

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน

Relationships between Personal Factors, Transformational and Transactional Leaderships of Head Nurses, and Work Engagement of Professional Nurses in Community Hospitals

วรนุช วงศ์เจริญ, M.P.H.^{1*} ปราณี มีหาญพงษ์, Ph.D.² จันทร์จิรา วงษ์ชมทอง, Ph.D.³

Woranuch Wongcharoen, M.P.H, Pranee Meehanpong, Ph.D., Janjira Wongkhomthong, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลางเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 314 คน เก็บรวบรวมข้อมูลเดือนตุลาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน 2560 เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า แบบสอบถามภาวะผู้นำการปฏิบัติของหัวหน้า และแบบสอบถามความผูกพันในงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94, .70 และ .87 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลจากการวิจัย พบว่าความผูกพันในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ($SD = .55$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการปฏิบัติของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .468, p < .001$ และ $r = .398, p < .001$) ผลการวิจัยให้ข้อเสนอแนะว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยควรมีภาวะผู้นำทั้งการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เพื่อส่งผลต่อพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยนั้นให้มีความ

ผูกพันในงานมากด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงพยาบาลชุมชนระดับกลาง

คำสำคัญ: หัวหน้าหอผู้ป่วย, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ภาวะผู้นำการปฏิบัติ, ความผูกพันในงาน, พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

This study aimed to examine relationships between personal factors, transformational leadership and transactional leadership of head nurses, and work engagement of professional nurses in community hospitals. A multi-stage random sampling was used to recruit 314 professional nurses who had been worked at least 1 years in middle-sized community hospitals. Data were carried out from October to September 2017. The research instruments comprised of 3 questionnaires of the transformational leadership, the transactional leadership and the Utrecht Work Engagement Scale-9. Their reliabilities were .94, .70 and .87, respectively. Data were analyzed by using descriptive statistics and

¹ นักศึกษาลูกสุดประไพสุทธาคุณุภภัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน

² อาจารย์ และ ³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

* ผู้เขียนหลัก (Corresponding author) e-mail: woranuch2419@hotmail.com

Pearson's correlation coefficients.

The results revealed that the mean score of work engagement was 3.72 ($SD = .55$), and it was at a high level. Transformational leadership and transactional leadership of head nurses were significantly positively correlated with work engagement ($r = .468, p < .001$ and $r = .398, p < .001$). These findings suggest that head nurses should have high leaderships both transformational and transactional to increase work engagement of professional nurses, especially in middle-sized community hospitals.

Key words: Head nurse, transformational leadership, transactional leadership, work engagement, professional nurse

ความสำคัญของปัญหา

ในประเทศไทยมีปัญหาคาดแคลนพยาบาลมาอย่างต่อเนื่อง และคาดว่าในปี 2563 อัตราการขาดแคลนพยาบาลจะเพิ่มขึ้นถึง 50,000 คน (Sawangdee, 2016) การลาออกจากวิชาชีพของพยาบาลก่อนเวลาอันควรเป็นสาเหตุที่สำคัญสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ปัญหานี้ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น มีรายงานการวิจัยพบว่าความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และส่งผลให้ความตั้งใจในการออกจากงานลดลง (Chupan, Khumyu, Vatanasin, & Vatanasin, 2017) ความผูกพันในงานหมายถึง อารมณ์เชิงบวกที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล รู้สึกว่างานมีคุณค่า เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนให้กับการทำงาน และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานทำให้เกิดพลังกายและพลังใจในการทำงาน และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เกิดผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่ดี และบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน (Jaemtim, 2014) ดังนั้น ผู้นำทุกระดับในองค์กรการพยาบาล รวมถึงหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งถือว่าเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี (Meehanpong & Sritoomma, 2016)

จึงควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันในงาน

Schaufeli, Bakker, and Salanova (2006) ได้พัฒนาแนวคิดความผูกพันในงาน โดยได้จำแนกความผูกพันในงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้วยความเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน (Vigor) การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) และความหมกมุ่นในการทำงาน (Absorption) ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับบริบทในการทำงานของวิชาชีพการพยาบาลที่ต้องอุทิศตน ทุ่มเททั้งพลังกาย พลังใจ พลังสติปัญญา มีความใส่ใจ และมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ขณะให้การดูแลรักษาผู้ป่วย และร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการปฏิบัติของหัวหน้า และลักษณะส่วนบุคคล

