

บทความวิจัย

การพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐ
The Development of Causal Relationship Model of Factors Influencing on Job
Performance of Nursing Instruction under The Public Educational Institutions

Received: Apr 2, 2018
Revised: Apr 30, 2018
Accepted: May 15, 2018

บุญส่ง สุประดิษฐ์ ปร.ด.(Boonsong Supradith, Ph.D.)¹
บุญเรียง ขจรศิลป์ Ph.D (Boonreang Kajornsinsin, Ph.D)²
ธรรณานันท์ สุนทร ค.ด. (Taneenart Na-soontorn, Ph.D)³

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ศึกษาขนาดอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ จำนวน 615 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น .98, .94, .95, .92 และ .95 ตามลำดับ ใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยันในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยและใช้สถิติการวิเคราะห์เส้นทางในการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน โดยส่งผ่านความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 87.98$; $df = 108$; $p = .02749$; $GFI = .98$; $AGFI = .983$; $RMR = 0.002$; $RMSEA = .021$) 3) ตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 73 ซึ่งตัวแปรความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน มีขนาดอิทธิพล 0.77 และ 0.68 ตามลำดับ ตัวแปรความพึงพอใจในงานยังมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันในงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีขนาดอิทธิพล 0.98 และ 0.67 ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ (-0.51) ต่อผลการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อม ส่งผ่านความพึงพอใจในงานต่อผลการปฏิบัติงาน มีขนาดอิทธิพล 0.72 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันในงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีขนาดอิทธิพล -0.41, 0.67 และ 0.68 ตามลำดับ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาสังกัดสถาบันของรัฐ

คำสำคัญ: การพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, ปัจจัยที่มีอิทธิพล, ผลการปฏิบัติงาน, อาจารย์พยาบาล

¹ นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยปรัชญาและการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น Email: supradith.bsdu@gmail.com

² คาสตราจารย์ประจำวิทยาลัยปรัชญาและการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น Email: fedubrk@ku.ac.th

³ อาจารย์ประจำวิทยาลัยปรัชญาและการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น Email: medtaneen@stjohn.ac.th

^{1,2,3} Saint John's University, Bangkok, Thailand

Abstract

This study aimed to: 1) develop a causal relationship of factors influencing on job performance; 2) validate the conformance between empirical evidence and the model; and 3) examine the effect size of factors affecting on job performance. Multi-stage random sampling method was used to recruit 615 nursing instructors under the public educational institution to the study. Research instruments included a set of questionnaires to measure transformational leadership, job satisfaction, work engagement, organization citizenship behavior, and job performance. Their reliability coefficients were .98, .94, .95, .92, and .95, respectively. Confirmatory factors were employed to assess the instruments' validity. Path analysis was employed to analyze causal relationship of factors influencing job performance.

Findings revealed that by using the causal relationship model, the transformational leadership had direct effect on job satisfaction work engagement and job performance. Transformational leadership had an indirect effects on job performance mediating through job satisfaction, work engagement, and job performance; it also had indirect effect on job performance through job satisfaction, work engagement, and organization citizenship behavior. Moreover, the causal relationship model conformed to the empirical evidence ($\chi^2 = 87.98$; $df = 108$; $p = .02749$; $GFI = .98$; $AGFI = .983$; $RMR = 0.002$; $RMSEA = .021$). The causal relationship model explained 73% of the variance in job performance. Job satisfaction and organization citizenship behavior directly affected job performance in a positive correlation with effect sizes of 0.77, and 0.68, respectively. Job satisfaction also indirectly affected job performance in a positive correlation through work engagement, and organization citizenship behavior, with the effect size of 0.98, and 0.67, respectively. The transformational leadership of the principal, according to perceptions of the personnel, had a negative direct effect (-0.51) on job performance. Moreover, it had indirect effect through job satisfaction, work engagement, and organization citizenship behavior with effect size of -0.41, 0.67 and, 0.68, respectively. The results could be used to develop the performance of nursing instructors in public institutions.

Keywords: causal relationship model, factors influencing, job performance, nursing instructors

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในประเทศไทย ได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) ในปี 2556 โดยมี ผู้สูงอายุ 9.6 ล้านคน จากประชากรทุกช่วงวัย 64.6 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 6.2 โดยคาดการณ์ว่า ในปี 2573 จำนวน ผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็น 17.6 ล้านคน คิดเป็น ร้อยละ 26.3 และ ในปี 2583 จะมีผู้สูงอายุ 20.5 ล้านคน¹ โดยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สมบูรณ์ (Aged Society) ในปี 2559 ซึ่งพบว่า ประชากรไทย จำนวน 65.93 ล้านคน เป็นประชากรผู้ที่มีอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 9.8 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 14.87 ของประชากร

ทั้งหมด ส่งผลกระทบต่อความต้องการกำลังคนทางสุขภาพ ขณะเดียวกัน พบว่ามีการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างชาตินี้ ประเทศไทย ปี 2559 อีกจำนวน 665,753 คน² รวมทั้งการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 เพื่อเชื่อมโยงกับ นโยบายส่งเสริมศูนย์กลางทางการแพทย์ จึงมีการขยาย บริการสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชน จึงจำเป็นต้องมี พยาบาลมากขึ้น ในปี 2553-2562 ยังขาดพยาบาลอีกประมาณ 43,250 คน³

จากความต้องการพยาบาลจำนวนที่เพิ่มขึ้น จำเป็น ต้องเพิ่มการผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลเพื่อตอบสนองความ

