บทความวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

Factors Influencing Morale of Professional Nurses in the Area of Three Southern Border Provinces

พิมย์พา จันทร์แก้ว[1] เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย[2] จิราพร วัฒนศรีสิน[3]*

Phimpha Chankaew[1] Premruetai Noimuenwai[2] Jiraporn Wattanasrisin[3]*

[1]นักศึกษาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี

[1]Master Student, School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand.

[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี

[2]Assistant Professor, School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand.

[3]อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

[3]Lecturer, Faculty of Nursing, Surathani Rajabhat University, Surathani, Thailand.

**ผู้รับผิดชอบหลัก: pimpajunk28@gmail.com*

**Corresponding author: pimpajunk28@gmail.com*

Received 8 October 2019 • Revised 10 June 2021 • Accepted 3 August 2021

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: *การวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ (2) ศึกษาความสามารถในการทำนายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้* ***วิธีการ:*** *กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา นราธิวาส และปัตตานี โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 120 คน แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ซึ่งแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 ได้รับการตรวจความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน* ***ผลการศึกษา:*** *ผลการวิจัยพบว่า (1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายความแปรปรวนของขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ ร้อยละ 76.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001* ***สรุป:*** *ผู้บริหารการพยาบาลควรตระหนักถึงความสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่พยาบาลวิชาชีพ การพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น*

คำสำคัญ ขวัญและกำลังใจ; สามจังหวัดชายแดนภาคใต้; แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์; การเสริมสร้างพลังอำนาจ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

Abstract

Objective: *The purposes of this descriptive research were: (1) to study achievement motivation, empowerment, transformational leadership of executives, and professional nurses' morale in the area of three southern border provinces and (2) to identify the predictor variables of achievement motivation, empowerment, transformational leadership of executives on professional nurse's morale in the area of three southern border provinces.* ***Methods:*** *The sample of this study was 120 professional nurses who worked in the general hospitals, Crown Prince hospital, community hospitals, and sub-district health promotion hospitals in the area of three southern border provinces, namely, Yala, Narathiwat and Pattani. They were recruited by multi-stage cluster sampling method. The research questionnaires composed of 5 sections. The second to fifth sections of the questionnaires which were validated by 5 experts. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation and stepwise multiple regression analysis.* ***Results:*** *The major findings were as follows. (1) Professional nurses rated their overall empowerment, transformational leadership of executives, and professional nurse's morale at the high levels, whereas they rated their overall achievement motivation at the moderate level. 2) Empowerment, transformational leadership of executives, and achievement motivation could predict professional nurse morale in the three southern border provinces, and all of them accounted for 76.60 percent ($R^2 = .766$, $p < .001$).* ***Conclusion:*** *Nursing administrators should recognize the importance of empowering professional nurses, promote self-development to be a transformational leadership and support career development in order to strengthen the morale of professional nurses in the three southern border provinces.*

Keywords: morale; three southern border provinces; achievement motivation; empowerment; transformational leadership of executives

ความเป็นมาของปัญหา

ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยในการธำรงรักษาบุคลากรให้ทำงานอยู่ในองค์การได้[1] พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่สำคัญของระบบบริการทางสาธารณสุขที่ทำงานใกล้ชิดกับผู้รับบริการและให้การดูแลอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง หากพยาบาลมีขวัญและกำลังใจดี ย่อมจะทำให้พยาบาลทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และคงอยู่ในงาน อันจะช่วยส่งเสริมให้ผู้รับบริการได้รับการดูแลอย่างมีคุณภาพ มีความปลอดภัย และเกิดความพึงพอใจในการให้บริการทางการพยาบาล[2] ในทางตรงกันข้ามกับผู้ที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำจะมีผลทางลบต่องาน ทำให้งานมีโอกาสผิดพลาดได้สูง จากการขาดความใส่ใจในงาน งานไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด เกิดการแตกความสามัคคี มีการปฏิบัติงานสาย หรือลาบ่อยๆ[2] สถานการณ์ในประเทศไทยที่พบว่ามีการย้ายงานหรือลาออกของพยาบาลวิชาชีพทั้งภาครัฐและเอกชนประมาณร้อยละ 3.32 ซึ่งถือเป็นอัตราที่สูง เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ ในด้านสุขภาพ[3] และค่าเสี่ยงภัยต่ำกว่าวิชาชีพอื่น 10 เท่า[4] การไม่คงอยู่ในงานของพยาบาลเป็นปัญหาที่พบได้ในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ส่วนใหญ่เกิดจากการย้ายงานภายในวิชาชีพ และภายในหน่วยงานรัฐ ส่วนหนึ่งย้ายจากภาครัฐไปเอกชน หรือลาออกและเปลี่ยนอาชีพ การไม่คงอยู่ในงานส่วนใหญ่มีสาเหตุจากความไม่พึงพอใจในงาน การขาดความก้าวหน้าในอาชีพ ภาระงานมาก ค่าตอบแทนน้อย ขาดความมั่นคงในการจ้างงาน มีปัญหาสุขภาพ การขาดความก้าวหน้าในงานและการศึกษาต่อ สภาพการทำงานไม่ปลอดภัย ซึ่งอาจทำให้เกิดอันตรายในการทำงาน[3] จากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อเนื่องยาวนาน ทำให้

