

องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล

สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

A Confirmatory Factor of Team Effectiveness for Nursing Instructors under the Ministry of Public Health

ชูศรี มโนการ^{*1} รัศมีลภัส ไชยะสิทธิ์¹ ศศิญา บัวผุด²

Chusri Manokarn^{*1} Raslapas Jaiyasit¹ Sasiya Buaphut²

¹วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วชิระ กรุงเทพฯ ประเทศไทย 10230

¹Boromarajonani College of Nursing, Nopparat Vajira, Bangkok, Thailand 10230

²วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ประเทศไทย 11000

²Boromarajonani College of Nursing, Changwat Nonthaburi, Nonthaburi, Thailand 11000

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องเชิงยืนยันประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนจำนวน 325 ราย โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ และประสิทธิผลทีม การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้ตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเองโดยความสมัครใจ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมีค่าเป็นบวก โดยอยู่ระหว่าง 0.31-0.53 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องเชิงยืนยันประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 139.87 ที่องศาอิสระ (df) = 109 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) = 0.96 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.93 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) = 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) = 0.03 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของค่าความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) = 0.03 แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ที่ดี

คำสำคัญ: องค์ประกอบเชิงยืนยัน ประสิทธิผลทีม

Abstract

The objective of this research was to check the concordance confirmatory of emotional intelligence, individual characteristics, servant leadership, and team effectiveness for nursing instructors under the Ministry of Public Health. A sample of 325 was randomly selected by multi stage sampling from nursing instructors under the Ministry of Public Health. The research instrument was a questionnaire which used to collect data were an opinion of emotional intelligence, individual characteristics, servant leadership, and team effectiveness. The data were collected using confirmatory factor Analysis (CFA). When analyzing the confirmatory factors found that the weight values of the factors were positive value between 0.31-0.53 with statistically significant level = 0.01.

The results of the concordance test were found that the chi-squared score = 139.87 at the degree of freedom (df) = 109, the goodness-of-fit index (GFI) = 0.96, the adjusted goodness-of-fit index (AGFI) = 0.93, confirmatory fit index (CFI) = 1.00, the Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) = 0.03, and the root mean square error of approximation (RMSEA) = 0.03 which shows that the model of emotional intelligence, individual characteristics, servant leadership, and team effectiveness for nursing instructors under the Ministry of Public Health comply with the empirical data in good condition.

Keywords: Confirmatory Factor, Team Effectiveness

บทนำ

การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร ลักษณะการทำงานของอาจารย์พยาบาลต้องปฏิบัติงานทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงสุด แต่ในลักษณะการทำงานของบุคลากรนั้นจะใช้บุคลากรเพียงคนเดียวทำงานนั้นเป็นไปไม่ได้ จึงจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีที่จะช่วยให้การจัดทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และจะช่วยให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น การทำงานเป็นทีมต้องมีการพัฒนาสัมพันธภาพในการทำงาน สร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจ และความรู้ ความชำนาญ อันจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ และเป็นการปรับปรุงคุณภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง¹ อย่างไรก็ตามการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบันยังเป็นแบบทีมกึ่งหน้าที่ คือ ต่างคนต่างทำ ขาดการติดต่อสื่อสารในการทำงานร่วมกัน ไม่มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน ขาดความร่วมมือในการทำงาน การทำงานตามกิจวัตรประจำวัน ระบบการทำงานเป็นทีมจึงยังขาดความชัดเจน รวมไปถึงการทำงานที่ยังขาดความต่อเนื่อง ถูกแบ่งเป็นส่วนๆ ไม่สามารถทำงานแบบองค์รวมได้² ก่อให้เกิดผลเสียต่อคุณภาพ

ของงานและองค์กร มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพจริงและความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ของการทำงานเป็นทีมสามารถแบ่งได้เป็นประเด็นใหญ่ๆ ได้สี่ประเด็น ประเด็นแรก คือ ขาดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ประเด็นที่สอง คือ ขาดความเข้าใจในลักษณะและขอบเขตการทำงาน ประเด็นที่สาม คือ ขาดการเรียนรู้พฤติกรรมของสมาชิกในทีมงาน และประเด็นที่สี่ คือ ขาดทักษะในการตัดสินใจ ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบการทำงานของอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรประจำวันส่งผลให้อาจารย์พยาบาลขาดความคิดเชิงสร้างสรรค์ มักจะพบปัญหาเหล่านี้เสมอในการประชุม ซึ่งอาจารย์พยาบาลจะไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยกับผลของการประชุมนั้นๆ ก็ตาม³ สิ่งเหล่านี้เองที่อาจารย์พยาบาลควรตระหนักและสร้างให้เกิดขึ้นในตนเอง นั่นคือ คุณสมบัติของการมีภาวะผู้นำ