ต้องการของสังคมทั้งในภาครัฐและเอกชน ความต้องการ
 อาจารย์พยาบาลจึงเพิ่มมากขึ้น จำเป็นต้องใช้อาจารย์ผู้สอน
 ที่มีสมรรถนะสูงและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสภาการ
 พยาบาลจึงได้กำหนด คุณวุฒิ ประสบการณ์และสัดส่วน
 อาจารย์ต่อนักศึกษาฝึกภาคปฏิบัติ ไม่เกิน 1:8 เพื่อถ่ายทอด
 ความรู้ ปรับทัศนคติและสอนทักษะการปฏิบัติการพยาบาลเป็น
 ตัวแบบการดูแลอย่างเอื้ออาทรและเคารพศักดิ์ศรีความเป็น
 มนุษย์⁴ ดังนั้นการที่อาจารย์มีผลการปฏิบัติงานดี จึงมีความ
 สำคัญมากต่อความสำเร็จของสถาบันการศึกษาพยาบาล
 ปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาด้านพยาบาลในประเทศไทย ทั้งสิ้น
 85 แห่ง เป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ 62 แห่ง และสถาบัน
 ศึกษาเอกชน 23 แห่ง⁵ ผลิตพยาบาลรวมได้ปีละประมาณ
 10,000 คน ในการผลิตบัณฑิตพยาบาล นอกจากหลักสูตรที่มี
 คุณภาพผ่านการรับรองจากสภาการพยาบาลแล้ว ซึ่งสภา
 การพยาบาลได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานคุณสมบัติอาจารย์
 พยาบาลประจำ (ตัวบ่งชี้ที่ 5) ไว้ดังนี้ 1) เป็นผู้มีใบอนุญาต
 ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ขั้นหนึ่ง หรือ
 ใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลขั้นหนึ่งและบัตร
 สมาชิกสภาการพยาบาลยังไม่หมดอายุ 2) สำเร็จการศึกษา
 อย่างน้อยระดับปริญญาโทสาขาพยาบาลศาสตร์หรือสาขาอื่น
 และต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์
 3) มีประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาลไม่น้อยกว่า 2 ปี
 4) มีประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลทั้งภาคทฤษฎีและ
 ภาคปฏิบัติในสถาบันการศึกษาพยาบาลอย่างต่อเนื่องไม่น้อย
 กว่า 1 ปี กรณีที่ไม่มีประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลใน
 สถาบันการศึกษา ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรศาสตร์และศิลป์
 การสอนทางการพยาบาล หรือหลักสูตรด้านการจัดการเรียน
 การสอนทางการพยาบาลที่เทียบเคียงได้และสภาการพยาบาล
 ให้ความเห็นชอบ⁶ สภาการพยาบาลใช้เป็นเกณฑ์สำคัญในการ
 ประเมินคุณภาพสถาบัน คือ 1) ผลการสอบขึ้นทะเบียนของ
 ผู้สำเร็จการศึกษาเพื่อขอรับใบประกอบวิชาชีพ ผ่านเกณฑ์
 ร้อยละ 100 ภายใน 1 ปีแรก หลังการสำเร็จการศึกษา 2) ร้อยละ
 ของผู้สำเร็จการศึกษาตามที่ตั้งทะเบียนครบตามหลักสูตรและ
 ได้รับอนุมัติให้สำเร็จการศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 3) การ
 ประเมินผลการสอนของอาจารย์ ได้ระดับคะแนนเฉลี่ยไม่น้อย
 กว่า 3.51 จากคะแนนเต็ม 5.00 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 4) มี
 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ได้รับการประเมิน

จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ไม่น้อย
 กว่า 3.51⁴ เกณฑ์ดังกล่าวสะท้อนถึงการบรรลุเป้าหมายของ
 องค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 องค์การ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และการสร้างแรงบันดาลใจ
 ให้กับสมาชิกภายในองค์การในการบรรลุเป้าหมายเชิง
 อุดมการณ์ จึงนำไปสู่การบรรลุถึงวิสัยทัศน์ขององค์การ⁶

ผู้บริหารและผู้นำในสถาบันการศึกษาจึงต้อง
 ตระหนักและให้การสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ที่มีเอื้อต่อผลการ
 ปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาพยาบาล ต้องมี
 กลยุทธ์ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็น
 เครื่องหมายที่สะท้อนให้เห็นถึงผลของการบริหารงานบุคคลที่ดี⁷
 ผลการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะ
 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน⁸⁻¹⁶
 ผู้นำองค์การจึงเป็นผู้รับผิดชอบในการนำองค์กรไปสู่ความ
 สำเร็จด้วยการสร้างความพึงพอใจในงานเพราะความพึงพอใจ
 ในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน^{13, 14, 17}
 นอกจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก
 ต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงานและผลการ
 ปฏิบัติงาน¹⁸ ความผูกพันในงานสามารถทำนายผลการปฏิบัติ
 งานได้¹⁹ ยังมีการศึกษาที่พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ
 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิง
 บวกกับผลการปฏิบัติงานที่ดี¹ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันในงาน
 ส่งอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานอีกด้วย²⁰ ส่วนความ
 ผูกพันในงานเป็นตัวแปรที่มาก่อนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่
 ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงาน²¹

ปัจจุบันสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทยที่
 สังกัดสถาบันของรัฐและมีผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว มีจำนวน
 60 แห่ง โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่ม ตามระดับผลการรับรองสถาบัน
 จากสภาการพยาบาล คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 ปีการศึกษา คุณภาพ
 สถาบันการศึกษาพยาบาลดังกล่าวอยู่ภายใต้บริบทของการ
 บริหารงานสถาบันการอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
 ระเบียบการปฏิบัติราชการและอัตราอาจารย์
 พยาบาล แต่ผลลัพธ์ของการรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาล
 มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบปัจจัยเชิง
 สาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลใน
 สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐเพื่อจะได้นำข้อค้นพบที่ได้มา

ใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานของ
อาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล
สังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความ
สัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐกับข้อมูล
เชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อผล
การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันการศึกษา
ของรัฐ

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลอิทธิพลทางตรง
เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลอิทธิพลทางอ้อม
เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านความพึงพอใจในงาน
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลอิทธิพลทางอ้อม
เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความพึงพอใจในงาน ความ
ผูกพันในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลอิทธิพลทางอ้อม
เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันในงานและ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
5. ความพึงพอใจในงานส่งผลอิทธิพลทางตรงเชิงบวก
ต่อผลการปฏิบัติงาน
6. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผล

อิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบของตัวแปรแฝงที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ซึ่งตัวแปรในรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุ แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ตัวแปรสาเหตุที่เป็นตัวแปรแฝงภายนอก คือ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (TL) 2) ตัวแปรส่งผ่าน คือ ความพึงพอใจในงาน (JS) ความผูกพันในงาน (WE) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) และ 3) ตัวแปรแฝงภายใน คือ ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน (JP) ดังภาพ ที่ 1

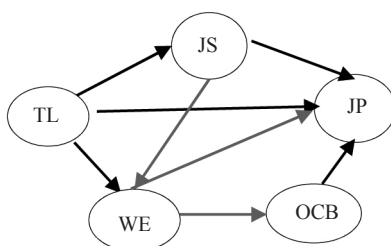
ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อพัฒนารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาของรัฐ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์พยาบาลประจำที่ปฏิบัติงานสอนภาคทฤษฎี ภาคทดลอง หรือ ภาคปฏิบัติในสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐ เฉพาะที่มีผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว 60 แห่ง จำนวน 3,091 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คืออาจารย์พยาบาลประจำที่ปฏิบัติงานสอนภาคทฤษฎี ภาคทดลองหรือภาคปฏิบัติในสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันของรัฐ ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยดำเนินการดังนี้ 1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้น ควรใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5-20 หน่วย ต่อพารามิเตอร์ในรูปแบบหนึ่งพารามิเตอร์²² ในการวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวแปรแฝง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภายใน ตัวแปรส่งผ่าน และตัวแปรแฝงภายนอก รวม 5 ตัวแปร มีเส้นความสัมพันธ์ 34 เส้น รวมจำนวนพารามิเตอร์ทั้งหมดใน รูปแบบ เท่ากับ 64 พารามิเตอร์ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีขนาด 340-1,280 หน่วย ผู้วิจัยเลือกใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 10 หน่วยต่อ 1 พารามิเตอร์ ได้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 640 คน 2) จำแนกกลุ่มสถาบันการศึกษาพยาบาล จากผล การรับรองสถาบันจากสภาการพยาบาล 5 โดยจำแนก เป็น 4 กลุ่ม คือ ได้รับรอง 5, 4, 3, 1-2 ปีการศึกษา โดยแต่ละ กลุ่ม มีจำนวน 33, 21, 2 และ 4 แห่งตามลำดับ 3) สุ่มตัวอย่าง สถาบันการศึกษาพยาบาล ร้อยละ 40 คิดเป็น 26 สถาบันได้ แต่กลุ่มสถาบันที่ได้รับรอง 5, 4, 3, 1-2 ปี จำนวน 14, 9, 1 และ 2 แห่ง ตามลำดับ มีจำนวนอาจารย์ทั้งสิ้น 1,258 คน 4) สุ่มตัวอย่างระดับอาจารย์ ร้อยละ 50.87 จากแต่ละสถาบัน ที่สุ่มได้ เพื่อได้กลุ่มตัวอย่าง 640 คน คำนวณเผื่อแบบสอบถาม ที่อาจไม่ได้กลับคืนหรือคำตอบไม่สมบูรณ์ ร้อยละ 30 คิดเป็น 192 คน จึงจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 832 คน ได้แบบสอบถาม กลับคืนมา 698 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.89 ของแบบสอบถาม ที่ส่งไปรวบรวมข้อมูล มีแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลไม่สมบูรณ์ จำนวน 22 ฉบับ จึงเหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 676 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.03 ของแบบสอบถามที่ส่งกลับ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 26 ตัวแปร แบ่งเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. **ตัวแปรแฝงภายนอก** 1 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (TL) ประกอบด้วยตัวแปร สังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ 1) อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ 2) อิทธิพลเชิง อุดมการณ์ด้านพฤติกรรม 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การ กระตุ้นเชาวน์ปัญญาและ 5) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. ตัวแปรส่งผ่าน 3 ตัวแปร คือ

2.1 ความพึงพอใจในงาน (JS) ประกอบด้วย ตัวแปร สังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร คือ 1) ด้านความสำเร็จและการ ยอมรับนับถือ 2) ด้านลักษณะงานและความก้าวหน้า 3) ด้าน นโยบาย การบริหาร 4) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ตอบแทน 5) ด้านความมั่นคงปลอดภัยและสภาพแวดล้อม

2.2 ความผูกพันในงาน (WE) ประกอบด้วยตัวแปร สังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) ความกระตือรือร้น 2) การทุ่มเทใน งาน 3) การซบเซาในงานและ 4) ความท้าทายในงาน

2.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ 1) การให้ ความช่วยเหลือ 2) ความสำนึกในหน้าที่ 3) ความมีน้ำใจนักกีฬา 4) ความสุภาพอ่อนน้อม และ 5) การร่วมมือทำความดีต่อ องค์การ

