

บทความวิจัย

โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารและทักษะ
ของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ผ่านความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อ
ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

**A Causal Model of Servant Leadership of Administrators and
Teacher Skills in the 21st Century with Work Engagement as
Mediator, Affecting Job Performance of Nursing Instructors
in Nursing Education Institutions, the Office of the Higher
Education Commission.**

นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร¹ สุดารัตน์ สารสว่าง² พร้อมพิไล บัวสุวรรณ³ วารุณี ลัภนโชคดี⁴
Napatip Tungtrijuk¹ Sudarat Sanswang² Prompilai Buasuwan³ Warunee Lupanachokdee⁴

¹นิสิตศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร
¹Doctor of Education Student, Faculty of Education, Kasetsart University, Bangkok, Thailand.

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร
²Assistant Professor, Faculty of Education, Kasetsart University, Bangkok, Thailand.

³รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร
³Association Professor, Faculty of Education, Kasetsart University, Bangkok, Thailand.

⁴อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร
⁴Instructor, Faculty of Education, Kasetsart University, Bangkok, Thailand.

Corresponding author: Napatip.maple@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 15 แห่ง จำนวน 273 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ระหว่าง .60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล 2) ทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 และความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล 3) ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยผ่านความผูกพันในงาน 4) ทักษะ

ของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยผ่านความผูกพันในงาน และ 5) โมเดล ปัจจัยเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 121.26$ $P\text{-value} = .06$ $df = 98$ $RMSEA = .03$ $GFI = .95$ $AGFI = .92$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำใฝ่บริการ; ทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21; ความผูกพันในงาน; ผลการปฏิบัติงาน; อาจารย์พยาบาล

Abstract

This research aimed to analyze a causal model of job performance of nursing instructors in nursing education institutions, the office of the higher education commission. The research samples were 273 nursing instructors in 15 nursing education institutions, the office of the higher education commission, selected by stratified random sampling technique. The research instrument was a questionnaire with five levels rating scale. The IOC was between .60-1.00 and the reliability was .97. Data were analyzed descriptive statistics and Structural Equation Modeling.

The research findings were as follows: 1) Servant leadership of administrator had not a direct on the job performance of nursing instructors. 2) Teacher skills in the 21st century and work engagement had a direct on the job performance of nursing instructors. 3) The relationship of servant leadership of administrator was not mediated by work engagement with the job performance of nursing instructors. 4) The relationship of teacher skills in the 21st century was mediated by work engagement with the job performance of nursing instructors. 5) A causal model of job performance of nursing instructors is in accordance with the empirical data. ($\chi^2 = 121.26$ $P\text{-value} = .06$ $df = 98$ $RMSEA = .03$ $GFI = .95$ $AGFI = .92$)

Keyword: job performance; nursing instructors; servant leadership; teacher skills in the 21st century; work engagement.

ความเป็นมาของปัญหา

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในในศตวรรษที่ 21 และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย สถานบันการศึกษาพยาบาลทุกแห่งต้องปรับตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อให้สามารถรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยต้องมีการจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามที่กำหนด ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอกและการรับรองสถาบันการศึกษาการพยาบาลและผดุงครรภ์ ซึ่งผลการประเมินคุณภาพภายในโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ในปีการศึกษา 2558 ของสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีสถาบันที่มีผลการประเมินในระดับดีมาก จำนวน 4 แห่ง¹ เท่านั้น ส่วนใหญ่มีผลการประเมินในระดับดี ผลการประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 3 สถาบันการศึกษา

พยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีสถาบันที่มีผลการประเมินตัวบ่งชี้พันธกิจหลักในระดับดีมาก จำนวน 5 แห่ง² ส่วนใหญ่มีผลการประเมินในระดับดี และผลการรับรองสถาบันการศึกษาการพยาบาลและผดุงครรภ์โดยสภาการพยาบาลของสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 27 สถาบัน พบว่า สถาบันการศึกษาพยาบาลที่ผ่านการรับรองจากสภาการพยาบาล 5 ปีสูงสุด มีจำนวน 13 สถาบัน คิดเป็นร้อยละ 48.15 ส่วนสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ผ่านการรับรองจากสภาการพยาบาล 1-4 ปี มีจำนวน 14 สถาบัน คิดเป็นร้อยละ 51.85³ จากข้อมูลข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า สถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามากกว่ากึ่งหนึ่งของสถาบันทั้งหมด มีผลงานของสถาบันและผลงานจากการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลยังไม่บรรลุประสิทธิภาพสูงสุดตามที่สถาบันการศึกษาพยาบาลมุ่งหวัง ดังนั้น สถาบันการศึกษาพยาบาลจึงต้องเร่งรัด

พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีผลลัพธ์การดำเนินงานที่มีประสิทธิผลมากขึ้นกว่าเดิมและบรรลุผลในระดับสูงสุดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรการเป็นปัจจัยในการเติบโตอย่างมั่นคงขององค์กร ทำให้ต้องเน้นปรัชญาศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นการสร้างศักยภาพด้านมนุษย์โดยการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานซึ่งถือว่า คนเป็นหัวใจและกลไกสำคัญของการพัฒนา และในการพัฒนาจึงต้องเน้นที่สินทรัพย์ทางปัญญาโดยการสร้างอัจฉริยภาพให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรการหาองค์การใดสามารถพัฒนาบุคลากรได้ถูกต้องเหมาะสม ย่อมได้เปรียบ มีความพร้อมในการใช้ความรู้ความสามารถที่แท้จริงของบุคลากรในองค์กร ความสำเร็จในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานก็จะชัดเจนขึ้น ช่วยสร้างความเปลี่ยนแปลงของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและยังช่วยสนับสนุนการสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาของสถาบันและการพัฒนาความเป็นวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลอีกด้วย⁴

ผลการปฏิบัติงานเป็นผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและความเหมาะสมของบุคคลในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับมาตรฐานที่แต่ละองค์การได้กำหนดไว้ และจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่า การสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานจะทำให้บุคคลสามารถทำงานได้บรรลุผล⁵ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีความสำคัญในการพัฒนาสถาบันการศึกษาโดยภาวะผู้นำใ้บริการเป็นรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เน้นความสำคัญในการให้บริการแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ตามเป็นอันดับแรก มองข้ามผ่านผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้สิ่งที่ผู้อื่นต้องการ มีการให้คุณค่าและความสำคัญของผู้อื่น ยอมรับว่าทุกคนมีคุณค่าในตัวเอง มีการพัฒนาผู้อื่น โดยช่วยให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม ให้โอกาสได้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ การสร้างกลุ่มหรือทีมโดยมุ่งสร้างสัมพันธภาพของคนในทีมให้เกิดความรู้สึกร่วมกันและเป็นส่วนหนึ่งของทีม แสดงตัวตนตามที่เป็นจริง แสดงภาวะผู้นำโดยการแสดงวิสัยทัศน์ ริเริ่มกระทำและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เสริมสร้างพลังอำนาจโดยแบ่งปันอำนาจและสถานะแก่ผู้อื่น ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำอย่างเข้มแข็ง เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรแล้วในที่สุดองค์กรจะก้าวหน้าและมีความสำเร็จในระยะยาว^{7,8} ทั้งนี้

ภาวะผู้นำใ้บริการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน⁹⁻¹² โดยผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความสามารถหรือทักษะที่จะทำให้บุคคลทำงานได้⁶ ดังเช่น ทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจัดเป็นกลุ่มทักษะที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของงาน การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการดำรงชีวิตในปัจจุบันของบุคคล ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสื่อสารและความร่วมมือ 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี 3) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ โดยทักษะการเรียนรู้เป็นทักษะสำคัญที่สุดของทักษะในศตวรรษที่ 21¹³ และมีความเหมาะสมกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา¹⁴ ได้แก่ ทักษะในการสื่อสารการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจและแก้ปัญหา การคิดเชิงวิเคราะห์ มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน¹⁵⁻¹⁸ ผลการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับความผูกพันในงานซึ่งเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานในเชิงบวก รู้สึกว่างานมีคุณค่า เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนให้กับงานและรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีความคงทน โดยแสดงออกในลักษณะที่มีความขยันขันแข็งในการทำงานให้สำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น ให้ความสำคัญกับงานทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ¹⁹ ทั้งนี้ ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน²⁰⁻²⁴ และความผูกพันในงานเป็นตัวเชื่อมระหว่างปัจจัยการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลและผลลัพธ์การทำงาน²⁵

สถาบันการศึกษาพยาบาลมีภารกิจหลัก 4 ภารกิจ คือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณลักษณะและสมรรถนะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การวิจัยและผลงานวิชาการสู่สังคม การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ โดยมีอาจารย์พยาบาลเป็นผู้ทำหน้าที่หลักและสร้างผลการปฏิบัติงานดังกล่าว จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในรอบ 10 ปีที่ผ่านมาพบว่า ยังไม่มีการศึกษาผลการปฏิบัติงานตามภาระงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทั้งหมด พบเพียงการศึกษาตามเกณฑ์และตัวบ่งชี้ของการประกันคุณภาพการศึกษาของแต่ละสถาบันการศึกษาพยาบาลเท่านั้น¹ ดังนั้นการศึกษาโมเดลปัจจัยเชิง

สาเหตุของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารและทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ผ่านความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาอาจารย์พยาบาล ปรับปรุงนโยบายและการบริหารงานให้อาจารย์พยาบาลมีผลการปฏิบัติงานเพิ่มมากยิ่งขึ้นได้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันการศึกษาพยาบาลและเพิ่มประสิทธิภาพของสถาบันการศึกษาพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร ทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร ทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 และความผูกพันในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร ทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอยู่ในระดับใด
2. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นอย่างไร และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
3. ปัจจัยภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร ทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 และความผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร ทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 และความผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
2. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร และทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาโดยผ่านความผูกพันในงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารใช้แนวคิดของ Laub⁷ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้คุณค่าแก่ผู้อื่น การพัฒนาผู้อื่น การสร้างกลุ่ม การแสดงตัวตนตามที่เป็จริง การแสดงภาวะผู้นำ และการแบ่งปันภาวะผู้นำ ส่วนทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ใช้แนวคิดของ National Education Association²⁶ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสื่อสาร การร่วมมือ และความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยอาจารย์พยาบาลจะต้องบ่มเพาะทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้เกิดในตัวผู้เรียน เนื่องจากการปฏิบัติการพยาบาลนั้นมีสถานการณ์หลากหลายรูปแบบในการดูแลผู้รับบริการที่จะต้องใช้ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติการพยาบาล มีการสื่อสารกับผู้รับบริการ มีการทำงานร่วมกันระหว่างทีมพยาบาลและสหสาขาวิชาชีพ มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดค้นนวัตกรรมทางการพยาบาลเพื่อการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ฉะนั้นอาจารย์พยาบาลจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ เข้าใจ และมีความเชี่ยวชาญในทักษะในศตวรรษที่ 21 มาก่อนผู้เรียนจึงจะสามารถถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียนและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลิตพยาบาลที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้สอดคล้องตามมาตรฐานการอุดมศึกษาด้านผลลัพธ์ผู้เรียน คือ เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมและมีทักษะในศตวรรษที่ 21²⁷ สำหรับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล ใช้แนวคิดของ Schaufeli and Bakker¹⁹ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความขยันขันแข็ง การอุทิศตัว และการจดจ่ออยู่กับงาน และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลใช้แนวคิดของ The Civil Service Commission in Higher Education Institution²⁸

ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสอน การวิจัยและงานวิชาการอื่น การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรหลายตัว

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ อาจารย์พยาบาลที่สอนในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับการรับรองสถาบันจากคณะกรรมการสภาการพยาบาล (สถาบันการศึกษาที่มีผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว) ในปีการศึกษา 2560 จาก 27 สถาบัน จำนวน 1,521 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์พยาบาลที่สอนในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับการรับรองสถาบันจากคณะกรรมการสภาการพยาบาล (สถาบันการศึกษาที่มีผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว) ปีการศึกษา 2560 จำนวน 340 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้²⁹ งานวิจัยนี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 17 ตัวแปร จึงคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 คน การดำเนินการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจำแนกตามกลุ่มที่ได้รับการรับรองสถาบันฯ และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากใช้อัตราส่วน 1 : 2 รวมสถาบันฯ ที่สุ่มตัวอย่างได้ 15 แห่ง จากนั้นหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มที่ได้รับการรับรองสถาบันฯ โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนประชากรเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีการกระจายตามสัดส่วนของประชากรในกลุ่มที่ได้รับการรับรองสถาบันฯ ให้ได้จำนวนตัวอย่าง 340 คน สำหรับการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ตามเกณฑ์คุณสมบัติดังนี้ 1) เป็นอาจารย์พยาบาลประจำ และปฏิบัติงานอยู่จริงในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และ 2) มีประสบการณ์การสอนในสาขาพยาบาลศาสตร์ ไม่น้อยกว่า 2 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นอาจารย์พยาบาล และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาปัจจุบัน จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ได้แก่ ความผูกพันในงาน จำนวน 13 ข้อ ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดความผูกพันในงานของ Schaufeli and Bakker¹⁹ ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร จำนวน 31 ข้อ ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดภาวะผู้นำใ้บริการของ Laub⁷ และทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 14 ข้อ ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดทักษะในศตวรรษที่ 21 ของ National Education Association²⁶ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล จำนวน 14 ข้อ ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดผลการปฏิบัติงานตามภาระงานของ The Civil Service Commission in Higher Education Institution²⁸ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

เกณฑ์การแปลผลคะแนนในแต่ละข้อคำถามใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้³⁰

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น/การปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น/การปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น/การปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น/การปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น/การปฏิบัติตรงสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 ท่านเป็นผู้ตรวจสอบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหาร การศึกษา จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการ

พยาบาล จำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิทางการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 1 ท่าน แล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC: Item Objective Congruence Index) พบว่า มีค่า IOC ระหว่าง .60-1.00

2. การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับอาจารย์พยาบาลที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในสถาบันการศึกษาพยาบาล 5 แห่ง ตามกลุ่มที่ได้รับการรับรองสถาบัน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's alpha coefficient) โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหาร ทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ความผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล เท่ากับ .98 .92 .91 และ .90 ตามลำดับ และรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .97

