambel MJ, Martınez IM. Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance: the mediating role of self-efficacy and work engagement. Journal of Advanced Nursing. 2011; 67:2256-2266.
16. Devi VR, Narayanamma PL. Impact of leadership style on employee engagement. Pacific Business Review International. 2016; 1(1):91-98.
17. Saks AM. Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of Managerial Psychology. 2006; 21(7): 600-616.
18. Jankingthong K, Rukkhum S. Factors affecting job performance: A review of literature. Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts. 2012; 12:115-127.
19. Matula P, Uon VA. Causal relationship model work engagement affecting organizational citizenship behavior and job performance of professional nursing. Middle-East Journal of Scientific Research. 2016; 24:1600-1605. (in Thai)
20. Rattikarnsuka J, Oumtanee A. Nursing management of head nurses receiving the outstanding award. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2014; 16:179-186. (in Thai)
21. Chaleoykitti S, Kamprow P, Promdet S. Patient safety and quality of nursing service. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2014; 15:66-70. (in Thai)