3. **ตัวแปรแฝงภายใน** 1 ตัวแปร (JP) คือ ผลการ ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร คือ 1) ด้านการสอนและการออกแบบการเรียนการสอน 2) ด้าน การวัดผล การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการสอน ภาควิชา 4) ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ 5) ด้านการประสาน งาน 6) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพและ 7) ด้านการรักษา วัฒนธรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและภูมิหลังของ ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการตรวจสอบรายการ ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา สาขาและประสบการณ์การทำงานสอน

2. แบบวัดเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 5 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 แบบวัดการรับรู้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล/คณบดี คณะพยาบาล ศาสตร์/หัวหน้าสำนักวิชาการพยาบาลศาสตร์ ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยพัฒนาจากแนวคิดของ Avolio และ Bass²³ โดยบูรณาการ กับข้อคำถามในแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังเกตการตรวจสอบของ Noparoojinda²⁴ มีจำนวน 26 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะ ด้านอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านพฤติกรรม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญาและ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ

2.2 แบบวัดความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยสร้างเอง โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Herzberge²⁵ บูรณาการกับแนวคิด ของ Spector²⁶ จำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน และด้านความมั่นคงปลอดภัยและ สภาพแวดล้อม เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ

2.3 แบบวัดความผูกพันในงาน ผู้วิจัยดัดแปลงและ เรียบเรียงพัฒนาข้อคำถามมาจาก The Utrecht Work

Engagement Scale (UWES) ของ Schaufeli และ Bakker²⁷ โดยบูรณาการคำถามให้สอดคล้องกับบริบทของอาจารย์พยาบาล จำนวน 17 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ประเด็น คือ ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ทุ่มเทในงาน การซึบซับในงาน และความท้าทายในงานเป็นมาตรวัดประเมินค่า 7 ระดับ

2.4 แบบวัดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยสร้างเองจากแนวคิดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของ Organ²⁸ จำนวน 23 ข้อ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกต่อหน้าที่ ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ

2.5 แบบวัดผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากตามแนวคิดของ Borman และ Motowidlo²⁹ บูรณาการกับหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ³⁰ จำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล 7 ด้าน คือ ด้านการสอนและการออกแบบการเรียนการสอน ด้านการวัดผลการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ด้านการสอนภาคปฏิบัติ ด้านการพัฒนางานด้านความรู้ ด้านการประสานงาน ด้านการยึดมั่นในจรรยาบรรณและด้านการรักษาวัฒนธรรมเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ

ภายหลังจากการสร้างแบบสอบถามเสร็จได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยนำข้อคำถามที่มีค่า IOC 0.6-1.0 มาปรับปรุงเนื้อหาบางข้อแล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีประมาณค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)³¹ และหาความสอดคล้องของข้อคำถามกับคะแนนรวมทั้งฉบับโดยใช้ดัชนีอำนาจจำแนกซึ่งพิจารณาจากค่า Corrected Item-Total Correlation พบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและแบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98, .94, .93, .92 และ .95 ตามลำดับ โดยเครื่องมือทุกชุด มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .70 ขึ้นไปแสดงว่าเครื่องมือทุกชุดมีคุณภาพสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้³²

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ของเครื่องมือโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)³³ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1 ดังนี้

จากตารางที่ 1 พบว่า การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบการวัด 5 รูปแบบ คือ รูปแบบการวัดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการวัดตัวแปรความพึงพอใจในงาน รูปแบบการวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และรูปแบบการวัดผลการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกลมกลืนทุกรูปแบบการวัด ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่า 0.04-1.08 นัยสำคัญทางสถิติ (p) มีค่า 0.503-.928 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) ทุกรูปแบบการวัด มีค่า 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่า 0.996-1.000 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) ของทุกรูปแบบการวัดมีค่า .000 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือของการ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบการวัด

รูปแบบการวัด	องค์ประกอบเชิงยืนยัน						
	χ^2	df	p	GFI	AGFI	RMR	RMSEA
1. การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ	0.45	1.00	.503	1.00	0.996	.000	.000
2. ความพึงพอใจในงาน	0.01	1.00	.928	1.00	1.000	.000	.000
3. ความผูกพันในงาน	1.08	1.00	.298	1.00	0.999	.000	.012
4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	0.02	1.00	.887	1.00	1.000	.000	.000
5. ผลการปฏิบัติงาน	0.04	2.00	.980	1.00	1.000	.000	.000

ประมาณค่า (RMSEA) มีค่า .000 จึงสรุปได้ว่า รูปแบบการวัดทั้ง 5 รูปแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกัน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ รหัสโครงการ 011/2560 แบบเข้าข่ายยกเว้นการรับรอง (Research with Exemption) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผู้วิจัยทำคำชี้แจงการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย โดยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย สิทธิในการถอนตัวจากการวิจัย โดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ ได้ตลอดเวลา การนำเสนอข้อมูลวิจัย จะนำเสนอเป็นภาพรวมโดยทุกชุดจะลงเป็นรหัส (Coding)

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการวิทยาลัย/คณบดี/หัวหน้าสำนักวิชาการพยาบาลศาสตร์ โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัย และอำนวยความสะดวกเป็นแบบสอบถามออนไลน์ โดยมีเนื้อหาและข้อคำถามเช่นเดียวกับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ทุกประการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติบรรยาย วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด 34 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

2.1 ตรวจสอบข้อมูลสุดโต่ง (Extremes or outliers) ด้วยวิธี Box Plot พบข้อมูลสุดโต่ง จำนวน 61 หน่วย จึงตัดทิ้งก่อนการวิเคราะห์