อาจารย์พยาบาลมีบทบาทสำคัญที่จะต้องสร้างภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมให้แก่ นักศึกษาพยาบาล โดยการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นผู้นำแก่นักศึกษาพยาบาล ความเป็นผู้นำที่มีจิตบริการ ให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการทัศนด้านภาวะผู้นำที่ชัดเจน และสามารถปรับกระบวนการทัศนนั้นให้เกิดความเหมาะสมกับ

บริบท หากอาจารย์พยาบาลมีความรู้ ความสามารถ และกล้าริเริ่มที่จะทำสิ่งใหม่ๆ มุ่งเน้นการมองการณ์ไกล มีความยืดหยุ่น มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำของตนเอง และสร้างความเป็นผู้นำแก่ผู้ร่วมงาน แก่นักศึกษาพยาบาล ให้มีการอำนวยความสะดวก การควบคุมร่วมกัน การมุ่งสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้อื่น และผู้นำจะปฏิบัติตัวเสมือนให้บริการเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม โดยเฉพาะอาจารย์พยาบาลที่ดีต้องมีความยึดมั่นในวิชาชีพ มีความเสียสละ อดทน ในงาน และการดูแลผู้รับบริการ การปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญต่อชีวิตมนุษย์ให้มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ไม่เกิดโรคภัยไข้เจ็บ เป็นการกระทำเพื่อให้ผู้อื่นเป็นสุขและปลอดภัย ซึ่งการนำภาวะผู้นำแบบไฟบริการมาใช้ในการปฏิบัติงาน จะทำให้มีความสุขในการทำงาน และเกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร⁴ รวมถึงประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม⁵ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้อาจารย์พยาบาลซึ่งมีภาระงานมาก สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นอกจากภาวะผู้นำของอาจารย์พยาบาลที่ต้องให้บริการและพัฒนาผู้อื่นแล้ว ปัญหาการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลดังกล่าว ส่วนหนึ่งสามารถพัฒนาได้โดยใช้ศักยภาพของตนเอง แต่ส่วนหนึ่งอาจสืบเนื่องมาจากคุณลักษณะของบุคคลและความฉลาดทางอารมณ์ของตัวอาจารย์พยาบาลเอง อาจารย์พยาบาลจึงต้องมีความเป็นเอกลักษณ์ในตนเอง มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพรสวรรค์ของตนเอง ที่จะนำทีมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ นั่นคือ ในเรื่องคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งเป็นสมรรถนะของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำ พฤติกรรม หรือการคิด โดยคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลจะอยู่ภายในตัวบุคคลเอง ได้แก่ คุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล แรงจูงใจ อุปนิสัย และคุณลักษณะทางจิต⁶ นอกจากนี้ยังมีความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นความสามารถในการรับรู้ ประเมิน และแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสมเกี่ยวกับการเข้าถึงและสร้างความรู้สึที่ดี ที่เกื้อกูลความคิดได้ การเข้าใจอารมณ์และกระบวนการของอารมณ์ได้ดี การคิดใคร่ครวญ และควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดีในทางที่ส่งเสริมความเจริญงอกงามของสุขภาพจิตและเขavnปัญญา⁷ อีกทั้งยังเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะรับรู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้พลังการรู้จักอารมณ์ เป็นรากฐานของพลังงาน ข้อมูล การสร้างสายสัมพันธ์เพื่อการโน้มน้าวผู้อื่น⁸ ดังการศึกษาที่พบว่า ทีมของภาวะผู้นำแบบไฟบริการมีความสัมพันธ์กันระดับสูงกับทีมที่มีศักยภาพ ประสิทธิภาพของทีม และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร⁹

จากความสำเร็จและปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิผลของอาจารย์พยาบาลมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ทำให้ยังมีประเด็นปัญหาการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลที่ต้องได้รับการพัฒนา วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรหนึ่ง queประสบปัญหาการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลเช่นกัน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์และตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยให้อาจารย์พยาบาลสามารถบริหารงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากความสำเร็จของประสิทธิผล ซึ่งเป็นตัววัดความสำเร็จของทีมและขององค์การ ผลการศึกษานี้จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้นำองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของทีมการทำงาน อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยนี้ เป็นการศึกษาตัวแปรที่ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว คือ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การบริหารตนเอง การตระหนักรู้ด้านสังคม และการจัดการด้านสัมพันธภาพ¹⁰ 2) คุณลักษณะของบุคคล ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ การตัดสินใจด้วยตนเอง ด้านคุณธรรม และการคิดเชิงซับซ้อน¹¹ 3) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ประกอบด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร ได้แก่ ความรัก ความนอบน้อม ความไม่เห็นแก่ตัว การมีวิสัยทัศน์ ความไว้วางใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการบริการ¹² และ 4) ประสิทธิภาพทีม ประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัวแปร ได้แก่ สมาชิกทีม ความสัมพันธ์ในทีม การแก้ปัญหาของทีม ผู้นำทีม และสภาพแวดล้อมขององค์กร¹³

