

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ชูศรี มโนการ* สุดารัตน์ สารสว่าง** พร้อมพิไล บัวสุวรรณ*** สุนันท์ ศลโกสม****

บทคัดย่อ

บทนำวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีการวิจัยกลุ่มตัวอย่างได้แก่ อาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 325 คนได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .60 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .93 - .98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าความถี่และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 139.87$, $df = 109$, $p\text{-value} = .07$, $GFI = .96$, $AGFI = .93$, $CFI = 1$, $RMSEA = .03$) โดยประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (.61) รองลงมา คือ ความฉลาดทางอารมณ์ (.29) และคุณลักษณะของบุคคล (.28)

สรุปผลการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล และภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ร้อยละ 37

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ประสิทธิผลทีม

* อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี E-mail: lekchusri@gmail.com

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*** รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

**** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

A causal relationship model of emotional intelligence, individual characteristics, servant leadership, and team effectiveness for nursing instructors under the Ministry of Public Health

Chusri Manokarn* Sudarat Sarnswang** Prompilai Buasuwan*** Sunan Solgosoom****

Abstract

Introduction: The purpose of research was to examine the congruence of the causal relationship model of emotional intelligence, individual characteristics, servant leadership, and team effectiveness for nursing instructors under

* Nurse instructor, Boromarajonnani College of Nursing, Changwat Nonthaburi; E-mail: lekchusri@gmail.com

** Assistant Professor, Faculty of Education, Kasetsart University

*** Associate Professor, Faculty of Education, Kasetsart University

**** Assistant Professor, Faculty of Education, Srinakharinwirot University

the Ministry of Public Health with the empirical data.

Methods: Samples were 325 nursing instructors in the Ministry of Public Health selected by simple sampling. Research instruments used the questionnaire with five levels rating scale. The IOC was between .60 to 1.00 and confidence was between .93 to .98. Data were analyzed by using frequency, percentage, and Structural Equation Model (SEM).

Results: The model affecting the team effectiveness is in accordance with empirical data ($\chi^2 = 139.87$, $df = 109$, $p\text{-value} = .07$, $GFI = .96$, $AGFI = .93$, $CFI = 1.00$, $RMSEA = .03$). Team effectiveness for nursing instructors in the Ministry of Public Health was based on servant leadership (.61), emotional intelligence (.29), and individual characteristics (.28).

Conclusion: A causal relationship model of emotional intelligence, individual characteristics, servant leadership, and team effectiveness for nursing instructors under the Ministry of Public Health was consistent with empirical data. Emotional intelligence, individual characteristics, and servant leadership correspond to the variance of team effectiveness for nursing instructors in the Ministry of Public Health at 37 percent.

Key words: Emotional intelligence, Individual characteristics, Servant leadership, Team effectiveness

บทนำ

การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร ลักษณะการทำงานของอาจารย์พยาบาล ต้องปฏิบัติงานทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงสุดแต่ในลักษณะการทำงานของบุคลากรนั้นจะใช้บุคลากรเพียงคนเดียวทำงานนั้นเป็นไปไม่ได้ จึงจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีที่ช่วยให้การจัดทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และช่วยให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ศิริวรรณ โภมุดิกานนท์¹ ศึกษาเกี่ยวกับสภาพจริงและความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ของการทำงานเป็นทีมตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพและบุคลากรทีมสุขภาพ แบ่งได้เป็น 4 ประเด็น คือ ขาดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ขาดความเข้าใจในลักษณะและขอบเขตการทำงาน ขาดการเรียนรู้พฤติกรรมของสมาชิกในทีมงาน และขาดทักษะในการตัดสินใจ

Austin and Baldwin² ได้ศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือกันของอาจารย์ในวิทยาลัย พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการเพิ่มขึ้นความรู้ต่างๆ ทำให้อาจารย์มีความจำเป็นต้องร่วมมือกันทำงาน โดยเฉพาะในบทบาทด้านการสอนและการวิจัย ซึ่งการร่วมมือ

กันทำงานจะมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของสถาบัน ปริมาณงาน และขึ้นกับปัจจัยอีกหลายประการ ได้แก่ ลักษณะของสมาชิก คือ มีการสื่อสารที่ดี สามารถเป็นทั้งผู้พูด ผู้ฟัง เขียนได้ชัดเจน สามารถแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกันได้ มีการรับรู้ถึงความแตกต่างกันในบทบาท และสามารถใช้ความแตกต่างให้เป็นประโยชน์ในกลุ่มได้ในเวลาที่ต่างกัน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับโครงสร้างของทีม การติดต่อสื่อสารของทีม ความแตกต่างกันในสถานภาพของกลุ่ม ความแตกต่างของอายุความยึดมั่นผูกพันของกลุ่ม และระยะเวลาที่ร่วมมือกันทำงานของกลุ่มซึ่งงานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ ทักษะและศิลปะที่ใช้ในการบริหารงานดังกล่าว คือ ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำของอาจารย์พยาบาลที่ต้องให้บริการและพัฒนาผู้อื่นซึ่งแนวทางที่จะช่วยสนับสนุนการทำงานโดยอาศัยความรู้ความสามารถการมอบอำนาจแก่บุคลากรนั้นคือวัฒนธรรมองค์กรที่มีความไว้วางใจกันสูงและมีการมอบอำนาจที่กลับทิศทางให้ผู้นำกลายเป็นผู้ให้บริการโดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการหลักการของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการที่เน้นการให้บริการและพัฒนาผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระจายอำนาจ การทำงานแบบองค์รวม และมีจริยธรรม³ อีกทั้งเป็นผู้สร้างภาวะผู้นำแก่ผู้อื่นทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน⁴

จากปัญหาการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ส่วนหนึ่งสามารถพัฒนาได้โดยใช้ศักยภาพของตนเอง แต่ส่วนหนึ่งอาจสืบเนื่องมาจากคุณลักษณะของบุคคลและความฉลาดทางอารมณ์ของตัวอาจารย์พยาบาลเองอาจารย์พยาบาลจึงต้องมีความเป็นเอกลักษณ์ในตนเองมีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพรสวรรค์ของตนเอง ที่จะนำทีมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ นั่นคือ ในเรื่องคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งเป็นสมรรถนะของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำ พฤติกรรม หรือการคิด โดยคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลจะอยู่ภายในตัวบุคคลเอง ได้แก่ คุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล แรงจูงใจอุปนิสัย และคุณลักษณะทางจิตนอกร่างกายนี้ยังมีความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งเป็นความสามารถในการรับรู้ประเมินและแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสมเกี่ยวกับการเข้าถึงและสร้างความรู้สึที่ดีที่เกื้อกูลความคิดได้การเข้าใจอารมณ์และกระบวนการของอารมณ์ได้คิดใคร่ครวญและควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดีในทางที่ส่งเสริมความเจริญงอกงามของสุขภาพจิตและเขาวุ่นปัญญา⁵ อีกทั้งยังเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะรับรู้เข้าใจและประยุกต์ใช้หลังการรู้จักอารมณ์เป็นรากฐานของพลังงานข้อมูลการสร้างสายสัมพันธ์เพื่อการโน้มน้าวผู้อื่น⁶ Goleman⁷ กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ว่าเป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่นเพื่อการสร้างแรงจูงใจในตัวเองบริหารจัดการอารมณ์ต่างๆของตนและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆ ได้ ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ของอาจารย์พยาบาลจะส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการและทีมงานที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์พยาบาลได้เช่นกัน

จากประเด็นปัญหาและปัจจัยที่มีผลกับความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขแต่ละแห่งต่างมีความพยายามที่จะพัฒนาการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพจากผลการศึกษาของ ดลฤดี รัตนปิติกุล⁸ พบว่าปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมสามารถทำนายการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 20.3 จึงทำให้ผู้วิจัยศึกษาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และประสิทธิภาพของทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษานี้จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้นาองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของทีมการทำงาน อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และประสิทธิภาพของทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. คุณลักษณะของบุคคลส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพของทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
4. ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
5. คุณลักษณะของบุคคลส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