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่กลุ่มตัวอย่างทำงาน จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามรหัสหนังสือรับรอง IRB-NS2018/458.2408 มหาวิทยาลัยนครพนม ตามรหัสหนังสือรับรอง NPU_001/61 และคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามรหัสหนังสือรับรอง PSU IRB 2018-ES1 001 ส่วนสถาบันการศึกษาพยาบาล อีก 12 แห่ง ผู้วิจัยได้แนบหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ดังที่กล่าวมาข้างต้นเพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตจากคณบดีของสถาบันการศึกษาพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้เข้าร่วมการวิจัยได้รับเอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับและหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจการเข้าร่วมการวิจัยขึ้นอยู่กับความสมัครใจของผู้เข้าร่วมการวิจัย ปราศจากการบังคับทั้งทางตรงและทางอ้อม ข้อมูลที่ผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถามจะถือเป็นความลับและนำเสนอในภาพรวม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงคณบดีของสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน

15 แห่ง ติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ประสานงานของสถาบันการศึกษาพยาบาลในการแจกและรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยในระยะเวลาที่กำหนดทางไปรษณีย์ โดยระยะเวลาการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึง กันยายน พ.ศ. 2561 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 285 ฉบับ จากจำนวนตัวอย่างที่กำหนดจำนวน 340 ฉบับ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 273 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.29

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหาร ทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ความผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling: SEM) ด้วยโปรแกรม LISREL

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 91.6 มีอายุในช่วง 41-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมา ช่วงอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 57.1 รองลงมา มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 42.9 มีตำแหน่งอาจารย์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.3 รองลงมา เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 27.1 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในการเป็นอาจารย์พยาบาลจำนวน 2-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมา จำนวน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.3 ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาปัจจุบันเป็นระยะเวลา 5-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมา เป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.3

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับของภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหาร ทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ความผูกพันในงานและ ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่า ระดับของภาวะผู้นำผู้บริหารของผู้บริหารโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.63, SD = .83) เมื่อพิจารณา

ด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสดงภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.70, SD = .93) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแสดงตัวตนตามที่แท้จริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.52, SD = .90)

ระดับของความผูกพันในงานของอาจารย์โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30, SD = .45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการอุทิศตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.56, SD = .44) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจดจ่อกับงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, SD = .61)

ระดับของทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26, SD = .41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.45, SD = .46) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, SD = .63)

ระดับของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.91, SD = .57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, SD = .44) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยและงานวิชาการอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.41, SD = 1.00)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงในการวิจัย

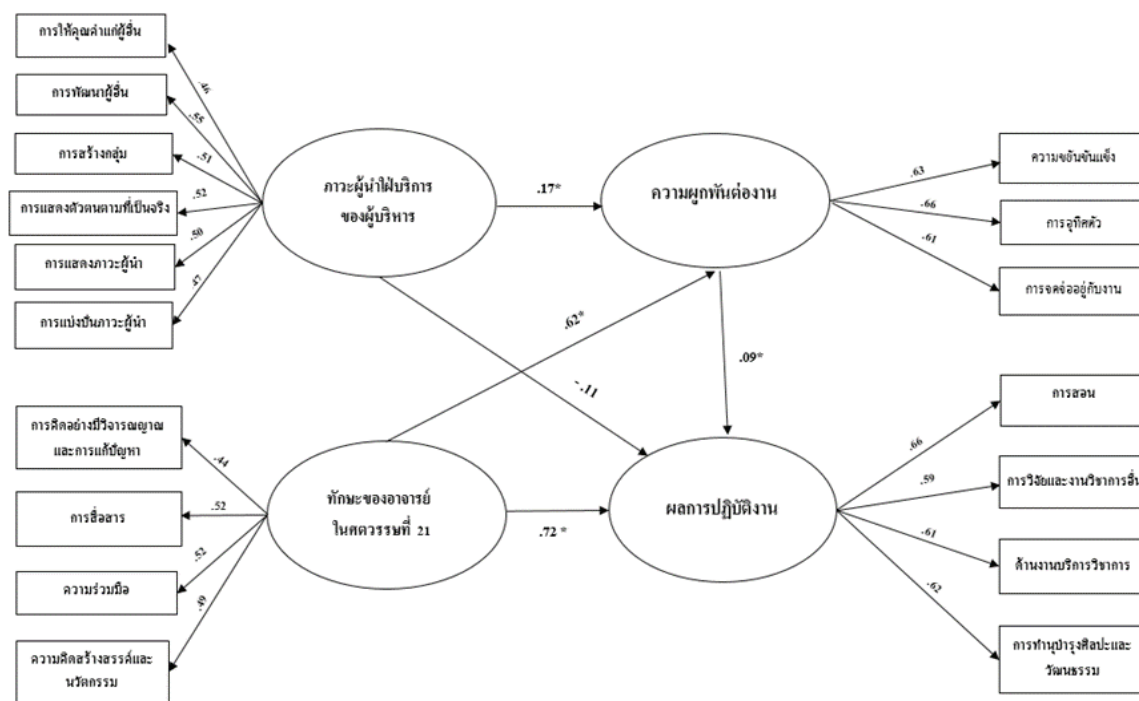
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝง พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ เรียงค่าน้ำหนักจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาผู้อื่น ด้านการแสดงตัวตนตามที่แท้จริง ด้านการสร้างกลุ่ม ด้านการแสดงภาวะผู้นำ ด้านการแบ่งปันภาวะผู้นำ และด้านการให้คุณค่าแก่ผู้อื่น มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .55, .52, .51, .50, .47 และ .46 ตามลำดับ

ทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการร่วมมือ ด้านการสื่อสาร ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ไขปัญหา มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .52, .52, .49 และ .44 ตามลำดับ ความผูกพันในงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ เรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการอุทิศตัว ด้านความขยันขันแข็ง และด้านการจดจ่อกับงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .66, .63 และ .61 ตามลำดับ

ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการสอน ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ด้านการบริการวิชาการ และด้านการวิจัยและงานวิชาการอื่น มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .66, .62, .61, และ .59 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารและทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ผ่านความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) = 121.26 ค่าความน่าจะเป็น (Probability value: P-value) = .06 องศาแห่งความอิสระ (degree of freedom: df) = 98 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) = .03 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) = .95 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) = .92 ดังแสดงในภาพ 1



Chi-Square = 121.26 P-value= .06 df=98 RMSEA= .03 GFI= .95 AGFI= .92

ภาพ 1 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารและทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ผ่านความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหาร ทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 และความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ตัวแปรภายใน	อิทธิพล	ตัวแปรภายนอก และตัวแปรภายใน		
		ภาวะผู้นำไปบริการ	ทักษะของอาจารย์ ในศตวรรษที่ 21	ความผูกพันในงาน
ความผูกพันในงาน	DE	.17*	.62*	-
	IE	-	-	-
	TE	.17*	.62*	-
ผลการปฏิบัติงาน	DE	-.11	.72*	.09*
	IE	.01	.05*	-
	TE	-.10	.77*	.09*

*P< .05 DE=อิทธิพลทางตรง (direct effect) IE=อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) TE=อิทธิพลรวม (total effect)

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหาร ทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยพิจารณาจากค่าอิทธิพลรวม ค่าอิทธิพลทางตรงและค่าอิทธิพลทางอ้อม พบว่า อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหาร ต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ภาวะผู้นำเฝ้าบริการของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .17 ทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .62 และ .72 ตามลำดับ รวมถึงมีอิทธิพลรวมต่อผลการปฏิบัติงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .77 ความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

พยาบาล มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .09 และทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยผ่านความผูกพันในงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .05

การอภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 และความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แสดงว่าผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลไม่ได้มาจากภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเนื่องจากการทำงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา อาจารย์พยาบาลจะต้องเผชิญกับงานที่มีความหลากหลาย ทั้งกิจกรรมที่ดำเนินการโดยบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจารย์พยาบาลจะต้องทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการเป็นสำคัญ ทั้งงานที่มีเวลาเตรียมตัวและงานที่เกิดขึ้นอย่างทันทีทันใด อาจารย์พยาบาลจึงต้องมีการเตรียมตัวให้พร้อมและมีความคล่องตัวสูงในการทำงาน โดยการศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาล ประกอบกับความเชี่ยวชาญในการทำงานด้านวิชาการในบทบาทของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยงานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการและงานทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม^{31,32} ส่งผลให้เกิดการเพิ่มพูนความสามารถให้แก่ตนเอง มีผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นและเกิดความก้าวหน้าในงาน ประกอบกับการศึกษาของ Kumkrua and Siripanich³³ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นผู้มีอิสระในการทำงานในระดับสูงรวมทั้งอาจารย์พยาบาลเป็นผู้มีวินัยและมีความรับผิดชอบต่องานสูง³⁴ ดังนั้นอาจารย์พยาบาลจึงสามารถทำงานและพัฒนาความเชี่ยวชาญด้วยตนเองได้จนสำเร็จ และการที่ผลการศึกษาในครั้งนี้แตกต่างจากผลการศึกษาที่ผ่านมา⁹⁻¹² อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในการศึกษา นอกจากนี้ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารเก็บรวบรวมข้อมูลจากการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ซึ่งการ

รับรู้ของบุคคลจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้รับรู้ เช่น อายุ เพศ อัตมโนทัศน์ บุคลิกภาพ เจตคติ แรงจูงใจ ความสนใจ ความต้องการ ความตั้งใจ ความสามารถทางสติปัญญา การเรียนรู้ อารมณ์ จินตนาการ รูปแบบการคิด ค่านิยม ประสบการณ์เดิม ความพร้อม ความคุ้นเคย ความคาดหวัง³⁵ จึงอาจทำให้การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลไม่ตรงกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมาได้