บุคลากรทางการพยาบาลมีความเสี่ยง รู้สึกถึงความไม่มั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เปรียบเสมือนปฏิบัติงานอยู่ในสงคราม รู้สึกหวาดระแวง และมีความไม่แน่นอนในชีวิต ซึ่งพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวนั้น รู้สึกเครียด กลัวความไม่ปลอดภัย กลัวต้องพิการ และสูญเสียชีวิต รู้สึกสลดใจและหดหู่[4] การแบกรับภาระที่มากเกินกำลัง และอยู่ในภาวะที่เสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สินเป็นระยะเวลานาน ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่ในงานเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารทุกองค์การ[1] จากผลการศึกษาของ Tangcharoensathien, et al.[5] พบว่าด้วยภาระงานพยาบาลมีความแตกต่างกันในแต่ละระดับโรงพยาบาลและแต่ละแผนก แต่ก็มีรูปแบบที่คล้ายกันคือ การกระจายภาระงานและอัตรากำลังของโรงพยาบาล ส่วนใหญ่กระจายอยู่ที่แผนกผู้ป่วยใน แต่เมื่อเทียบกับกำลังคน พบว่า พยาบาลแผนกผู้ป่วยในของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โดยเฉลี่ยมีภาระงานต่อคนสูงกว่าโรงพยาบาลชุมชน ส่วนในภาพรวมของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลยังมีความขาดแคลนกำลังคนเมื่อเทียบกับภาระงาน อัตรากำลังบุคลากรที่มีในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด บุคลากรใช้เวลากว่าร้อยละ 30 ทำงานด้านบริหารงานเอกสารและทำรายงานตามตัวชี้วัดที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด และบุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกขาดขวัญกำลังใจที่ทำงานหนักแต่ไม่ได้รับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาและไม่มีความก้าวหน้าในงาน[6] สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการพยาบาล เพื่อนำมาพัฒนาแนวทางในการธำรงรักษาให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานนานยิ่งขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมของ Papathanasiou, et al.[7] พบว่าแรงจูงใจในงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความมั่นใจในการทำงานมีผลในการป้องกันความเหนื่อยล้าในงานและส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากร ซึ่งก็คือขวัญและกำลังใจ โดยบุคลากรทางการพยาบาลที่ขาดแรงจูงใจและขาดการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้เกิดผลทางลบต่อขวัญและกำลังใจ ส่วนหน่วยงานที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจและป้องกันการเกิดความเหนื่อยล้าในงาน นอกจากนี้จากผลการศึกษาของ Rawat[8] พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และขวัญและกำลังใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เป็นแนวคิดที่นำมาสู่การทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ภาคใต้มีความสนใจในการศึกษาขวัญและกำลังใจของพยาบาล และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญในการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีการคงอยู่ในงาน รู้สึกความพึงพอใจในงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การมีขวัญและกำลังใจที่ดีของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พยาบาลวิชาชีพสามารถอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มที่ สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผลที่ดีในการทำงาน เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้ที่มารับบริการ และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาในทิศทางที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและขวัญกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

รูปแบบการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Papathanasiou, et al.[7] มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจในงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความมั่นใจในการทำงานมีผลในการป้องกันความเหนื่อยล้าในงานและส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ที่สร้างแรงจูงใจในงานและเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร รวมทั้งสร้างบรรยากาศของความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่กระทบต่อสุขภาพจิต การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับแรงจูงใจในงานเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสุขภาพจิตเป็นขวัญและกำลังใจ

โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้นิยามศัพท์ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรต้น