ภาวะผู้นำการแบบเปลี่ยนแปลง หมายถึงผู้ที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้าเป็นผู้สร้างจุดใจและแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวเอง ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานในระดับที่ดี (Hayati, Charkhabi, & Naami, 2014) ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ คือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากการศึกษานในบริบทของพยาบาลวิชาชีพในต่างประเทศ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน (Hayati et al., 2014; Salanova, Lorente, Chambel, & Martinez, 2011) ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยในมีภาวะผู้นำการแบบเปลี่ยนแปลงจะทำให้สามารถจุดใจและกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพตระหนักเห็นความสำคัญและคุณค่าในงานและพร้อมที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ภาวะผู้นำการปฏิบัติของหัวหน้า เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำหรือหัวหน้ากับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ตามเพื่อจูงใจให้มีการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน (Burns, 1978) ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ ได้แก่ การให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉยโดย

มีข้อยกเว้น การบริหารแบบกระตือรือร้นโดยมีข้อยกเว้น และการปล่อยตามสบาย จากการศึกษาในบริบทของ พนักงานแผนกให้บริการในต่างประเทศ พบว่าภาวะผู้นำ การปฏิบัติของหัวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน และสามารถทำนายความผูกพันในงาน ได้ร้อยละ 57.0 (Devi & Narayanamma, 2016) ดังนั้นหากหัวหน้า หอผู้ป่วยในมีภาวะผู้นำการปฏิบัติจะทำให้พยาบาลวิชาชีพ มีความผูกพันในงานที่สูงขึ้น ทำให้พร้อมที่อุทิศตน พุ่มเท เวลา ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถด้วยความ เต็มใจ แม้ว่างานนั้นอาจจะเหนื่อยและยากก็ตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน มีส่วนส่งผลต่อความผูกพัน ในงาน รายงานการศึกษาในบริบทของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชน ผู้ให้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน และ ของบุคลากรมหาวิทยาลัย พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ในงาน (Muanlamai, 2013; Wongrot & Varitsakul, 2015; Smithikrai & Pusapanich, 2017) ผู้ที่มีอายุและ ประสบการณ์ในการทำงานมาก ระดับการศึกษาสูง มี โอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่สำคัญขององค์กร หรือ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้รู้สึกพึงพอใจ ภูมิใจใน ตนเองและงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันในงาน สูงด้วย (Simpson, 2009)

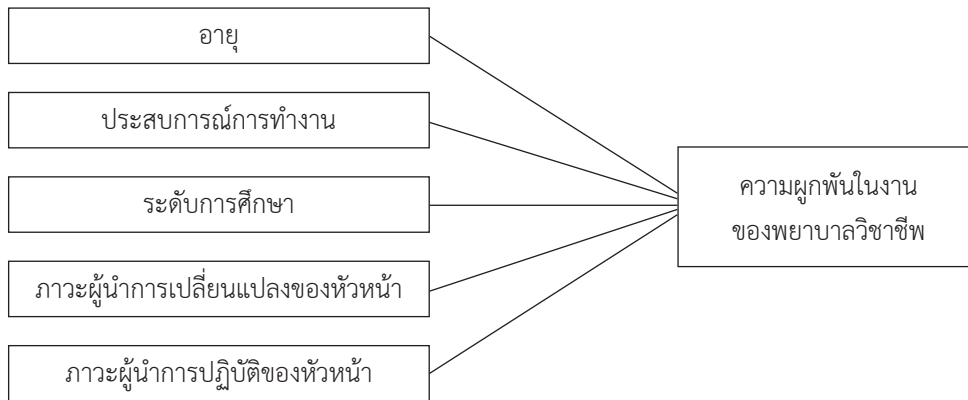
ด้วยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพประจำ หอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน การบริการในหอผู้ป่วยมีความหลากหลาย ระบบการให้บริการไม่แยกเป็นแผนกที่ ชัดเจนเหมือนในโรงพยาบาลทั่วไปหรือโรงพยาบาลศูนย์ รวมถึงยังมีบทบาทหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยครอบคลุม ทั้ง 4 มิติ ได้แก่ การส่งเสริม การป้องกัน การรักษา และการฟื้นฟู และจากการทบทวนวรรณกรรมไม่พบการศึกษา ความสัมพันธ์ที่ครอบคลุมระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล ชุมชน ผลการวิจัยนี้จะประโยชน์ที่สามารถนำไปใช้เป็น แนวทางในการจัดการเพื่อส่งเสริมความผูกพันในงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วน บุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับ การศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำ การปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความผูกพันในงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดความผูกพันในงานของ Schaufeli et al. (2006) ซึ่งได้จำแนกความผูกพันในงาน ออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเต็มใจไปด้วยพลัง ในการทำงาน การอุทิศตนในการทำงาน และความหมกมุ่น ในการทำงาน ความรักผูกพันในงานเป็นคุณลักษณะหนึ่ง ของบุคคลที่องค์กรต้องการ หากพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วย ในมีความรักผูกพันในงานสูง จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น ในการทำงาน มีความใส่ใจในงานที่ทำ นำไปสู่ผลการปฏิบัติ งานในระดับที่สูงขึ้น การที่พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพัน ในงานนั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการ ที่สำคัญ ได้แก่ ภาวะ ผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม ให้เกิดความรู้สึกร่วมกันในงาน เนื่องจากเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและวิสัยทัศน์ทำให้งานมีคุณค่าและความหมาย เพิ่มขึ้น ภาวะผู้นำการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย เช่น การยกย่องหรือให้รางวัลในการจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของ พยาบาลวิชาชีพ สรุปเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดัง ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบพรรณนา

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

กลุ่มตัวอย่าง คัดเลือกจากประชากร ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเริ่มจากการสุ่มเป็นระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามจำนวนโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง ในแต่ละเขตสุขภาพ จากทั้งหมด 12 เขต ในสัดส่วน 1:2 ได้จำนวนโรงพยาบาลชุมชน 31 แห่ง หลังจากได้โรงพยาบาลที่เป็นตัวแทนแล้ว คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาล คำนวณโดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด คูณด้วยจำนวนพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยในของแต่ละโรงพยาบาล แล้วหารด้วยจำนวนพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชนที่ได้รับการสุ่มทั้งหมด

ต่อจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายจากจำนวนประชากรเป้าหมายในแต่ละโรงพยาบาลด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่แทนที่ จากทะเบียนรายชื่อของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยในตามสัดส่วนของตัวอย่างที่คำนวณได้ในแต่ละโรงพยาบาลจนครบ 364 คน ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Mogan (1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม

จำนวน 3 ชุด ดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา
2. แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแบบสอบถามภาวะผู้นำการปฏิบัติ นำมาจาก Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X Short Form (Avolio & Bass, 2004) โดยได้รับอนุญาตจากบริษัท Mind Garden, Inc ผู้เป็นเจ้าของลิขสิทธิ์ของแบบสอบถาม MLQ 5X แปลเป็นภาษาไทยโดย Kongsuwan (2010) ใช้เพื่อประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย

แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีทั้งหมด 20 ข้อ ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างบารมี (8 ข้อ) การกระตุ้นทางปัญญา (4 ข้อ) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (4 ข้อ) และการสร้างแรงบันดาลใจ (4 ข้อ) และแบบสอบถามภาวะผู้นำการปฏิบัติ มีทั้งหมด 16 ข้อ ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน ได้แก่ การให้รางวัลตามสถานการณ์ (4 ข้อ) การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (4 ข้อ) การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (4 ข้อ) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (4 ข้อ) แบบสอบถามมีลักษณะคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับตั้งแต่ 1-5 ให้กลุ่มตัวอย่างตอบโดยการให้คะแนนตามความคิดเห็นของตนเอง คะแนน 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงคะแนน 5 หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง การคิดคะแนนรวมเฉลี่ยทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการปฏิบัติ โดยการกำหนดเกณฑ์และการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งคะแนนรวมเฉลี่ยที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง

1.00-5.00 การแปลผล ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึงระดับต่ำที่สุด, 1.81-2.60 หมายถึงระดับต่ำ, 2.61-3.40 หมายถึงระดับปานกลาง, 3.41-4.20 หมายถึงระดับมาก และ 4.21-5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด การศึกษาครั้งนี้แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach's alpha เท่ากับ .94 และของแบบสอบถามภาวะผู้นำการปฏิบัติเท่ากับ .70