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 จัดเป็นกลุ่มความสามารถหรือทักษะอย่างหนึ่งซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลทำงานได้ บุคคลต้องมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน ดังนั้น ความสามารถหรือทักษะของบุคคลจึงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ดังที่ Panich¹³ ได้กล่าวว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสำเร็จของงานและต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับการศึกษาของ Wisutthakorn and Jadesadalog¹⁶ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม อีกทั้งการศึกษาของ Menoy and Kanjanamaneesathian¹⁷ พบว่า การตัดสินใจและแก้ปัญหา การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และการศึกษาของ Suresirikul¹⁸ พบว่า การทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นที่คุณภาพการแก้ไขปัญหา การทำงานร่วมกับผู้อื่น การคิดเชิงวิเคราะห์ สามารถนำมากำหนดเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การศึกษาของ Sriwichai and Pinjai¹⁵ พบว่า ทักษะในการสื่อสาร การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง

ในส่วนของผลการวิจัยความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจาก ความผูกพันในงานเป็นอารมณ์ทางบวกที่ส่งผลให้การทำงานเกิดความสำเร็จและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยแสดงออกทางร่างกาย ความคิดและอารมณ์ขณะทำงาน ได้แก่ แสดงออกถึงความกระตือรือร้น และขยันขันแข็งในการทำงาน การอุทิศตัวทุ่มเท พลังกาย พลังใจ พลังปัญญา ให้กับงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทาย

และมีคุณค่า มีใจจดจ่อในการทำงาน^{19,36} ด้วยคุณลักษณะที่ดีของผู้ที่มีความผูกพันในงานจึงส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก เช่น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจต่องาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร³⁷ องค์กรใดก็ตามที่พนักงานมีความผูกพันในงานสูง พนักงานในองค์กรนั้นย่อมมีแนวโน้มผลการปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย หากพนักงานมีความผูกพันในงาน พนักงานจะมีความขยันขันแข็งในการทำงาน มีความพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความทุ่มเทในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีทัศนคติต่องานว่าเป็นสิ่งสำคัญ และท้าทายความสามารถ มีความภาคภูมิใจ มีแรงบันดาลใจและมีสมาธิในการทำงาน ท้ายที่สุดความสำเร็จจึงเกิดขึ้นแก่องค์กร³⁸ สอดคล้องกับการศึกษาของ Jaemtim²³ และ Jaemtim and Sanongyard²⁴ ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงและความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

สมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร และทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยผ่านความผูกพันในงาน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยผ่านความผูกพันในงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารมีอิทธิพลน้อยต่อความผูกพันในงาน ($\beta = .17$ $p = .05$) และความผูกพันในงานมีอิทธิพลน้อยมากต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ($\beta = .09$ $p = .05$) ซึ่งอาจเกิดจากผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลมีอยู่ในระดับมากและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อย ($\bar{X} = 4.30$, $SD = .45$) ซึ่งถ้าข้อมูลมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่า ข้อมูลชุดนั้นมีการกระจายน้อยหรือประกอบด้วยคะแนนหรือความคิดเห็นใกล้เคียงกันมาก^{39,40} นั่นคือ คะแนนอยู่ใกล้ค่าเฉลี่ยมาก แสดงว่า อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีความผูกพันในงานในระดับมาก สอดคล้องกับ Schaufeli³⁶ ได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันในงานพบว่า อาชีพครูและพยาบาล จัดเป็นอาชีพที่มีความผูกพันในงานสูง ดังนั้นชุดข้อมูลของความผูกพันในงานจึงมีการกระจายทางสถิติน้อยเกินไปที่จะช่วยส่งผลให้ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลได้

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยผ่านความผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน แสดงว่าอาจารย์พยาบาลมีทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้ความผูกพันในงานในการปฏิบัติให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจาก ทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะที่สำคัญที่สุดที่ใช้ในการทำงานและดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน ซึ่งทักษะในการทำงานจัดเป็นส่วนประกอบของปัจจัยงานที่มีผลต่อความผูกพันในงาน²⁵ โดยผู้ที่มีความผูกพันในงานสูงจะเป็นผู้ที่มีความขยันขันแข็ง มีพลังในการทำงาน อุทิศตัวในการทำงาน มุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ ภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีแรงบันดาลใจและท้าทายในการทำงาน มีใจจดจ่ออยู่กับงาน มีความสุขและสนุกในการทำงาน จึงจะทำงานต่างๆ ได้สำเร็จและมีผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Schaufeli³⁶ และ Bakker and Demerouti⁴² ได้กล่าวว่า หากองค์กรใดพนักงานมีความผูกพันในงานจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากพนักงานจะมีความคิดริเริ่ม เป็นลักษณะของคนทำงานในเชิงรุก มีเป้าหมายในการทำงานที่สูงขึ้น มีแรงจูงใจภายใน สนุกสนานกับการทำงาน มีพฤติกรรมเป็นมิตรและร่วมมือ มีอารมณ์เชิงบวก มีสุขภาพดีสมบูรณ์ พนักงานสามารถสร้างสรรคงานของตนเองได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Choochom²⁵ ที่ยืนยันว่า ความผูกพันในงานเป็นตัวคั่นกลางที่รับอิทธิพลจากปัจจัยการทำงานแล้วส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถาบันการศึกษาพยาบาลสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรได้ชัดเจนมากขึ้น โดยควรพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้มีทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มมากขึ้น เช่น การกำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาบุคลากร สนับสนุนทรัพยากร เสริมสร้างแรงจูงใจ และจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการและการจัดการความรู้ เป็นต้น เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลและประสิทธิภาพขององค์กร

2. สถาบันการศึกษาพยาบาลควรส่งเสริมและเพิ่มความผูกพันในงานให้กับอาจารย์พยาบาล เช่น การพัฒนาภาวะผู้นำ การใฝ่บริการของผู้บริหาร การพัฒนาทักษะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานชัดเจนเพิ่มมากขึ้น

3. สถาบันการศึกษาพยาบาลควรวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยและงานวิชาการอื่นที่อยู่ในระดับปานกลาง และพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาจารย์พยาบาลในด้านการวิจัยและงานวิชาการอื่น จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับอาจารย์พยาบาล

4. สถาบันการศึกษาพยาบาลควรกำหนดนโยบายเร่งรัดและส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น โดยสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เช่น บรรยากาศองค์กรที่มีความยืดหยุ่น ให้อิสระทางความคิด ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีการโต้แย้งแบบสร้างสรรค์ เป็นต้น จัดสรรทรัพยากรสนับสนุน เช่น งบประมาณ แหล่งข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่พร้อมใช้และทันสมัย จัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สร้างทีมที่เลี้ยงในการช่วยเหลือการคิดค้นนวัตกรรม สนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลเข้าร่วมการนำเสนอผลงานและการสร้างเครือข่ายนวัตกรรมทั้งในและต่างประเทศ มีการยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ผู้สร้างผลงานนวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนนวัตกรรมในเชิงพาณิชย์ ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจต่อการสร้างผลงานนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น

5. ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลควรมีการส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญทางการปฏิบัติการพยาบาลและทางวิชาการ แก่ตนเองและนำมาพัฒนา ผลการปฏิบัติงานของตนเอง พัฒนาสถาบันการศึกษาพยาบาลและพัฒนาวิชาชีพพยาบาลให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยเลือกตัวแปรอื่น เช่น ความสามารถ แรงจูงใจ สิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือภาวะผู้นำแบบอื่นๆ

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยการสัมภาษณ์เจาะลึกเพิ่มเติมในกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่จะขยายผลไปใช้ในการพัฒนาสถาบันการศึกษาพยาบาลได้มากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล

อื่นๆ ที่มีบริบทที่แตกต่างกันไป เช่น วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการศึกษาเอกชน วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

1. CHE QA. CHE QA Online System [Internet]. Bangkok: 2017 [cited 2017 Aug 1]. Available from: <http://202.44.139.26/cheqa3d2558>
2. Office of Nation Education Standards and Quality Assessment (Public Organization). External quality assessment the third result (year 2011-2015) [Internet]. 2017 [cited 2017 Aug 1]. Available from: <http://aqa.onesqa.or.th>
3. Thailand Nursing and Midwifery Council. Nursing Education Institutions were provided accreditation from the Nursing and Midwifery Council Committee [Internet]. Bangkok: Thailand Nursing and Midwifery Council; 2018 [cited 2018 Mach 13]. Available from: <http://www.tnmc.or.th>
4. Songloed D, Thongkhamrod R, Jeotee K. The relationship of positive psychological capital and organization commitment on work performance of nursing faculties, Southern of Boromarajonani College of Nursing. JHUSO.UBRU. 2017; 8(2): 27-43. Thai.
5. Phoomphong K. Relationships between perceived self-efficacy, job characteristic, job satisfaction and job performance of employees in Faculty of Agriculture, [master's thesis]. [Chiang Mai]: Chiang Mai University; 2008. 118 p. Thai.
6. Bohlander G, Snell S, Sherman A. Managing human resources. 12 th ed. Tennessee: South-western College Publishing, 2001.
7. Laub JA. Assessing the servant organization development of the servant leadership assessment (SOLA) instrument [dissertation]. [Florida]: Florida Atlantic University; 1999. 131 p.