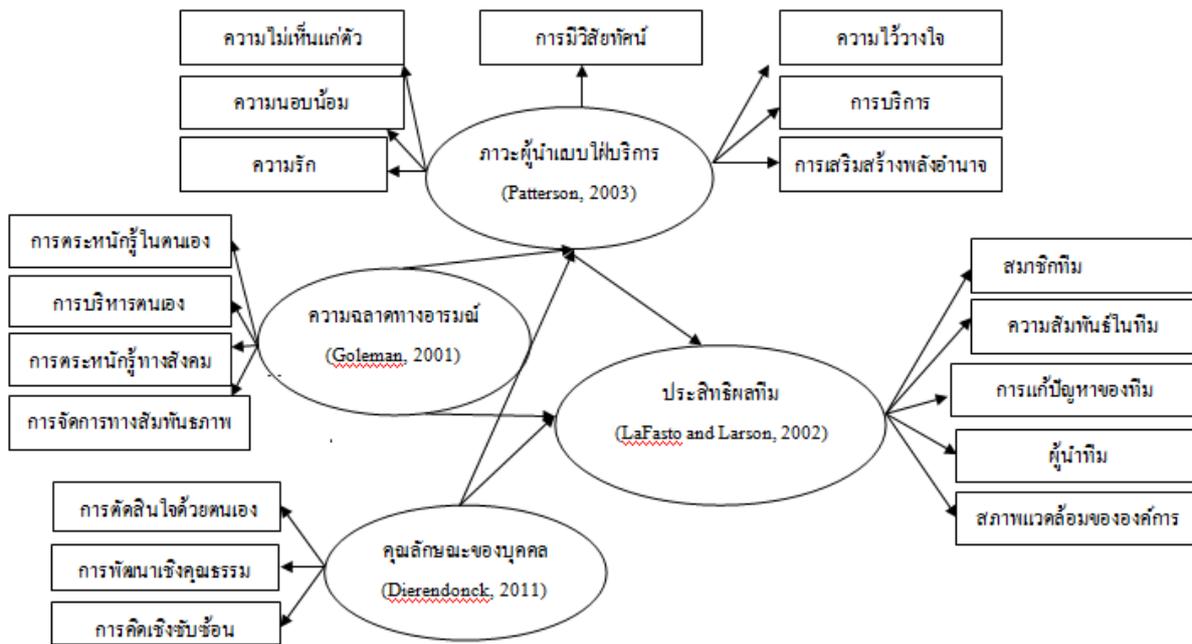
นิยามศัพท์

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์พยาบาลที่เกี่ยวกับการรับรู้ในอารมณ์ของตนเอง การบริหารตนเองในการปฏิบัติงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ด้วยการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน และการจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ ตามแนวคิดของ Goleman⁹ ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ การตระหนักรู้ในตนเองการบริหารตนเองการตระหนักรู้ทางสังคม และการจัดการทางสัมพันธ์ภาพ

คุณลักษณะของบุคคล หมายถึง ความสามารถของอาจารย์พยาบาลในการตัดสินใจการทำงานด้วยตนเอง การมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และการคิดพัฒนางาน ตามแนวคิดของ Dierendonck¹⁰ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ การตัดสินใจด้วยตนเอง การพัฒนาเชิงคุณธรรม และการคิดเชิงซับซ้อน

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ หมายถึง การที่อาจารย์พยาบาลมีความรัก ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนมีการเสียสละสนับสนุนและส่งเสริมผู้ร่วมงาน มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์ของ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



องค์การ ตามแนวคิดของ Patterson¹¹ ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านความรัก ด้านความอ่อนน้อม ด้านความไม่เห็นแก่ตัว ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านการบริการ

ประสิทธิผลทีม หมายถึง ศักยภาพของทีมอาจารย์พยาบาล ที่ต้องมีความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีการยอมรับการทำงานซึ่งกันและกัน การมีผู้นำทีมที่ดี มีความรู้ ความสามารถ และการอยู่ในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี ตามแนวคิดของ LaFasto and Larson¹² ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ คือ สมาชิกทีมความสัมพันธ์ในทีมการแก้ปัญหของทีม ผู้นำทีมและสภาพแวดล้อมขององค์กร

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 30 แห่ง มีอาจารย์พยาบาลรวมกันจำนวน 1,721 คน¹³ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์พยาบาลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการสอนผู้เรียนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้จากการสุ่มอย่างง่ายและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Yamane¹⁴ คำนวณได้จำนวน 325 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับเพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และภาควิชาที่ปฏิบัติงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์และคุณลักษณะของบุคคลของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยความฉลาดทางอารมณ์ พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยจากแนวคิดของ Goleman⁹ ประกอบด้วย การวัดตัวแปร 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเองมีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อการบริหารตนเองมีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ การตระหนักรู้ทางสังคมมีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ และการจัดการทางสัมพันธภาพ มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 22 ข้อ และคุณลักษณะของบุคคล พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยจากแนวคิดของ Dierendonck¹⁰ ประกอบด้วย การวัดตัวแปร 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การตัดสินใจด้วยตนเองมีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ การพัฒนาเชิงคุณธรรม มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ และการคิดเชิงซับซ้อนมีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อรวมข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 11 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยอาจารย์พยาบาลเลือกตอบในระดับความคิดเห็นและความเป็นจริงเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และคุณลักษณะของ