3. แบบสอบถามความผูกพันในงาน นำมาจาก Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) แปลเป็นภาษาไทยโดย Kittimanont (2014) โดยได้รับอนุญาตจาก Schaufeli ผู้เป็นเจ้าของลิขสิทธิ์ให้ใช้เครื่องมือ มีทั้งหมด 9 ข้อ ประกอบด้วยความรู้สึกรักของพยาบาลวิชาชีพ 3 ด้าน ได้แก่ ความเต็มเปี่ยมด้วยพลังในการทำงาน (3 ข้อ) การอุทิศตนในการทำงาน (3 ข้อ) และความหมกมุ่นในการทำงาน (3 ข้อ) แบบสอบถามมีลักษณะคำตอบเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับตั้งแต่ 1-5 ให้กลุ่มตัวอย่างตอบตามความคิดเห็นของตนเอง คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง การคิดคะแนนรวมเฉลี่ยของความผูกพันในงาน โดยการกำหนดเกณฑ์และการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งคะแนนรวมเฉลี่ยที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 1.00-5.00 การแปลผล ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึงระดับต่ำที่สุด, 1.81-2.60 หมายถึงระดับต่ำ, 2.61-3.40 หมายถึงระดับปานกลาง, 3.41-4.20 หมายถึงระดับมาก และ 4.21-5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด แบบสอบถามความผูกพันในงานในการศึกษาครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach's alpha เท่ากับ .87

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

โครงร่างและเครื่องมือการวิจัยได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน (เลขที่ น. 42/2559) ก่อนที่จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การเคารพสิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยการจัดทำเอกสารคำชี้แจง ผู้เข้าร่วมการวิจัยและยินยอมการเข้าร่วมงานวิจัย มีการรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่าง โดยแนบซองเปล้าสำหรับ

ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน หลังตอบแบบสอบถามเสร็จให้ผู้ตอบแบบสอบถามปิดผนึกด้วยตนเอง แล้วจึงรวบรวมส่ง โดยข้อมูลที่ได้รับถือเป็นความลับ วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดในลักษณะภาพรวม ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หน่วยงาน หรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง แบบสอบถามถูกจัดเก็บอยู่ในที่ปลอดภัย ผู้วิจัยเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ และจะทำลายทิ้งทั้งแบบสอบถามที่ได้รับกลับและข้อมูลในคอมพิวเตอร์ เมื่อเผยแพร่ผลการวิจัยเรียบร้อยแล้ว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามการวิจัยผ่านทางไปรษณีย์ใช้เวลาในระหว่างเดือนตุลาคมถึงเดือนพฤศจิกายน 2560 ทั้งหมดจำนวน 364 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนจำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.09 และผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม ตรวจสอบข้อมูลมีการแจกแจงปกติและสามารถนำมาวิเคราะห์ตามหลักสถิติได้มีทั้งหมดจำนวน 314 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.26

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ใช้สถิติพรรณนา ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ วิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้ Pearson's correlation coefficients กำหนดค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < .05$

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 95.50) อายุเฉลี่ย 36.77 ปี (S.D. = 8.16, range = 23-59) มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 14.07 ปี (S.D. = 8.46, range = 1-33) ส่วนมากการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 96.80) และสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 54.10)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และความผูกพันในงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งคะแนนรวมและรายด้าน รายละเอียดดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความผูกพันในงานของกลุ่มตัวอย่าง (n = 314)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.89	.56	มาก
การสร้างบารมี	3.97	.55	มาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.94	.63	มาก
การกระตุ้นทางปัญญา	3.83	.63	มาก
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.83	.61	มาก
ภาวะผู้นำการปฏิบัติ	3.77	.59	มาก
การบริหารแบบกระตือรือร้นโดยมีข้อยกเว้น	3.99	.53	มาก
การให้รางวัลตามสถานการณ์	3.93	.56	มาก
การปล่อยตามสบาย	3.83	.89	มาก
การบริหารแบบวางเฉยโดยมีข้อยกเว้น	3.32	.79	ปานกลาง
ภาวะผู้นำของหัวหน้า	3.85	.50	มาก
ความผูกพันในงาน	3.72	.55	มาก
ความหมกมุ่นในการทำงาน	3.88	.59	มาก
การอุทิศตนในการทำงาน	3.82	.61	มาก
ความเต็มเปี่ยมด้วยพลังในการทำงาน	3.46	.64	มาก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการปฏิบัติของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .468, p < .001$ และ $r = .398, p < .001$ ตามลำดับ) อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน ($p > .05$) รายละเอียดดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับความผูกพันในงานของกลุ่มตัวอย่าง (n = 314)