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องเชิงยืนยันประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

คำถามของการวิจัย

โมเดลองค์ประกอบประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลองค์ประกอบประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 30 แห่ง มีอาจารย์พยาบาลรวมกันจำนวน 1,721 คน (สถาบันพระบรมราชชนก, 2558) ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์พยาบาลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการสอนนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข อย่างน้อย 1 ปี ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยความสมัครใจ ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยคำนวณได้จำนวน 325 คน¹⁴ ที่ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และภาควิชาที่ปฏิบัติงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำ แบบใฝ่บริการ และประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และได้รับการปรับปรุงแก้ไข หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.92 แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตรงกับประชากรที่จะศึกษาที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาลจำนวน 30 คน ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ .99 และหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย หลังจากนำไปใช้จริงเท่ากับ .98

การพิทักษ์สิทธิของตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิของตัวอย่างโดยขออนุญาตคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ ERB No. 5/2558 วันที่ 28 พฤษภาคม 2558 ก่อนที่จะทำการเก็บข้อมูล ตัวอย่างได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการเก็บข้อมูล และสิทธิในการเข้าร่วมการวิจัย ซึ่งการตอบแบบสอบถามนั้นเป็นไปด้วยความสมัครใจ มีการแจ้งถึงสิทธิการเข้าร่วมวิจัยหรือปฏิเสธในการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใดๆ สามารถยกเลิกได้โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล และข้อมูลต่างๆ จะเก็บเป็นความลับ และถูกทำลายภายหลังเสร็จสิ้นกระบวนการวิจัย การนำเสนอข้อมูลจะนำเสนอในภาพรวม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามไปยังตัวอย่างทางไปรษณีย์ และเดินทางไปให้ด้วยตนเองจำนวน 350 ชุด และติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ประสานงานในการช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งคืนผู้วิจัยในระยะเวลาที่กำหนดโดยมีการพิทักษ์สิทธิของตัวอย่างดังกล่าว ติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้รับผิดชอบงานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนมากที่สุด และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบนับที่ตอบครบถ้วน สมบูรณ์ของข้อมูล ตรวจสอบและบันทึกข้อมูลนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เวลาตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ.2558 ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2558 ได้แบบสอบถามที่ตอบครบสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 325 ฉบับ จากจำนวน 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.86

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแล้วตรวจสอบเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (KMO)

3. การนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่มีคุณสมบัติตามการพิจารณาดังกล่าว มาดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ด้วยการพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณา ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) ค่าองศาอิสระ (df) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (SRMR) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) และเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อหาน้ำหนักทั้งหมด

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า อาจารย์พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 92 มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี ร้อยละ 46.8 มีสถานภาพ

สมรสร้อยละ 52.6 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 72.3 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21-25 ปี มากที่สุดร้อยละ 21.2 รองลงมาจะมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 20.9 และเมื่อพิจารณาถึงตำแหน่งงาน พบว่าส่วนใหญ่เป็นอาจารย์พยาบาลร้อยละ 68 ที่ปฏิบัติงานในภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุร้อยละ 22.5 รองลงมาคือ การพยาบาลอนามัยชุมชนร้อยละ 18.5