2.2 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงว่าเป็นโค้งปกติ โดยใช้การทดสอบ Kolmogorov-Smirnov Test พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว มีการกระจายไม่เป็นโค้งปกติ จึงทำการใส่ลอการิทึม พบว่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่ามัธยฐานใกล้เคียงกันที่ทศนิยมตำแหน่งที่ 1 แสดงว่าการกระจายตัวใกล้เคียงโค้งปกติ และตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ระหว่างตัวแปรด้วยการสร้างแผนภาพการกระจาย (Scatter Plot) พบว่า มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรง

3. วิเคราะห์ความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์ (Model Fit) ใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (CFA) และวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานใช้สถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน โดยส่งผ่านความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงาน พบว่า ค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 137.94 ที่องศาอิสระ 108 ระดับนัยสำคัญ .0279 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .983 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า .945 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.028 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่า .002 แสดงว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 73

3. ขนาดอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่เป็นสาเหตุของตัวแปรผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของ Cohen³⁴ ในการกำหนดระดับของขนาดอิทธิพลว่า ถ้าขนาดอิทธิพลน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.20-0.49 หมายถึง มีอิทธิพลน้อย 0.50-0.79 หมายถึง มีอิทธิพลปานกลาง และ 0.80-1.00 หมายถึง มีอิทธิพลมาก สรุปขนาดอิทธิพลได้ดังนี้

3.1 ตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีขนาดอิทธิพลรวมระดับมาก เท่ากับ .96 ตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีขนาดอิทธิพลทางตรง ระดับปานกลางค่อนข้างมาก เท่ากับ .77 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงาน นั่นคือ เมื่ออาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในงานมากจะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่ดีขึ้น

3.2 ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีขนาดอิทธิพลรวม ระดับปานกลาง เท่ากับ .68 ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีแต่อิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงาน นั่นคือเมื่ออาจารย์พยาบาลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงจะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่ดีขึ้นตามไปด้วย

3.3 ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงาน โดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อม ระดับปานกลาง เท่ากับ .61 ผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในขณะที่ตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ มีขนาดอิทธิพลปานกลางค่อนข้างมาก เท่ากับ .77 นั่นคือ เมื่อผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มากขึ้น จะส่งผลให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานมากขึ้นและจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลดีขึ้นไปด้วย นอกจากนี้ ตัวแปรความพึงพอใจยังมีอิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงานระดับมาก เท่ากับ .96 โดยมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงาน ระดับปานกลางค่อนข้างมาก เท่ากับ .77 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรความผูกพันในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับน้อย เท่ากับ .19 แสดงว่า ถ้าอาจารย์มีความพึงพอใจในงานมากขึ้นจะส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีความผูกพันในงานมากขึ้นและส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากขึ้นและส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของอาจารย์พยาบาลตามไปด้วยผลการศึกษา ยังพบอีกว่า ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อตัวแปรความผูกพันในงานและตัวแปรผลการปฏิบัติงานในระดับน้อย และ ปานกลาง เท่ากับ -.41 และ -.51 ตามลำดับ นั่นคือ เมื่อผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นจะส่งผลโดยตรงให้อาจารย์มีความผูกพันในงาน

ลดลงและส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลลดลงด้วยเช่นกัน ดังรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลได้ดังภาพที่ 2

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 73 แสดงว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรผลการปฏิบัติงานได้ค่อนข้างมาก เมื่อเทียบกับเกณฑ์การวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยทั่วไป (ร้อยละ 60) แสดงว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรความพึงพอใจในงานและตัวแปรความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pokkrong Kajornsinsin และ Kajornsinsin¹⁵ ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผลการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ผ่านความพึงพอใจในงาน^{14, 35} ในขณะที่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่ดี¹¹

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก มีขนาดอิทธิพลรวมสูงสุด เท่ากับ .96 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกขนาดอิทธิพล เท่ากับ .77 สอดคล้องกับ Pokkrong, Kajornsinsin และ Kajornsinsin¹⁵ ที่พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rodjanawiphat³⁶ และ Supparerkchaisakul³⁷ ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับผลการ



ภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดรพ.๓๖

ปฏิบัติงานของครู ปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลรองลงไป คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีค่าอิทธิพลรวมในระดับปานกลาง เท่ากับ .68 โดยมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของ Jaemtim³⁸ และ Phengphit³⁹ ในขณะเดียวกัน ความพึงพอใจในงานก็มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานตามภารกิจและความผูกพันในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Maharani, Troena และ Noermijati⁴⁰ เมื่อพิจารณาผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกค่อนข้างสูงต่อผลการปฏิบัติงาน โดยอิทธิพลของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงานและตัวแปรความผูกพันในงาน จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลซึ่งเป็นตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับการศึกษาดังกล่าวมาข้างต้น

จากผลการวิจัยดังกล่าว เป็นการสนับสนุนให้เห็นว่า คณบดีหรือผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ ต้องให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล โดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการที่จะส่งเสริมหรือสนับสนุนเพื่อสร้างความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลและการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลที่ดีขึ้น ผู้บริหารดังกล่าวจึงจำเป็นต้องหาวิธีที่จะเสริมสร้างให้อาจารย์พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงาน เพราะจากการศึกษาของผู้วิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลทางตรงในระดับสูง เท่ากับ .77 ต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ส่วนความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน ระดับสูงมาก เท่ากับ .98 โดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีขนาดอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง เท่ากับ .67 ในขณะที่ ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีอิทธิพลโดยตรงกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยมีอิทธิพลระดับปานกลาง เท่ากับ .68