ตัวแปร	r
อายุ	-.011
ระดับการศึกษา	0.23
ประสบการณ์การทำงาน	-.046
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า	.468***
ภาวะผู้นำการปฏิบัติของหัวหน้า	.398***

*** ($p < .001$)

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันในงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = .55) อภิปรายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนมีความรู้สึกในเชิงบวกในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกความเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน มีการอุทิศตนในการทำงาน ภูมิใจในงาน และมีความหมกมุ่นในการทำงาน เสียสละทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Schaufeli et al. (2006) ทั้งนี้เนื่องจากวิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือบุคคลอื่น มีเกียรติ ได้รับการยอมรับในสังคม ทำให้พยาบาลรู้สึกว่าการงานของตนเองมีคุณค่าส่งผลให้เกิดความผูกพันในงานยิ่งขึ้น (Salanova et al., 2011) ซึ่งหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความพึงพอใจในงาน จะมีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมเต็มใจเอาใจใส่ ทุ่มเททำงาน เพื่อให้ได้คุณภาพงานที่ดี กอปรกับโรงพยาบาลชุมชนมีลักษณะและโครงสร้างการทำงานที่ไม่ซับซ้อนมีบุคลากรจำนวนไม่มาก จึงมีความใกล้ชิดและผูกพันกันมากกว่า ทำงานด้วยกันลักษณะเหมือนพี่น้อง จึงส่งผลให้มีความผูกพันในงานในระดับมาก (Lamounpuk, 2016; Saks & Gruman, 2014)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ หมายความว่า ในหอผู้ป่วยที่หัวหน้ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยนั้นมีความผูกพันในงานมาก อภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เห็นว่าหากหัวหน้าหอผู้ป่วยใน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง ได้แก่ การสร้างบารมี โดยเป็นแบบอย่างที่ดีให้พยาบาลวิชาชีพเคารพ เชื่อถือศรัทธา เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานทำให้งานมีคุณค่าเพิ่มขึ้น พร้อมให้โอกาสพยาบาลวิชาชีพในการแสดงความคิดเห็น คอยกระตุ้นให้มีความคิดสร้างสรรค์งาน หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับหอผู้ป่วยใน และเข้าใจความแตกต่างของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน ทั้งในด้านความถนัดในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนชีวิตส่วนตัว จะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร ทุ่มเททั้งพลังกาย พลังใจ พลังสติปัญญาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (Hayati et al., 2014)

ภาวะผู้นำการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ หมายความว่า ในหอผู้ป่วยที่หัวหน้ามีภาวะผู้นำการปฏิบัติสูง พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยนั้นมีความผูกพันในงานมาก อภิปรายได้ว่า ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน การที่หัวหน้างานผู้ป่วยในเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติ เข้าไปปฏิบัติงานร่วมกับทีมพยาบาลวิชาชีพโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยทำหน้าที่เสมือนพี่เลี้ยงที่คอยให้การสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน ร่วมกันค้นหาปัญหา ใช้การมีส่วนร่วมของทีมในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน จะทำให้พยาบาลวิชาชีพแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ (Sashkin & Sashkin, 2003) ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันในงานของตนเองมากยิ่งขึ้น

ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพจะถูกปลูกฝังมาตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล ให้มีความรัก เคารพและศรัทธาในวิชาชีพ วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่สังคมให้การยอมรับ และให้เกียรติ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนรู้สึกถึงความมีคุณค่าของงาน และเกิดความภูมิใจในงาน (Thara, 2009) ตลอดจนสิ่งที่พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนได้รับจากองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคง ความก้าวหน้า และการได้รับความยุติธรรม ที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงาน (Smithikrai & Pusapanich, 2017) ในโรงพยาบาลชุมชนซึ่งเป็นโรงพยาบาลของรัฐนั้น ถึงแม้ว่าพยาบาลวิชาชีพจะมีความแตกต่างด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา แต่ค่าตอบแทนทั้งค่าตอบแทนเวรป่วยและเวรตึก และค่าขึ้นเวรเพิ่มนอกเวลาราชการ ตลอดจนค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ไม่เลื่อมล้ำกันมาก และความก้าวหน้าในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนนั้นไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำให้ลักษณะส่วนบุคคลจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาผูกพันในงานในโรงพยาบาลชุมชนของ Jongpermwattnaphon and Kaewkong (2014) พบว่าลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรการพยาบาลและโรงพยาบาล ตลอดจนผู้บริหารองค์กรการพยาบาลทุกระดับในโรงพยาบาล สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้โดยมุ่งให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำทั้งเรื่องของการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติ เพื่อส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันในงานมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจเกี่ยวข้องต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน ทรัพยากรส่วนบุคคล และความยุติธรรมในองค์กร เป็นต้น และศึกษาในรูปแบบวิจัยเชิงพยากรณ์