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 4 ตัวแปร ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 19 ตัวแปร ผลการศึกษาพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมด พบว่ามีค่าระหว่าง 0.21 - 0.83 ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าต่ำที่สุดคือความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจด้วยตนเองและสภาพแวดล้อมขององค์กร ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าสูงที่สุดคือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมและความสัมพันธ์ในทีม ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปรสังเกตได้	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1. การตระหนักรู้ในตนเอง	1																		
2. การบริหารตนเอง	.63*	1																	
3. การตระหนักรู้ด้านสังคม	.51*	.62*	1																
4. การจัดการด้านสัมพันธภาพ	.59*	.65*	.57*	1															
5. การตัดสินใจด้วยตนเอง	.54*	.55*	.42*	.65*	1														
6. คุณธรรม	.55*	.64*	.63*	.65*	.56*	1													
7. การคิดเชิงรับข้อ	.54*	.61*	.50*	.61*	.59*	.65*	1												
8. ความไม่เห็นแก่ตัว	.50*	.52*	.61*	.58*	.45*	.58*	.53*	1											
9. การเสริมสร้างพลังอำนาจ	.57*	.65*	.60*	.68*	.59*	.69*	.59*	.69*	1										
10. ความอ่อนน้อม	.40*	.48*	.53*	.42*	.33*	.56*	.49*	.60*	.63*	1									
11. ความรัก	.49*	.55*	.57*	.53*	.43*	.59*	.56*	.63*	.67*	.70*	1								
12. การบริการ	.53*	.56*	.58*	.58*	.44*	.56*	.54*	.65*	.68*	.59*	.76*	1							
13. ความไว้วางใจ	.50*	.48*	.57*	.47*	.46*	.53*	.46*	.54*	.63*	.62*	.67*	.69*	1						
14. การมีวิสัยทัศน์	.40*	.49*	.41*	.59*	.48*	.50*	.50*	.53*	.63*	.48*	.57*	.60*	.56*	1					
15. สมาชิกทีม	.31*	.33*	.33*	.42*	.31*	.35*	.37*	.35*	.45*	.39*	.43*	.37*	.41*	.50*	1				
16. ความสัมพันธ์ในทีม	.31*	.35*	.33*	.47*	.32*	.41*	.43*	.37*	.46*	.36*	.44*	.38*	.39*	.49*	.83*	1			
17. การแก้ปัญหาของทีม	.33*	.34*	.32*	.43*	.28*	.38*	.44*	.33*	.39*	.31*	.38*	.35*	.34*	.40*	.69*	.82*	1		
18. ผู้นำทีม	.26*	.30*	.32*	.40*	.24*	.33*	.33*	.38*	.40*	.35*	.41*	.36*	.41*	.49*	.71*	.69*	.68*	1	
19. สภาพแวดล้อมขององค์การ	.26*	.30*	.26*	.38*	.21*	.34*	.29*	.34*	.42*	.31*	.31*	.29*	.35*	.41*	.48*	.53*	.52*	.58*	1

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรนั้น มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดพบว่ามีค่าระหว่าง 0.21 - 0.83 โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าต่ำที่สุดคือความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจด้วยตนเองและสภาพแวดล้อมขององค์การ ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าสูงที่สุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมและความสัมพันธ์ในทีม

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีความเหมาะสมในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ และสามารถทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษาได้

3. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า

ความฉลาดทางอารมณ์วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย การตระหนักรู้ในตนเอง การบริหารตนเอง การตระหนักรู้ด้านสังคม และการจัดการด้านสัมพันธภาพ โดยผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (L) มีค่าระหว่าง 0.31 - 0.40 โดยที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.70 - 0.83 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่ามีค่าสูงกว่า 0.5 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวสามารถวัดความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี และเมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้พบว่า มีค่าระหว่าง 0.49 - 0.69

คุณลักษณะของบุคคลวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร ประกอบด้วย การตัดสินใจด้วยตนเอง คุณธรรม และการคิดเชิงซับซ้อน โดยผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรคุณลักษณะของบุคคลพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

(L) มีค่าระหว่าง 0.33 - 0.40 โดยที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.63 - 0.85 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่ามีค่าสูงกว่า 0.5 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวสามารถวัดคุณลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี และเมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้พบว่ามีค่าระหว่าง 0.40 - 0.71

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 7 ตัวแปร ประกอบด้วย ความไม่เห็นแก่ตัว การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความนอบน้อม ความรัก การบริการ ความไว้วางใจ และการมีวิสัยทัศน์ โดยผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบไฟบริการพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (L) มีค่าระหว่าง 0.41 - 0.53 โดยที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.70 - 0.88 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่ามีค่าสูงกว่า 0.5 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว

สามารถวัดภาวะผู้นำแบบไฟบริการซึ่งเป็นตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี และเมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้พบว่ามีค่าระหว่าง 0.50 - 0.78

ประสิทธิผลทีมวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย สมาชิกทีม ความสัมพันธ์ในทีม การแก้ปัญหาของทีม ผู้นำทีม และสภาพแวดล้อมขององค์การ โดยผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรประสิทธิผลทีมพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (L) มีค่าระหว่าง 0.38 - 0.48 โดยที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.65 - 0.85 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่ามีค่าสูงกว่า 0.5 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวสามารถวัดประสิทธิผลทีมซึ่งเป็นตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี และเมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้พบว่ามีค่าระหว่าง 0.43 - 0.72 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (L) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE) สถิติทดสอบที (t) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) และค่าความเที่ยงตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรในโมเดล