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษากันจำนวนมากที่สุดอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง (อายุ 35-45 ปี) ร้อยละ 47.47 รองลงไป อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอน

ปลาย (อายุ 46-60 ปี) ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการเป็นอาจารย์พยาบาล มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 56.75 และมีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ 76.26 โดยมีการศึกษาระดับปริญญาเอก ถึงร้อยละ 23.75 จากวัยวุฒิระดับการศึกษาและประสบการณ์ ส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีความมั่นใจในตนเองสูง มีความรับผิดชอบสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเองและอาจมีความมั่นใจในวิธีการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาในงาน อาจไม่จำเป็นต้องได้รับอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านคุณลักษณะ อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา ผลการศึกษาจึงพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงาน แต่ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ตัวแปรสังเกตได้การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหาร อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ปัจจัยด้านผู้บริหารมีความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกของอาจารย์พยาบาล อาจเป็นเพราะสภาพของหน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์กรแบบระบบราชการมายาวนาน มีวิธีทำงานแบบสั่งการ เมื่อมีการปรับหรือการเปลี่ยนจากสิ่งที่เคยปฏิบัติอยู่เดิม มักจะมีการต่อต้านเกิดขึ้นและเกิดการรับรู้ที่ไม่เคารพความเป็นปัจเจกบุคคล (ผลการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 3 คน เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2561) นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังส่งอิทธิพลเชิงลบกับความผูกพันในงาน แต่มีอิทธิพลค่อนข้างน้อย เท่ากับ -0.41 อธิบายได้ว่า การแสดงภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลน้อย จะส่งผลให้อาจารย์พยาบาลไม่ผูกพันในงานส่งอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน และอาจส่งผลต่อการลาออกจากงานได้ ตามการศึกษาของ Bothma and Roodt¹⁹ ที่พบว่า ความผูกพันในงานสามารถทำนายความตั้งใจออกจากงานและผลการปฏิบัติงานได้ แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีวัยวุฒิ คุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์มานาน ย่อมมีความรักและผูกพันในงานค่อนข้างมาก ซึ่ง Duchscher และ Cowin⁴⁰ ได้กล่าวว่า พยาบาลที่อยู่ในวัย Baby Boomers คือมีอายุระหว่าง 46-64 ปี (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507) เป็นบุคคลที่มีความขยัน ทำงานหนัก มุ่งมั่นกับความสำเร็จ จงรักภักดีต่อองค์กร ต้องการ ค่ายกย่องชมเชยจากความสำเร็จ ส่วนคนใน Generation X มีอายุ

ระหว่าง 34-45 ปี (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2523) เป็นบุคคล ผู้ขึ้นชอบความแปลกใหม่ กระตือรือร้น รักการแข่งขัน⁴¹ ดังนั้น การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็น ปังเจกบุคคลน้อย จึงอาจมีอิทธิพลทางลบต่อผลการปฏิบัติงาน ได้ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ แบบจูงใจและให้รางวัล แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้ตามได้⁴¹ ดังนั้น ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงมีอิทธิพลทางลบต่อความ ผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาซึ่งได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับผลการปฏิบัติงาน โดยส่งผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ควรมีภาวะ ผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง ควรกำหนด นโยบายเพื่อการวางแผนยุทธศาสตร์ประเด็นของการเพิ่ม ศักยภาพและพัฒนาภาวะผู้นำก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง เน้นหลักสูตร การพัฒนาภาวะผู้นำอาจารย์พยาบาลที่ดำรงตำแหน่งทางการ บริหารในแต่ละระดับโดยเน้น การปรับเปลี่ยนทัศนคติที่มุ่งไป สู่การมีภาวะผู้นำในรูปแบบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านคุณลักษณะ 2) อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ด้านพฤติกรรม 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การกระตุ้นทางปัญญา และ 5) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ควรนำ คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหารงาน ผนวกกับควรมีความสามารถด้านเทคนิคในงานที่ทำและทักษะ ด้านการบริหารจัดการในฐานะการเป็นผู้บริหารที่ดี ตลอดจน สามารถใช้การบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และ มีการสื่อสารหลากหลายช่องทางในการแสดงศักยภาพผู้นำที่ พึงประสงค์ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความพึงพอใจในงานและความ ผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลให้เพิ่มขึ้น เพื่อให้ผลการ ปฏิบัติการของอาจารย์พยาบาลดียิ่งขึ้น ได้แก่ การกำหนด แนวทางการดำเนินงานที่นำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน มีการมอบ