บุคคลของอาจารย์พยาบาลระดับ 1 ถึง 5 จาก มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฟบริการของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยจากแบบวัดของ Dennis and Bocarnea¹⁵ ประกอบด้วย การวัดตัวแปร 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรักมีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ ความนอบน้อมมีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ ความไม่เห็นแก่ตัวมีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ การมีวิสัยทัศน์มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ ความไว้วางใจมีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ การบริการมีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ และการเสริมสร้างพลังอำนาจมีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 33 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยอาจารย์พยาบาลเลือกตอบว่ามีพฤติกรรม/ปฏิบัติที่ตรงกับข้อความนั้นในระดับ 1 ถึง 5 จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยจากแบบวัดของ LaFasto and Larson¹² ประกอบด้วย การวัดตัวแปร 5 องค์ประกอบ ได้แก่ สมาชิกทีมมีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ ความสัมพันธ์ในทีมมีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อการแก้ปัญหาของทีมมีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ ผู้นำทีมมีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อและสภาพแวดล้อมขององค์การมีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อรวมข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 22 ข้อลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยอาจารย์พยาบาลเลือกตอบในระดับประสิทธิผลทีมที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีมในองค์การของอาจารย์พยาบาล ระดับ 1 ถึง 5 จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด

การตรวจสอบความเที่ยง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ และประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .60 - 1.00 และได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาลจำนวน 30 คน ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านคุณลักษณะของบุคคล ด้านภาวะผู้นำแบบไฟบริการ และด้านประสิทธิผลทีม เท่ากับ .92, .88, .96 และ .96 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยขออนุญาตคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ เลขที่ 5/2558 รับรองวันที่ 28 พฤษภาคม 2558 เพื่อขออนุมัติเก็บข้อมูลและมีการแจ้งกลุ่มตัวอย่างถึงสิทธิการเข้าร่วมวิจัยหรือปฏิเสธในการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใดๆ สามารถยกเลิกได้โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล และข้อมูลต่างๆ จะเก็บเป็นความลับและถูกทำลายภายหลังเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัย การนำเสนอข้อมูลจะนำเสนอในภาพรวม

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทดลองแบบสอบถาม (try out) และขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์
 2. ส่งโครงการวิจัยและเครื่องมือการวิจัยไปยังคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ เพื่อพิจารณาและรับรองโครงการวิจัยและเครื่องมือการวิจัย
 3. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์และเดินทางไปให้ด้วยตนเองจำนวน 350 ชุดและติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ประสานงานในการช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งคืนผู้วิจัยในระยะเวลาที่กำหนดโดยมีการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว
 4. ติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้รับผิดชอบงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนมากที่สุด
 5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล และนำไปบันทึกข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ผลในขั้นต่อไป
- ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เวลาตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ.2558 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ.2558 ได้แบบสอบถามที่ตอบครบสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 325 ฉบับ จากจำนวน 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.86

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ค่าความถี่ และร้อยละ
2. การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 92.00 อยู่ช่วงอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 46.77 สถานภาพสมรสร้อยละ 52.62 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทร้อยละ 72.31 มีประสบการณ์ในการทำงาน 21-25 ปีมากที่สุดร้อยละ 21.23 โดยเป็นอาจารย์พยาบาลร้อยละ 68.00 และปฏิบัติงานในภาคีวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุร้อยละ 22.46

2. ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์

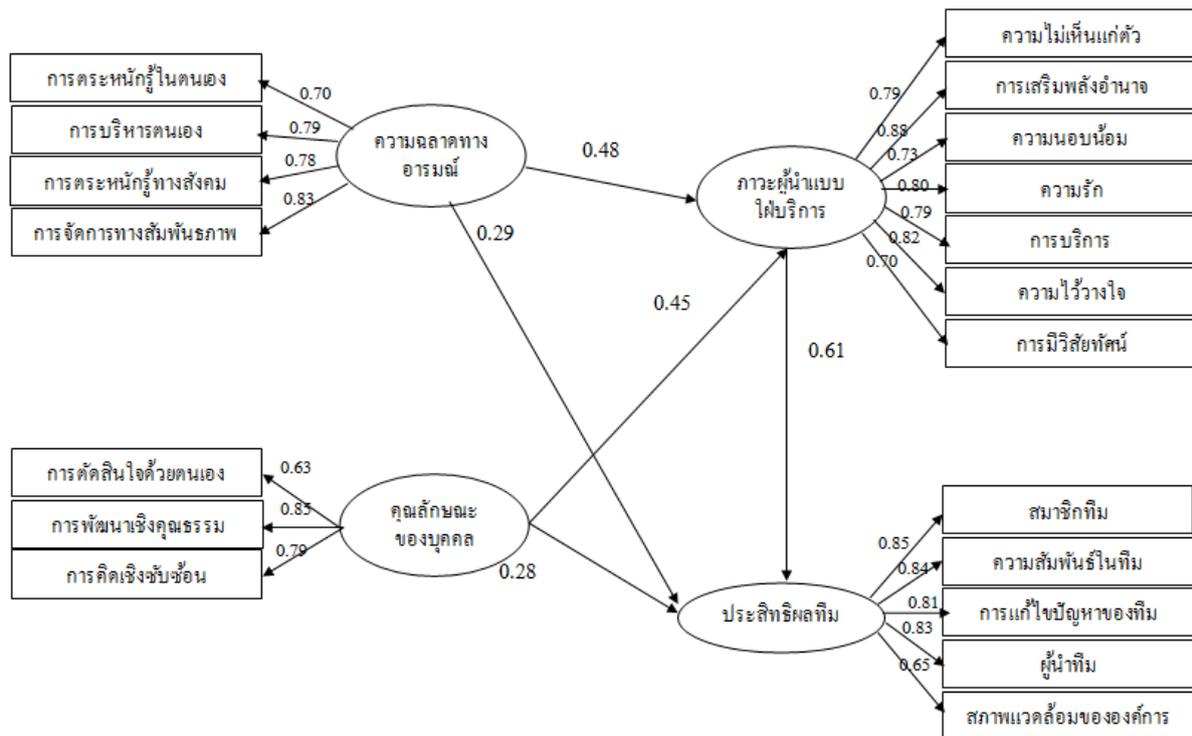
จากการวิเคราะห์ผล ผู้วิจัยได้ปรับรูปแบบโดยพิจารณาจากดัชนีปรับรูปแบบและจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผลจากการปรับรูปแบบทำให้รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของรูปแบบ ได้แก่ ค่า $\chi^2 = 139.87$, $df = 109$, $p\text{-value} = .07$, $GFI = .96$, $AGFI = .93$, $CFI = 1.00$, $RMSEA = .03$ ค่า $\chi^2/df = 1.28$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 ค่าดัชนี CFI มีค่า = 1 หรือเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนี RMSEA มีค่าต่ำกว่า .05 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ถือว่ารูปแบบนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผลการวิเคราะห์ครั้งนี้จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล และภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ร้อยละ 37 ดังแสดงในภาพที่ 2

โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล และภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ โดยตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางตรงต่อตัวแปรภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .48 ตัวแปรคุณลักษณะของบุคคลส่งผลทางตรงต่อตัวแปรภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .45 ตัวแปรภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการส่งผลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .61 ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .29 และตัวแปรคุณลักษณะของบุคคลส่งผลทางอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .28 โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ร้อยละ 37 และผลการวิจัยดังกล่าวพบว่า ยอมรับสมมติฐานการวิจัยทั้ง 5 ข้อ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานได้ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลโดยตรงต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการในระดับปานกลาง แสดงว่าอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีความฉลาดทางอารมณ์ คือ มีการตระหนักรู้ในตนเองการบริหารตนเองการตระหนักรู้ทางสังคม และการจัดการทางสัมพันธ์ภาพ จะส่งผลให้อาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการที่ดีได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ จะแสดงถึงการมีภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการที่ต่ำด้วย สอดคล้องกับ Winston and Hartsfield¹⁶ พบปัจจัยสี่ประการของความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่ ความสามารถในการประเมินและแสดงอารมณ์ การใช้อารมณ์เพื่อเสริมสร้างกระบวนการคิดและการตัดสินใจ ความสามารถในการทำความเข้าใจและวิเคราะห์อารมณ์ และการควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของความฉลาดในการประเมิน



$$\chi^2 = 139.87, df = 109, p\text{-value} = .07, GFI = .96, AGFI = .93, CFI = 1.00, RMSEA = .03$$

ภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคลภาวะผู้นำแบบไฟบริการ และประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

และอารมณ์การแสดงการใช้อารมณ์เพื่อเสริมสร้างกระบวนการคิดและการตัดสินใจ และการควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกอยู่ในระดับสูง แต่ความสัมพันธ์ของความสามารถในการทำความเข้าใจและวิเคราะห์อารมณ์อยู่ในระดับต่ำแต่ไม่สอดคล้องกับ Smith¹⁷ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิผลของผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กันดังนั้นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของบุคคลนั้นต้องใช้ความสามารถบริหารจัดการกับความรู้สึกและอารมณ์ตนเองมีความสามารถรับรู้ได้ไว และมีอิทธิพลต่อบุคคลสำคัญอื่นๆ และสามารถในการสร้างสมดุลของภาวะจิตใจและแรงขับของตนด้วยพฤติกรรมอย่างผู้มีสติสัมปชัญญะและมีจริยธรรม¹⁸

2. คุณลักษณะของบุคคลส่งผลโดยตรงต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการ โดยที่คุณลักษณะของบุคคลมีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการในระดับปานกลาง แสดงว่าอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีคุณลักษณะของบุคคลเหมาะสม จะแสดงถึงภาวะผู้นำแบบไฟบริการได้ดี หากอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีคุณลักษณะของบุคคลสามด้าน คือ การตัดสินใจด้วย

ตนเอง การพัฒนาเชิงคุณธรรม และการคิดเชิงซับซ้อน จะทำให้อาจารย์พยาบาลมีภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่เหมาะสมได้ โดยเฉพาะอาจารย์พยาบาลที่มีระบบการคิดเชิงซับซ้อนที่มีประสิทธิภาพ จะสามารถลำดับความสำคัญของงานได้ สามารถคาดคะเนสถานการณ์ความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ และรับรู้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ ยังมีการพัฒนาเชิงคุณธรรมและการตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการทำงาน ยิ่งจะทำให้เป็นจุดแข็งของอาจารย์พยาบาลในควมมีภาวะผู้นำแบบไฟบริการ สอดคล้องกับการศึกษาของ Dierendonck¹⁰ พบว่า คุณลักษณะของบุคคลและวัฒนธรรมมีส่วนช่วยในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดภาวะผู้นำแบบไฟบริการได้ โดยการเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลและพัฒนาคนให้มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีคุณธรรม จริยธรรม มีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีการดูแลห่วงใยกัน และมีการชี้แนะในการทำงานอย่างเป็นมิตร

ผลการวิจัยยังพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และคุณลักษณะของบุคคลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำแบบไฟบริการได้ระดับสูงแสดงว่าหากอาจารย์พยาบาลมีความฉลาดทางอารมณ์หรือคุณลักษณะของบุคคลเพียงตัวแปรเดียวจะมีอิทธิพลระดับปานกลางต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการ แต่เมื่อ

ใช้ร่วมกันทั้งสองตัวแปรจะสามารถอธิบายภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการได้เป็นอย่างดี นั่นคือ ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นถ้ามีทั้งความฉลาดทางอารมณ์และคุณลักษณะของบุคคลควบคู่กันไป การเรียนรู้ทางการพยาบาล อาจารย์พยาบาลเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด และเป็นองค์ประกอบสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ที่จะทำให้หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การบริหาร และการจัดการศึกษาเกิดการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเก่ง ดี และมีความสุขดังนั้นคุณลักษณะของอาจารย์พยาบาลและสมรรถนะด้านการสอน การสอนภาคปฏิบัติที่เหมาะสมจะช่วยเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้การสอนภาคปฏิบัติบรรลุตามวัตถุประสงค์ อันจะส่งผลต่อเนื่องถึงคุณภาพของบัณฑิตพยาบาลได้ ซึ่งอาจารย์พยาบาลควรมีคุณสมบัติต่างๆ เช่น การเป็นพยาบาลที่ดี การเป็นครูที่ดี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานของมนุษย์ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีความเป็นผู้นำแบบใฝ่บริการ มีความรักเมตตาผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุขและเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น¹⁹ และเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดศักยภาพ²⁰ อาจารย์พยาบาลจึงควรถ่ายทอดและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาพยาบาล เพื่อเป็นการปลูกฝังด้านความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล และภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

3. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมในระดับสูง แสดงว่าอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข แสดงถึงภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการที่ดีต่อวิชาชีวะพยาบาล ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้ป่วย จึงทำให้การทำงานเป็นทีมที่นั่นเกิดประสิทธิผลสูง ทีมอาจารย์พยาบาลที่ทำให้เกิดประสิทธิผลได้นั้นประกอบด้วย การมีสมาชิกทีมที่ดี ความสัมพันธ์ภายในทีมที่ดีช่วยกันแก้ไขปัญหาภายในทีม มีผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพและมีสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เอื้อต่อการทำงานทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะของผู้นำแบบใฝ่บริการเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดประสิทธิผลของทีมและการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาของ Irving²⁰ พบว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการประกอบด้วยความรัก การเสริมสร้างพลังอำนาจ การมีวิสัยทัศน์ ความนอบน้อม และความไว้วางใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมและDannhauser and Boshoff²¹ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ความไว้วางใจ และความมุ่งมั่นของ

ทีมอยู่ในระดับสูง อีกทั้งพบว่าภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างเป้าหมาย ความชัดเจนของกระบวนการ และทีมที่มีศักยภาพที่มีความสัมพันธ์กันระดับสูง²²

4. ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีผลต่อประสิทธิผลของทีมโดยผ่านภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ แสดงว่า อาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีความฉลาดทางอารมณ์ โดยใช้ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการในการปฏิบัติงานให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล ความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อบุคคลที่จะต้องพัฒนาให้เจริญงอกงามโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับอาจารย์พยาบาลทุกคน ซึ่งบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ระดับบุคคลและระดับกลุ่มสูง จะมีประสิทธิผลของทีมงานสูงกว่ากลุ่มที่มีความฉลาดทางอารมณ์ระดับบุคคลและระดับกลุ่มปานกลางและต่ำ²³ ถึงแม้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องส่วนบุคคล ก็จะส่งผลถึงประสิทธิผลของทีมทั้งในระดับกลุ่มและระดับองค์การได้ อาจทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้ เนื่องจากบุคคลที่มีความสามารถในการจัดการและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งยังสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี และดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ความสามารถในการจัดการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งต่างๆ และสามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ สิ่งนั้นคือความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเมื่อมีการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น บุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจและการยึดมั่นผูกพันกับองค์กร²⁴

5. คุณลักษณะของบุคคลส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของบุคคลมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมโดยผ่านภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ แสดงว่า อาจารย์พยาบาลที่มีคุณลักษณะของบุคคลที่ดี โดยมีความเป็นผู้นำแบบใฝ่บริการ จะทำให้เกิดทีมการทำงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งคุณลักษณะของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่ติดตัวมาและเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ เพื่อช่วยให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม มีการตัดสินใจที่ดี และสามารถปฏิบัติในสิ่งที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ¹⁰ สิ่งเหล่านี้ อาจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล¹⁸ สอดคล้องกับการศึกษาของสุสยาม อนันตสายนนท์²³ พบว่า การทำงานร่วมกันประกอบด้วยปัจจัยของกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่ ลักษณะงาน การสร้างทีม ความสามารถและคุณลักษณะของสมาชิกทีม และการ

กำหนดบทบาทภายในทีมอย่างชัดเจนจึงจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพสูงสุด²⁵

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์การบุคลากร และการบริหารได้ดังนี้

1. สถาบันการศึกษาและองค์การพยาบาล ควรมีการพิจารณาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และคุณลักษณะของบุคคลมาเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาอาจารย์พยาบาลบุคลากรทางการศึกษา บุคลากรทางการพยาบาล และบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมเข้ารับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหารควรนำภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการมาใช้ในการบริหารองค์การโดยการแสดงความรัก ความอบอุ่น การให้โอกาสบุคลากรทุกคนในการทำงานด้วยการมอบอำนาจความรับผิดชอบ ตัดสินใจเพื่อให้ทุกคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งหากบุคลากรได้มีโอกาสใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มความสามารถแล้วย่อมทำให้เกิดความรู้สึกรักถึงความรักและผูกพันกับองค์การ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำให้เห็นแนวทางในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้พัฒนามาจากแนวคิดต้นฉบับในต่างประเทศ ควรพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยหรือแบบวัดโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างเครื่องมือการวิจัยหรือแบบวัดในบริบทของไทย ซึ่งทำให้เกิดความเหมาะสมในการนำไปใช้มากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยในสถาบันการศึกษาอื่นๆ ได้แก่ มหาวิทยาลัยภาครัฐ ภาคเอกชน วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดต่างๆ เช่น สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดเอกชน สังกัดเหล่าทหาร ตำรวจ ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างจากบริบทของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขหรือไม่ อย่างไร