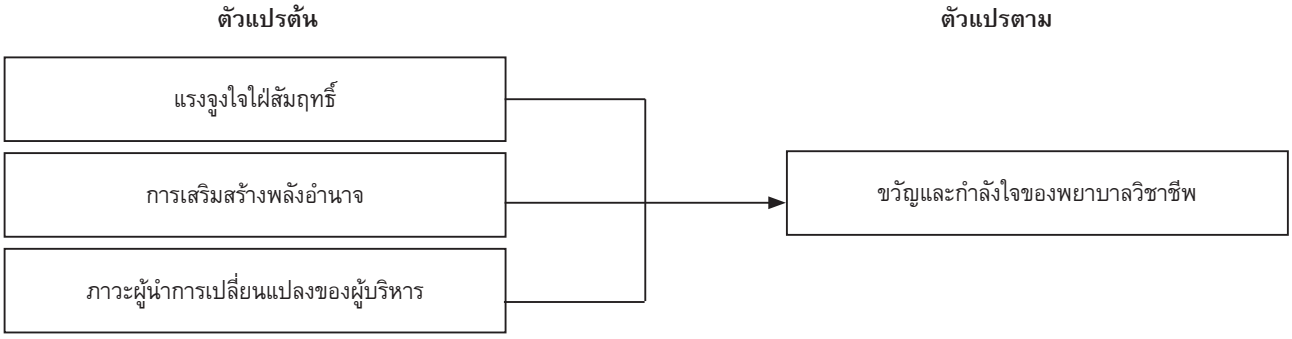
1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความปรารถนาที่จะทำงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำงานให้มีมาตรฐานที่ดีที่สุด หรือทำงานให้ดียิ่งขึ้นแม้ว่างานจะมีความยาก และท้าทาย โดยทำงานอย่างมีความหวังถึงความสำเร็จของงาน มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงานโดยเป้าหมายที่ตั้งไว้มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลและพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายมีการประเมินผลและนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการวางแผนและปรับปรุงการดำเนินงาน และพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นโดยกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลวโดยมองความล้มเหลวหรือความเสี่ยงต่อความล้มเหลวเป็นความท้าทายที่ต้องการเอาชนะ และทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันจะทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง[9]

1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพสามารถค้นพบศักยภาพและแสดงศักยภาพที่มีในตัวเองได้เต็มกำลังความสามารถ โดยส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ในด้านทรัพยากรช่วยเหลือในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร มีอิสระในการตัดสินใจ และให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ จนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้[10]

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาถึงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลที่มีต่อความรู้สึก ทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงานทำให้ผู้ตามเคารพนับถือศรัทธา ภูมิใจ และเชื่อมั่นในผู้นำจึงมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้[11]

2. ตัวแปรตาม

ขวัญและกำลังใจ หมายถึง การรับรู้ถึงคุณค่าของวิชาชีพ ค่านิยม ความมีเกียรติ และศักดิ์ศรีของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพการพยาบาลในสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร ผู้รับบริการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานใน 7 ด้าน ได้แก่ ภาระงาน คุณภาพการดูแล สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การได้รับการยอมรับ ความเคารพนับถือ และการยกย่อง และความสุข สิ่งแวดล้อม และแรงจูงใจ[12] หากพยาบาลวิชาชีพขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ขาดการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะทำให้เกิดผลทางลบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม พยาบาลวิชาชีพที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะทำให้มีขวัญและกำลังใจมากขึ้น สถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ต้องการผู้บริหารทางการพยาบาลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเสริมสร้างพลังอำนาจแก่พยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีความเชื่อมั่น และมีพลังใจในการดูแลสุขภาพของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความภาคภูมิใจในการทำงาน ดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานบริการสาธารณสุข สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา นราธิวาส และปัตตานี จำนวนทั้งสิ้น 4,643 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สถานบริการพยาบาล (จังหวัด)	จำนวนประชากร (N = 4,643)				กลุ่มตัวอย่าง (n = 143)			
	รพ.ศูนย์/ทั่วไป n(%)	รพ.ชุมชน n(%)	รพ.สต. n(%)	รวม n(%)	รพ.ศูนย์/ทั่วไป n(%)	รพ.ชุมชน n(%)	รพ.สต. n(%)	รวม n(%)
ยะลา	710(42.34)	386(16.13)	167(29.14)	1,263(27.20)	22(42.31)	12(16.21)	5(29.41)	39(27.27)
ปัตตานี	509(30.35)	886(37.02)	71(12.39)	1,466(31.57)	14(26.92)	27(36.49)	2(11.77)	43(30.06)
นราธิวาส	458(27.31)	1,121(46.85)	335(58.47)	1,914(41.23)	16(30.77)	35(47.30)	10(58.82)	61(42.67)
รวมทั้งสิ้น	1,677(36.12)	2,393(51.54)	573(12.34)	4,643(100)	52(36.36)	74(51.74)	17(11.88)	143(100)