หมายงานที่ท้าทาย เหมาะสมต่อบุคคลที่สามารถนำไปปฏิบัติ ได้จนบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยสนับสนุนให้ อาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้อำนาจ ในการตัดสินใจแก่อาจารย์พยาบาลตามความเหมาะสม ตลอดจนให้ความเคารพความเป็นปัจเจกบุคคลเพิ่มขึ้น ซึ่งจะ ทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจในเกียรติ หากได้ รับการยกย่อง ชมเชยจากคณบดี ผู้อำนวยการ หรือผู้บริหาร สถาบันการศึกษาพยาบาล ตลอดจนเพื่อนร่วมงานจะทำให้ อาจารย์พยาบาลมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป แต่ทั้งนี้ ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ควรที่จะส่งเสริม ให้เกิดการทำงานร่วมกันและพยายามกระตุ้นให้อาจารย์ พยาบาลปรับปรุง และใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถใน การดำเนินงานของอาจารย์พยาบาล และควรสนับสนุนให้ อาจารย์พยาบาลได้รับการศึกษาความรู้ พัฒนาทักษะในการ ทำงานเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการสนับสนุนการ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาการใช้ สื่อการเรียนการสอนเสมือนจริง เพื่อให้เกิดวิธีการหรือนวัตกรรม การออกแบบการเรียนการสอนที่ทันสมัย การให้เงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการสอน ที่เหมาะสมกับสาขาพยาบาลศาสตร์ในการเพิ่มประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้ดียิ่งขึ้นและควรตระหนักถึง ความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคลในขณะ เดียวกัน ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่พอเพียงและพร้อมใช้ในการ ปฏิบัติงานให้แก่อาจารย์พยาบาล ทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะนำไปสู่ ความพึงพอใจในงาน การยอมรับในอำนาจของ คณบดี/ ผู้อำนวยการ หรือผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ทำให้ เกิดความต้องการบรรลุจุดหมายของสถาบันการศึกษา พยาบาลนั้นๆ มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับสถาบันการศึกษา สร้างความ ตระหนักให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกรักและห่วงใยสถาบันการ ศึกษาที่อาจารย์พยาบาลทำงานอยู่ เสมือนเป็นส่วนหนึ่งของ ตนเอง ไม่คิดเปลี่ยนงาน ย้าย หรือลาออก มีความเสียสละ ที่จะทำงานอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน และ คำนึงถึงชื่อเสียงสถาบันการศึกษาพยาบาลของตนเองเป็นสำคัญ ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกผูกพัน

สถาบันฯ มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลจึงควรสนับสนุนกิจกรรมการสร้างขวัญและกำลังใจต่ออาจารย์พยาบาลเป็นประจำอย่างต่อเนื่องและที่สำคัญ ควรเสริมสร้างทัศนคติต่อผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและจูงใจให้อาจารย์พยาบาลมองไกลเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าส่วนตน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานกับสถาบันการศึกษาพยาบาลระหว่างการบริหารงานแบบราชการ หน่วยงานในกำกับของรัฐ และการ

ศึกษาในระบบการศึกษาเอกชน เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้อาจารย์พยาบาลมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานสูงมาก

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

4. ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบให้บริการและภาวะผู้นำแบบอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

References

1. Foundation for Elderly Person's Development [Internet]. 2015. Aged Society [cited 2017 June 5] Available from <https://fopdev.or.th/>
2. National Statistical Office [Internet]. 2017. Population from the register classified by age group and region, 2007-2016. [cited 2017 May 7] Available from <http://www.nso.go.th/sites/2014>
3. Srisuphan W, Sawaengdee K. Recommended policy-based solutions to shortage of registered nurses in Thailand. Thai Journal of Nursing Council 2012;27(1):5-12. (in Thai)
4. Nursing Council. Institute of nursing and midwifery certification. Bangkok: Golden Point Co., Ltd.; 2013. (in Thai)
5. Nursing Council. [Internet]. 2016. Nursing Council: List of educational institutes in Thailand. [cited 2017 Aug 31] Available from http://www.tnmc.or.th/files/2010/12/page-448/1_1_11575.pdf (in Thai)
6. Robbin SP. Organizational behavior. 11th ed. New Jersey: Pearson Education. 2005.
7. Sroythong P. The relationship between organizational climate and job satisfaction of government officials in the office of teacher civil service commission. [Master's thesis]. [Bangkok]: Srinakharinwirot University; 2001. (in Thai)
8. Piccolo RF, Colquitt JA. Transformational leadership and job behaviors: the mediating role of core job characteristics. Academy of Management Journal 2006;49:327-40.
9. Boerner S, Eisenbeiss SA, Griesser D. Follower behavior and organizational performance: the Impact of transformational leaders. Journal of leadership & organizational studies 2007;13 (3):15-26.
10. Gadot EV. Leadership style, organizational politics, and employees' performance: an empirical examination of two competing models. Personnel Review [Internet]. 2007. [cited 2017 March 15]; 36(5): 661-83. Available from <http://dx.doi.org/10.1108/00483480710773981>

11. Jiao C, Richards DA., Zhang K. Leadership and organizational citizenship behavior: OCB-specific meanings as mediators. *Journal of Business and Psychology*, 2011 [cited 2017 Feb 13]; 26(1):11-25. Available from doi: 10.1007/s10869-010-9168-3.
12. Phunthai K. The influence of leadership behaviors, organizational culture and human resource development on employee performance in state enterprises. *Parichart Journal*. 2009; 22(1) 79-89. (in Thai).
13. Intep PP. Effects of transformational leadership on job performance mediating job measures of general Pariyatti Dhamma school teachers in Thailand [doctoral's thesis]. [Bangkok]: Saint John's University; 2011. (in Thai)
14. Nilpayak T. Development of causal model of transformational leadership effected on job performance mediating job performance mediating job characteristic, motivation and Job satisfaction for officers in satisfaction for officers in department of water resources, ministry of natural resources and environment. [doctoral's thesis] [Bangkok]: Saint John's University. 2012. (in Thai)
15. Pokkrong P, Kajornsin B, Kajornsin S. Effects of transformational leadership on job performance mediating job satisfaction and organizational commitment of officials in register offices of public universities. *Journal of Education Research Faculty of Education Srinakharinwirot University*. [Internet]. 2015; 9(2): 101-15. [cited 2017 Jan 20]; Available from: <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/jre/article/view/6622> (in Thai)
16. Jankingthong K. Structural Equation Model of the Relationship of Behavior toward the Polices' Performance in Southern Border Provinces of Thailand. *Journal of Management Sciences* [Internet]. 2016. [cited 2017 Jan 3]; 33(1): 1-24. Available from: <https://www.tci-thaijo.Org/index.php/jmjspsu/article/view/61551/50714> (in Thai)
17. Chusuk T, Keiwkarnka B, Chomson S, Iname N. The causal relationship model of factors influencing role performance of village health volunteers in public health region 18. *J Pub Health* [Internet]. 2012 [cited 2017 Jan 10]; 10(1): 63-7. Availablefrom: http://www.aihd.aihd.mahidol.ac.th/sites/default/files/images/new/pdf/journal/2012/Journal10-3/Journal10-3_7.pdf (in Thai)
18. Choi SL, Goh CF, Adam MBH, Tan OK. Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. *Human Resources for Health* [Internet]. 2016 [cited 2017 March 8] 14(1), [73]. Available from: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-016-0171-2>
19. Bothma FC, Roodt, GR. Work-Based Identity and Work Engagement as Potential antecedents of task performance and turnover intention: unravelling a complex relationship. *SA Journal of Industrial Psychology* [Internet]. 2012 [cited 2017 Jan 8]; 38 (1):1-17. Available from: doi:10.4102/sajip.v38i1.8 93