8. Stone AG, Russell FR, & Patterson K. Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus. *LODJ*. 2004; 25(4): 349-361.
9. Meemoei T, Jongwisan R, Sakdiworapong C. Servant leadership, spirituality in organization and job performance of managers in a private food industry business in Bangkok. *J of KMUTNB*. 2011; 21(2): 447-55. Thai.
10. Nithananon M. Relationships between servant leadership and job performance of coordinating teachers of the World Morality Revival Project. [master's thesis]. [Bangkok]: Kasetsart University; 2014. 122 p. Thai.
11. Ruanthai S. The relationship between servant leadership, team working, organizational citizenship behavior and job performance of managers at a private communication organization in Bangkok. [master's thesis]. [Bangkok]: Kasetsart University; 2008. 118 p. Thai.
12. Hussain T, Ali W. Effect of servant leadership on followers' job performance. *Sci., Tech. and Dev*, 2012; 31(4): 359-68.
13. Panich V. How to create a learning for learner in 21 st Century. Bangkok: Tathata Publication; 2012. Thai.
14. Ron G, Richards J, Koeller M, et al. Purposeful use of 21 st century skills in higher education. *JRIT*. 2016; 9(3): 19-30.
15. Sriwichai P, Pinjai P. Factors influencing performance of incharge nurses in general hospital, Phayao. *JNHC*. 2017; 35(3): 155-64. Thai.
16. Wisutthakorn P, Jadesadalog V. Development of creative to create innovative work performance results of teaching support staff of Kanchanaburi Rajabhat University. *Veridian E-J SU*. 2015; 8 (1): 1012-31. Thai.
17. Menoy J, Kanjanamaneesathian D. The relationship between emotional quatient and job performance of the revenue officers in Bangkok Area Revenue. *Veridian E-J SU*. 2011; 4(1): 573-86. Thai.
18. Suresirikul A. Development of key performance indicators for engineers in electronic industry in Northern region industrial estate, Lamphun Province. [master's minor thesis]. [Chiang Mai]: Chiang Mai University; 2007. 107 p. Thai.
19. Schaufeli WB, Bakker AB. *UWES-Utrecht work engagement scale*. Netherland: Occupational health psychology unit, Utrecht University; 2004.
20. Anitha J. Antecedents of employee engagement and their impact on employee performance. GRG School of Management Studies, Peelamedu, Coimabatore; 2012.
21. Jankingthong K. Structural equation model of the relationship of behavior toward the polices' performance in Southern Border Provinces of Thailand. *JMS*. 2012; 33(1), 1-24. Thai.
22. Lepine JA, Rich BL, Crawford ER. Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *AMJ*. 2010; 53(3): 617-635.
23. 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. [dissertation]. [Bangkok]: Kasetsart University; 2014. 201 p. Thai.
24. Jaemtim N, Sanongyard J. Factors influencing job engagement that affect on job performance of nursing instructors of Boromarajonani College of Nursing, The Ministry of Public Health. *J of Education Research Faculty of Education, SWU*. 2016; 11(1): 51- 61. Thai.
25. Choochom O. An analysis of work engagement construct. *UMT Poly J*. 2014; 11(2): 75-79. Thai.

26. National Education Association. Preparing 21 st century students for a global society: An educator's guide to the "Four Cs." [Internet]. 2012 [cited 2017 Aug 22]. Available from: <http://www.nea.org/assets/docs/A-Guide-to-Four-Cs.pdf>
27. Ministry of Education. Higher Education Standards. B.E. 2561. 2018 July 20.
28. The Civil Service Commission in Higher Education Institution. Academic work standard of instructor, assistant professor, associate professor and professor B.E. 2558. 2015 June 11.
29. Vanichbuncha K. Analysis structural equation modeling: SEM with AMOS. Bangkok: Samlada; 2014. Thai.
30. Srisa-ard B. Preliminary research. 9 th ed. Bangkok: Suveriyasan; 2013. Thai.
31. Roongruangsri S, Sngounsiritham U. Nursing Faculty: Challenging the personal competency. Nurs J. 2015; 42(Supplement): 214-21. Thai.
32. Pokasem B. Nursing instructors and work happiness. NJMPH. 2015; 25(1): 13-24. Thai.
33. Kumkrua M, Siripanich P. A Comparative on the quality of working life of university lecturers in Bangkok. Narkbhutparitat J. 2012; 4(2):7-16. Thai.
34. Thongcharoen V, Tantanadaecha S., Methakunavudhi P. Factors and indicators of professional standards for nursing faculties. Nurs Sci J Thail. 2010; 28(4): 55-66. Thai.
35. Intuyod N. General psychology. Bangkok: Chulalongkorn University Press; 2013. Thai.
36. Schaufeli WB. Positive occupational health: The challenge for the future [Internet]. 2014 [cited 2017 October 9]. Available from: <https://www.slideshare.net/tyoterveyslaitos/wilmar-schaufeli-employeeengagement>.
37. Saks AM. Antecedents and consequences of employee engagement. J. Manag.Psychol. 2006; 21(7): 600-619.
38. Chuayounan S, Chaijukul Y, Khlai-Aum S, et al. High performance work behavior; causal factors relation within the education criteria for performance excellence. MBA-KKU J. 2015; 1 (2): 1-16. Thai.
39. Wong Ratana C. Techniques for using statistics for research. Nonthaburi: Thai Niramitkit Inter Progressive; 2007. Thai.
40. Kaiyawan Y. Principles of research statistics and the use of spss programs. Bangkok: CU PRINT; 2015. Thai.
41. Bakker AB, Demerouti E. Towards a model of work engagement. Career Dev Int. 2008; 13(3): 209-23.