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- ศิริวรรณโกมุติกานนท์. การศึกษาสภาพจริงและความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมตามการรายงานของทีมสุขภาพโรงพยาบาลสังกัดสำนักแพทย์กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2536.
- Austin AE, Baldwin RG. Faculty collaboration: Enhancing the quality of scholarship and teaching. The George Washington D.C. School of Education and Human Development: Washington D.C.; 1991.
- Spears LC. The understanding and practice of servant-leadership. Servant Leadership Research Roundtable. Regent University, Virginia Beach, VA.; 2005;1-8.
- Anderson KPA. Correlational analysis of servant leadership and job satisfaction in a religious educational organization [Dissertation]. New Jersey: University of Phoenix; 2005.
- Mayer JD, Salovey P. What is emotional intelligence? New York: Basic Book; 1997.
- Cooper RK, Sawaf A. Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organization. New York: Grosset Putnam; 1997.
- Goleman D. Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books; 1998.
- ดลฤดีรัตน์ ปิติกรณ์. ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเครือโรงพยาบาลพญาไท.[วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล]. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2552.
- Goleman D. Emotional intelligence: Perspectives on a theory of performance. In Cherniss C, Goleman D. editors. The emotionally intelligent workplace. 2001; San Francisco: Jossey-Bass; 2001. p.27-44.

10. Dierendonck DV. Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of Management*. 2011;37(4):1228-61.
11. Patterson KA. Servant leadership: A theoretical model [Dissertation]. Virginia: Regent University; 2003.
12. LaFasto F, Larson C. When team work best: 6,000 team members and leaders tell what it takes to succeed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications; 2002.
13. กลุ่มงานบริหารทั่วไปและประชาสัมพันธ์. รายงานจำนวนบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข: กรุงเทพฯ; 2558.
14. Yamane T. *Statistic: An introductory analysis*. 3rd ed. New York: Harper & Row; 1973.
15. Dennis RS, Bocarnea M. Development of the servant leadership assessment instrument. *Leadership & Organization Development Journal*. 2005;26(8):600-15.
16. Winston BE, Hartsfield M. Similarities between emotional intelligence and servant leadership. Servant Leadership Research Roundtable. Regent University, Virginia Beach, VA; 2004; p.1-7.
17. Smith RM. An examination of the relationship between emotional intelligence and leader effectiveness [Dissertation]. Florida: Nova Southeastern University; 2005.
18. Higgs M, Dulewicz V. Making sense of emotional intelligence. Windsor: NFER-Nelson; 1999.
19. ทองใหญ่ วัฒนศาสตร์. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์พยาบาล ตามความคาดหวังของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี*. 2552;20(1):22-8.
20. Irving JA. Servant leadership and the effectiveness of teams. [Dissertation]. Virginia: Regent University; 2005.
21. Dannhauser Z, Boshoff AB. Structural equivalence of the Barbutto and Wheeler (2006): Servant leadership questionnaire on North American and South African samples. *International Journal of Leadership Studies*. 2007;2(2):148-68.
22. Hu J, Liden RC. Antecedents of team potency and team effectiveness: An examination of goal and process clarity and servant leadership. *Journal of Applied Psychology*. 2011;96(4):851-62.
23. สุธสยาม อนันตสายนนท์. อิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคลเขาวนอารมณ์ระดับบุคคลและกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพต่อทีม. [วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง: กรุงเทพฯ; 2544.
24. Stewart GL, Barrick MR. Team structure and performance: Assessing the mediating role of intra team process and the moderating role of task type. *Academy of Management Journal*. 2000;43(2):135-48.
25. Fransen J, Weinberger A, Kirschner PA. Team effectiveness and team development in CSCL. *Educational Psychologist*. 2013;48(1):9-24.