20. Kovjanic S, Schuh SC, Jonas K. Transformational leadership and performance: An experimental investigation of the mediating effects of basic needs satisfaction and work engagement.. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. [Internet]. 2013; 86(4), 543-55. [cited 2017 Jan 1]; Available from: doi/ 10.1111/joop .12022
21. Rich BL, Lepine J.A., Crawford ER. Job engagement: Antecedents and effects on job performance *Academy of Management Journal*. [Internet]. 2010; 53(3), 617-35 [cited 2017 Feb 13] ; Available from: https://www.researchgate.net/publication/258130125_Job_engagement_Antecedents_and_effects_on_job_performance
22. Hair JF, Black WC, Babin B, Anderson RE. *Multivariate data analysis a global perspective*. 7thed. New York; Pearson. 2010.
23. Avolio BJ, Bass BM. *Multifactor leadership questionnaire: 3rded. manual and sampler set*. Redwood City: Calif. Mind Garden: 2004.
24. Noparoojinda S. *Leadership factors for nursing college administrators under the jurisdiction of the ministry of public health*. [doctoral's thesis]. Nakhonratchasrim: Silpakorn University; 2010 (in Thai).
25. Herzberg F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
26. Spector PE. *Job satisfaction: application, assessment, causes, and consequences*. California: Thousand Oaks: Sage. 1997.
27. Schaufeli W, Bakker A. Utrecht Work Engagement. [Internet] 2003 [cited 2017 Jan 3]: 1-60. Available from: http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/manual_UWES_English.pdf.
28. Organ DW. Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up Time. *human performance*, 10, 85-97. 1997.
29. Borman W C, Motowidlo S M. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In: Schmitt M, Borman WC, editors. *Personnel selection in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. 1993. p. 71–97.
30. Nursing Council. Institute of nursing and midwifery. Announcement of the Nursing Council scope and competencies of register nurse 2009 [Internet]. 2009 [cited 2017 Jan 3] Available from: http://www.tnc.or.th/files/2016/09/page-44708/_28294.pdf
31. Kajornsinsin B. *Educational research methodology (5th ed)*. Bangkok: P.N. Printing. 2000. (in Thai)
32. Kunlong S. [Internet]. 2013 [cited 2017 July 1]; Available from: <http://www.ipernity.com/blog/252172/477413>
33. Wiratchai N. *Lisrel model for research*. 3rded. Bangkok: Chulalongkorn university press. 1999. (in Thai)
34. Cohen J. *Statistical power analysis for behavioral sciences*. 2nd ed. USA. Lawrence Erlbaum Associates. 1988.

35. Sani A, Maharani V. The impacts of transformational leadership and organizational commitment on Job performance with the among lecturers of faculty in the Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang University: the mediating effects of organizational citizenship behavior. International Journal of Academic Research [Internet]. 2012 [cited 2017 Jan 3]; 4(4), 99-103. Available from: <http://fe.uin-malang.ac.id/wp-content/uploads/201218B-14.pdf>
36. Rodjanawiphat N. Influence of school administrator's shared leadership on job performance for teachers of basic education private schools in Bangkok metropolitan mediating role conflict, role ambiguity and job satisfaction. [doctoral's thesis]. Bangkok] Saint John's University. 2012. (in Thai)
37. Supparerkchaisakul N. A study of multilevel structural equation modeling on leadership, learning strand and personal factors affecting social exchange network in the workplace and the affective outcome variables of secondary school teachers and learning strand leaders in Bangkok. [doctoral's thesis]. Bangkok]: Srinakharinwirot University. 2007. (in Thai)
38. Jaemtim N. 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. [doctor's thesis]. [Bangkok]: Kasetsart University. 2014.
39. Phengphit S, Influences of work motivation, employee commitment and organizational citizenship behavior on the work performance of employees of public companies providing mobile phone services in Thailand. [doctor's thesis]. [Bangkok]: Ramkhamhaeng University. 2014.
40. Duchscher JE, Cowin L. Multigenerational Nurses in the Workplace. JONA 2004 [cited 2107 Jan 9]; 34(11): 493-501 Available from: <https://pdfs.semanticscholar.org/f53c/4c06c7c4ab5f5fae1e615176cb0e2655c491.pdf>
41. Judge T A, Piccolo RF. Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. Journal of Applied Psychology. 2004 [cited 2017 Jan 15] 9(5), 755-68. Available from: <http://www.panglossinc.com/TA-TF%20Paper--JAP%20published.pdf>