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน พยาบาลวิชาชีพผู้ให้ข้อมูลและผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จด้วยดี

References

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire. Manual and sampler Set.* (3rd ed.). Redwood City, CA: Mind Garden.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership.* New York. Harper & Row.
- Chupan, S., Khumyu, A., Vatanasin, S., & Vatanasin, D. (2017). Factors influencing intention to stay in career among professional nurses. *The Journal of Faculty of Nursing Burapha University, 25*(4), 1-10. [In Thai]
- Devi, V. R., & Narayanamma, P. L. (2016). Impact of leadership style on employee engagement. *Pacific Business Review International, 1*(1), 91-98.
- Hayati, D., Charkhabi, M., & Naami, A. (2014). The relationship between transformational leadership and work engagement in governmental hospitals nurses: A survey study. *Springer Plus, 3*(25), 1-7.
- Jaemtim, N. (2014). *Antecedents of engagement and empowerment impact on job performance and organization citizenship behavior of nursing instructors of Boromarajonani college of nursing, the Ministry of Public Health* (Doctoral dissertation). Educational administration, department of education, Kasetsart University. [In Thai]
- Jongpermwattnaphon, J., & Kaewkong, C. (2014). *Factors affecting to staff's work engagement at Kamphaengsaen hospital, Nakhon Pathom province* (Master's thesis). Kasetsart University. [In Thai]
- Kittimanont, H. (2014). A causal model of health professional personnel performances in the university hospitals in Thailand (Doctoral dissertation). Hospital management, Christian University. [In Thai]
- Kongsuwan, W. (2010). A causal model of nursing learning organization in public university hospital (Doctoral dissertation). Nursing management, Christian University. [In Thai]
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement, 30*(3), 607-610.
- Lamounpuk, S. (2016). *Multilevel antecedents and effects of professional engagement on job performance and Intention to leave nursing profession of professional nurses in governmental hospitals, Bangkok metropolitan area* (Doctoral dissertation). Applied behavioral science research, Srinakharinwirot University. [In Thai]
- Meehanpong, P., & Sritoomma, N. (2016). The leadership of head nurses and the patient unit performance. *The Journal of*

- Factory of Nursing Burapha University*, 24(4), 15-22. [In Thai]
- Muanlamai, S. (2013). Self-efficacy, job characteristics, organizational climate affecting the work engagement of registered nurses at Ramkhamheang hospital. *Dusit Thani College Journal*, 7(2), 68-90. [In Thai]
- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M. J., & Martinez, 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.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). What do we really know about employee engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 23(2), 155-182.
- Sashkin, M., & Sashkin, M.G. (2003). *Leadership that matters*. San Francisco: Barrett-Kochler Publisher, Inc.
- Sawangdee, K. (2016). *Insights into the health system; Thai nursing shortage*. Retrieved from <https://www.hfocus.org/content/2016/03/11933>. [in Thai]
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Simpson, M. R. (2009). Predictors of work engagement among medical-surgical registered nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 31(1), 44-64.
- Smithikrai, C., & Pusapanich, P. (2017). Factors influencing work engagement and organizational commitment of Chiang Mai University staff. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38, 655-667. [In Thai]
- Thara, K. (2009). *Nursing work values: Meanings and experiences of professional nurses*. (Master's thesis). Nursing Administration, Chulalongkorn University. [In Thai]
- Wongrot, P. & Varitsakul, R. (2015). Factors affecting the emergency medical service-related work engagement of emergency medical service providers under Thai local government organizations. *Journal of Public Health Nursing*, 29(3):65-77. [In Thai]