ตัวแปร	Loading	SE	t	λ	R2
ความฉลาดทางอารมณ์					
การตระหนักรู้ในตนเอง	0.31	0.02	14.16	0.70	0.49
การบริหารตนเอง	0.32	0.02	16.69	0.79	0.63
การตระหนักรู้ด้านสังคม	0.32	0.02	16.05	0.78	0.61
การจัดการด้านสัมพันธภาพ	0.40	0.02	17.66	0.83	0.69
คุณลักษณะของบุคคล					
การตัดสินใจด้วยตนเอง	0.33	0.03	12.11	0.63	0.40
คุณธรรม	0.36	0.02	18.10	0.85	0.71
การคิดเชิงซับซ้อน	0.40	0.02	16.39	0.79	0.62
ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ					
ความรัก	0.46	0.03	15.83	0.80	0.64
ความนอบน้อม	0.41	0.03	14.08	0.73	0.53
ความไม่เห็นแก่ตัว	0.46	-	-	0.79	0.62
การมีวิสัยทัศน์	0.53	0.04	13.70	0.70	0.50
ความไว้วางใจ	0.45	0.03	14.03	0.82	0.67
การบริการ	0.47	0.03	15.57	0.79	0.62
การเสริมสร้างพลังอำนาจ	0.51	0.03	17.95	0.88	0.78
ประสิทธิผลทีม					
สมาชิกทีม	0.38	-	-	0.85	0.72
ความสัมพันธ์ในทีม	0.41	0.02	19.34	0.84	0.71
การแก้ปัญหาของทีม	0.41	0.02	16.64	0.81	0.66
ผู้นำทีม	0.48	0.03	16.94	0.83	0.70
สภาพแวดล้อมขององค์การ	0.37	0.03	11.29	0.65	0.43

$\chi^2 = 139.87$, df = 109, p-value = 0.065, GFI = 0.96, AGFI = 0.93, CFI = 1.00, RMSEA = 0.03

การอภิปรายผลการวิจัย

จากสมมติฐานของการศึกษาวิจัยที่ว่า โมเดลองค์ประกอบประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดมีค่าระหว่าง 0.21 - 0.83 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าต่ำที่สุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจด้วยตนเองและสภาพแวดล้อมขององค์การ ($r = 0.21$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าสูงที่สุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมและความสัมพันธ์ในทีม ($r = 0.83$)

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.51 - 0.65 โดยความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในตนเองกับการตระหนักรู้ด้านสังคมมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r = 0.51$) และความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในตนเองกับการบริหารตนเองมีค่าสูงสุด ($r = 0.65$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะของบุคคล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.56 - 0.65 โดยความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจด้วยตนเองกับคุณธรรมมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r = 0.56$) และความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมกับการคิดเชิงซับซ้อนมีค่าสูงสุด ($r = 0.65$) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.48 - 0.76 โดยความสัมพันธ์ระหว่างความรอบน้อมกับการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r = 0.48$) และความสัมพันธ์ระหว่างความรักกับการบริการมีค่าสูงสุด ($r = 0.76$) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของประสิทธิผลทีม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.48 - 0.83 โดยความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมกับสภาพแวดล้อมขององค์การมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r = 0.48$) และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมกับความสัมพันธ์ในทีมมีค่าสูงสุด ($r = 0.83$)

อีกส่วนหนึ่ง เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องเชิงโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ และประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวสามารถวัดตัวแปรแฝงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความตรงเชิงโครงสร้างสูง โดยด้านความ

ฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยการตระหนักรู้ในตนเอง การบริหารตนเอง การตระหนักรู้ด้านสังคม และการจัดการด้านสัมพันธภาพ โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง 0.30 - 0.38 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.72 - 0.85 (0.75, 0.85, 0.72 และ 0.78 ตามลำดับ) ด้านคุณลักษณะของบุคคล ประกอบด้วยการตัดสินใจด้วยตนเอง คุณธรรม และการคิดเชิงซับซ้อน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.34 - 0.41 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.72 - 0.83 (0.72, 0.79 และ 0.83 ตามลำดับ) ด้านภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ประกอบด้วยความไม่เห็นแก่ตัว การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความรอบน้อม ความรัก การบริการ ความไว้วางใจ และการมีวิสัยทัศน์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.36 - 0.43 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.77 - 0.86 (0.77, 0.80, 0.77, 0.84, 0.86, 0.81 และ 0.69 ตามลำดับ) ด้านประสิทธิผลทีม ประกอบด้วยสมาชิกทีม ความสัมพันธ์ในทีม การแก้ปัญหาของทีม ผู้นำทีม และสภาพแวดล้อมขององค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.44 - 0.58 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.82 - 1.00 (0.83, 1.00, 0.82, 0.85 และ 0.66 ตามลำดับ) เห็นได้ว่าทุกตัวแปรสามารถวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี และมีความตรงเชิงโครงสร้างสูง หรือมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากสรุปผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยดังนี้

จากผลการศึกษาวิจัยที่พบว่า ทุกตัวแปรสามารถวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี และมีความตรงเชิงโครงสร้างสูง หรือมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น ในด้านภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทีมในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะของผู้นำแบบไฟบริการเอื้อต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล ทำให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานและของทีม ซึ่งคุณลักษณะเหล่านั้นมักเป็นเอกลักษณ์ของวิชาชีพพยาบาล ได้แก่ การแสดงถึงความรัก มีเมตตา มีความซื่อสัตย์ มีความอดทน อดกลั้น มีความเสียสละ มีความรับผิดชอบ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะเหล่านั้นเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม⁵ สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ความไว้วางใจ และความมุ่งมั่นของทีมอยู่ในระดับสูง¹⁵ อีกทั้งมีผู้ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างเป้าหมาย ความชัดเจนของกระบวนการ และทีมที่มีศักยภาพ ที่มีความ

สัมพันธ์กันระดับสูง⁹ และภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ประสิทธิภาพของทีมงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก¹⁶

การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิผลได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ได้แก่ สมาชิกทีมต้องมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ให้เกียรติ เชื่อสัตย์ จริ่งใจและเปิดเผยต่อกัน มีการยอมรับการทำงานของแต่ละบุคคล มีความมุ่งมั่น การร่วมกันแก้ปัญหา มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ผู้นำทีมมีศักยภาพในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นให้แก่สมาชิกทีม สามารถจัดระบบการทำงาน และจัดลำดับความสำคัญของงานได้ รวมถึงองค์การมีโครงสร้างและวิธปฏิบัติที่ชัดเจน และการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในองค์การ¹³ นอกจากนี้การให้ความไว้วางใจ การมอบหมายงานอย่างชัดเจน การยอมรับหน้าที่การงานด้วยความเต็มใจ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือและร่วมมือกันที่จะทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน¹¹ อีกทั้งการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ จะทำให้ความรู้และความสามารถของตนเองมีผลผลิตและช่วยสร้างทีมที่ทุกคนช่วยกันใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละคนเสริมจุดแข็งและปิดจุดอ่อนซึ่งกันและกัน¹⁷ ซึ่งจะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และจากการศึกษาที่พบว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำแบบไฟบริการและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน¹⁸ มีความสอดคล้องที่ว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์การ^{4,19,20} และความพึงพอใจในการทำงาน²¹ อีกทั้งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ประสิทธิภาพของทีมงานภาวะผู้นำแบบไฟบริการ และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁵

ในด้านความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานโดยผ่านภาวะผู้นำแบบไฟบริการนั้น เนื่องจากอาชีพพยาบาลมีหน้าที่ให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นผู้รับบริการทางกาย ทางจิต ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บ หรือทุพพลภาพ และผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นลักษณะของวิชาชีพที่ต้องให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นผู้มีจิตใจเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์ที่ถูกโรคภัยไข้เจ็บเบียดเบียน การมีความอดทนต่อสิ่งที่เกิดขึ้น การทำให้ตนเองมีสติกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา มิฉะนั้นจะทำให้เกิดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นกับผู้รับบริการได้ เป็นการฝึกสติ ฝึกการ

ควบคุมอารมณ์อยู่ตลอดเวลา และยิ่งมีความเป็นอาจารย์ซึ่งต้องนำทั้งประสบการณ์และความรู้ไปถ่ายทอดให้กับนักศึกษา ยิ่งจำเป็นต้องมีลักษณะข้างต้นมากกว่าปกติ ซึ่งลักษณะของวิชาชีพพยาบาลนั้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของความฉลาดทางอารมณ์และเป็นสิ่งที่เป็นคุณสมบัติของการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิผล

จากความฉลาดทางอารมณ์ที่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อบุคคลที่จะต้องพัฒนาให้เจริญงอกงาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับอาจารย์พยาบาลทุกคน ซึ่งบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ระดับบุคคลและระดับกลุ่มสูง จะมีประสิทธิผลของทีมงานสูงกว่ากลุ่มที่มีความฉลาดทางอารมณ์ระดับบุคคลและระดับกลุ่มปานกลางและต่ำ²² และจากการศึกษาความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำทีมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเขาวนอารมณ์ระดับกลุ่มในหน่วยงานทหาร พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำทีมมีความสัมพันธ์กับการแสดงออกในบรรทัดฐานทางสังคมเกี่ยวกับความสามารถทางอารมณ์ของทีมทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับระหว่างกลุ่ม²³

ถึงแม้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่องส่วนบุคคลก็จะส่งผลถึงประสิทธิภาพของทีมทั้งในระดับกลุ่มและระดับองค์การได้ อาจทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้ เนื่องจากบุคคลที่มีความสามารถในการจัดการและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งยังสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี และดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ความสามารถในการจัดการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งต่างๆ และสามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ สิ่งนั้นคือความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเมื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมก็จะส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีม อีกทั้งทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและยึดมั่นผูกพันกับองค์การมากขึ้น²⁴

คุณลักษณะของบุคคลนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมงานโดยผ่านภาวะผู้นำแบบไฟบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยคุณลักษณะของบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่ติดตัวมา และเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ เพื่อช่วยใหบุคคลมีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม มีการตัดสินใจที่ดี และสามารถปฏิบัติในสิ่งที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ²⁵ ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอีกด้วย⁵

นอกจากนี้คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะที่ยากต่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง คือ แรงจูงใจ และอุปนิสัยใจคอ คุณลักษณะที่พอจะพัฒนาได้ คือ แนวคิดแห่งตน และค่านิยม และคุณลักษณะที่สามารถพัฒนาได้ คือ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติต่อการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่ติดตัวมาและมีส่วนที่สามารถพัฒนาได้ อาจจะพัฒนาได้ยากหรือง่าย ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคล อันจะส่งผลต่อศักยภาพในการทำงาน หากบุคคลมีการฝึกฝนและเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ก็จะทำให้เกิดคุณลักษณะของบุคคลที่ดีขึ้น สามารถพัฒนาการทำงานและองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ²⁶ คุณลักษณะของบุคคลจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สามารถนำมาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกอาจารย์พยาบาล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมเข้าบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และใช้ในการพิจารณาเตรียมบุคคลเพื่อเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

อีกทั้งความฉลาดทางอารมณ์และคุณลักษณะของบุคคลมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการอย่างมาก เนื่องจากปัจจัยทั้งสองประการมีส่วนหนึ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด และส่วนหนึ่งสามารถพัฒนาได้ วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่บุคคลต้องมีความเมตตา อดทน เสียสละต่อการทำงานที่ต้องผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อการดูแลผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง การเห็นคุณค่าและเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์เป็นคุณลักษณะของพยาบาลในการแสดงออกซึ่งการดูแลผู้รับบริการ โดยตระหนักถึงความมีคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เคารพในความเป็นบุคคลและยอมรับความแตกต่างในแบบแผน การดำเนินชีวิตของผู้รับบริการแต่ละคน พยาบาลจึงปฏิบัติดูแลผู้รับบริการอย่างเอาใจใส่และแสดงให้ผู้รับบริการรับรู้ว่าย พยาบาลมีความเข้าใจในผู้รับบริการ ให้การดูแลโดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง²⁷ อาจารย์พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของบุคคลที่เหมาะสม มีการสื่อสารที่ดี สามารถเป็นทั้งผู้พูด ผู้ฟัง เขียนได้ชัดเจน สามารถแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกันได้ มีการรับรู้ถึงความแตกต่างกันในบทบาท และสามารถใช้ความแตกต่างให้เกิดประโยชน์²⁸

หากบุคคลมีความฉลาดทางอารมณ์ หรือคุณลักษณะของบุคคลเพียงประการเดียว จะมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบไฟบริการในระดับปานกลาง แต่ถ้าบุคคลนั้นมีทั้งความฉลาด

ทางอารมณ์และคุณลักษณะของบุคคลที่เหมาะสม ก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มองโลกในแง่ดี และอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี²⁵ ซึ่งส่งผลต่อความเป็นผู้นำในการนำองค์การ โดยเฉพาะภาวะผู้นำแบบไฟบริการซึ่งมีบริบทที่เหมาะสมสำหรับวิชาชีพพยาบาล อันจะทำให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการทำงานและต่อองค์การ

จากที่กล่าวข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลทีมของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ โดยทุกตัวแปรสามารถวัดตัวแปรแฝงได้เป็นอย่างดี และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัยในครั้งนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ในด้านภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ดังนั้นอาจารย์พยาบาลควรวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลยิ่งขึ้น และควรได้รับการสนับสนุนพิจารณาให้เป็นระดับผู้บริหาร โดยนำองค์ประกอบที่ได้จากการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณา

2. ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ได้ โดยการนำแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ คุณลักษณะของบุคคล ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ และประสิทธิผลทีม มาสร้างเป็นแบบประเมินสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล เพื่อให้ได้อาจารย์พยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพที่ดี สามารถปฏิบัติงานร่วมกันโดยไม่สร้างปัญหาแก่ผู้อื่น และองค์การ มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เป็นที่รักใคร่แก่ผู้ร่วมงาน ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้เองที่อาจารย์พยาบาลควรถ่ายทอดให้แก่นักศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเมื่อฝึกบนแหล่งฝึกงานในสถานการณ์จริง และควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาทั้งด้านบุคลิกภาพ การมีความฉลาดทางอารมณ์ การมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสม และการมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาการตรวจสอบความกลมกลืนโมเดลขององค์ประกอบเชิงยืนยันประสิทธิผลทีมของพยาบาลวิชาชีพใน

โรงพยาบาลภาครัฐ ภาคเอกชน หรืออาจารย์พยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัยอื่นๆ โดยเพิ่มเติมการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อยืนยันประสิทธิผลที่พบในการปฏิบัติงาน

References

1. Townsend R.M. Risk and Insurance in Village India. *Econometrica* 1994; 62 (3): 539-591.
2. Ucharattana P. Nursing Management. Bangkok: Boonsiri Printing; 1998. (in Thai)
3. Komutikanon S. A Study Actual States and Expectation of Team Working as Reported by Health Team in the Hospitals under the Jurisdiction of Department of Medical Services, Bangkok Metropolitan Administration [Thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 1993. (in Thai)
4. Black G.L. A Correlational Analysis of Servant Leadership and School Climate [Thesis]. University of Phoenix; 2007.
5. Irving J.A. Servant Leadership and the Effectiveness of Teams [Thesis]. Regent University; 2005.
6. Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. Guidelines for Developing Competency Systems for Human Resource Management; 2014. (in Thai)
7. Mayer J.D.; and Salovey P. What is Emotional Intelligence?. New York: Basic Book; 1997.
8. Cooper R.K.; and Sawaf A. Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organization. New York: Grosset Putnam; 1997.
9. Hu J.; and Liden R.C. Antecedents of Team Potency and Team Effectiveness: An Examination of Goal and Process Clarity and Servant Leadership. *Journal of Applied Psychology* 2011; 96 (4): 851-862.
10. Goleman D. Emotional Intelligence: Perspectives on a Theory of Performance. In: Cherniss C, Daniel Goleman, editors. *The Emotionally Intelligent Work place*. San Francisco: Jossey-Bass; 2001.
11. Dierendonck D.V. Servant Leadership: A Review and Synthesis. *Journal of Management* 2011; 37 (4): 1228-1261.
12. Patterson K.A. Servant Leadership: A Theoretical Model. *Dissertation Abstracts International* 2003; 64 (2): 570.
13. LaFasto F.; and Larson C. When Team Work Best: 6,000 Teams Members and Leaders Tell What It Takes to Succeed. Thousand Oaks, CA: Sage; 2002.
14. Yamane T. *Statistic: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper & Row; 1973.
15. Dannhauser Z.; and Boshoff A.B. 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): 148-168.
16. Mahembe B.; and Engelbrecht A.S. The Relationship between Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior and Team Effectiveness. *SA Journal of Industrial Psychology* 2014; 40 (1): 10 pages.
17. Covey S.R. Servant Leadership. *Leadership Excellence* 2006; 23 (12): 5-6.
18. Abel A.T. The Characteristics, Behaviors, and Effective Work Environments of Servant Leaders: A Delphi Study [Thesis]. Virginia: Blacksburg; 2000.
19. Lambert W.E. Servant Leadership Qualities of Principals Organizational Climates, and Student Achievement: A Correlational Study [Thesis]. Southeastern: Graduate School Nova Southeastern University; 2004.
20. Chaiyapheuk B. A Study of Servant Leadership Characteristics and School Climate of Infant Jesus Sister Schools [Thesis]. Bangkok: Srinakharinwirot University; 2007. (in Thai)

21. Drury S. Employee Perceptions of Servant Leadership: Comparisons by Level and with Job Satisfaction and Organizational Commitment [Thesis]. Regent University; 2004.
22. Anantasainon S. Influence of Characteristic, Individual and Group Emotional Intelligence Affecting the Team Effectiveness [Thesis]. Bangkok: Ramkhamhaeng University; 2001. (in Thai).
23. Stubbs E.C. Emotional Intelligence Competencies in the Team and Leader: A Multi-level Examination of the Impact of Emotional Intelligence on Group Performance. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy. Case Western Reserve University. 2005.
24. Tanpuan N. Motional Quotient of School Administrators affecting School Effectiveness Administration under the Office of Sakon Nakhon Educational Service Area 3 [Thesis]. Sakon Nakhon: Sakon Nakhon Rajabhat University 2008; 5 (18): 29-44. (in Thai)
25. Goleman D. Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books; 1998.
26. McClelland D.C. Testing for Competence Rather than for Intelligence. American Psychologist 1973; 28: 1-14.
27. Chongjarearn A. Ponathong C.; and Yongson C. The Confirmatory Factor Analysis of Nursing Students' Caring Characteristics. Journal of the Royal Thai Army Nurses 2018; 19 (Supplement): 354-363. (in Thai)
28. Austin A.E.; and Baldwin R.G. Faculty Collaboration: Enhancing the Quality of Scholarship and Teaching. Washington D.C.: The George Washington D.C. School of Education and Human Development; 1991.