2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานบริการสาธารณสุข สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา นราธิวาส และปัตตานี อย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป

2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power 3.1.9.2[13] สำหรับการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ที่มีตัวแปรต้น 3 ตัว ค่าขนาดอิทธิพล ระดับกลาง และค่าอำนาจในการทดสอบทางสถิติเท่ากับ .80 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะต้องการกลุ่มตัวอย่างจำนวน 119 คน รวมกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเพิ่มขึ้นเพื่อป้องกันการสูญเสียกลุ่มตัวอย่างที่อาจเกิดขึ้นร้อยละ16.78 คือ 24 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 143 คน

2.2 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งหลายขั้นตอน (Multi-Stage cluster sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลที่อยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครอบคลุมระดับสถานบริการ ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการสุ่มตัวอย่างในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สถานบริการพยาบาล (จังหวัด)	รพ.ศูนย์/ทั่วไป	รพ.ชุมชน	รพ.สต.	รวม
ยะลา	22	12	5	39
ปัตตานี	14	27	2	43
นราธิวาส	16	35	10	61
รวมทั้งสิ้น	52	74	17	143

จริยธรรมในการวิจัย

โครงการวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (NS No. 011/2562) วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2562 คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปัตตานีกระทรวงสาธารณสุข (AF 05-09 COA No.001 RECPTN No.002/62) วันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลปัตตานีกระทรวงสาธารณสุข (No.006/2562) วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 และคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลศูนย์ยะลา จังหวัดยะลา กระทรวงสาธารณสุข

(No.9/2562) วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2562 ผู้วิจัยขอความร่วมมือผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยได้ทำเอกสารชี้แจงโครงการวิจัย วัตถุประสงค์ การดำเนินการวิจัย ประโยชน์และความเสี่ยงที่คาดว่าจะได้รับและเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย เมื่อกลุ่มตัวอย่างสมัครใจเข้าร่วมการวิจัยจึงให้ลงนามในแบบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยก่อนตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถขอถอนตัวจากการวิจัยได้ตลอดเวลาที่ต้องการโดยไม่มีผลกระทบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือ มี 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การสร้างเสริมพลังอำนาจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยร่างกรอบแนวคิด และสร้างคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อการตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และได้นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำร่างกรอบแนวคิดแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด เสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ที่ยังเป็นผู้บริหารทางการพยาบาล และเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 2 เสนอแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสม ครอบคลุมคุณลักษณะของแนวคิดที่ต้องการวัด การใช้สำนวนภาษา และความสอดคล้องกับทฤษฎี และหาค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา (Content validity Index: CVI) โดยดูระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละข้อคำถามนั้นๆ ระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อข้อความแต่ละข้อโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อข้อความแต่ละท่านให้คะแนนมา นักวิจัยนับจำนวนข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนน 3-4 คะแนน เท่านั้น ซึ่งค่า CVI ที่ดีควรมีค่า > .80 ผู้วิจัยนำคำถามที่มีค่า CVI น้อยกว่าหรือเท่ากับ .80 มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจ มีค่าดัชนีความตรงเนื้อหาเท่ากับ .94 .95 .95 และ .96 ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน 30 คน ซึ่งมีคุณลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและขวัญและกำลังใจโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าที่ยอมรับได้ต้องมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .70 หรือมากกว่า ได้เท่ากับ .73 .87 .96 และ .96 ตามลำดับ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ศาสนาที่นับถือ ระดับการศึกษาสูงสุด ภูมิลำเนาเดิม สถานที่ปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายรับกับรายจ่ายของครอบครัว คำถามเลือกตอบและคำถามปลายเปิดรวม 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ โดยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) น้อยที่สุด (1 คะแนน) ซึ่งการแปลผลคะแนนมีเกณฑ์การแบ่งระดับ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย ให้ความหมายระดับคะแนน 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด (4.50-5.00 คะแนน) มาก (3.50-4.49 คะแนน) ปานกลาง (2.50-3.49 คะแนน) น้อย (1.50-2.49 คะแนน) น้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน) ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า จำนวน 10 ข้อ แบบสอบถามส่วนนี้ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก Revised Achievement Motive Scale (AMS-R) ของ Lang and Fries[9] ที่เน้นการวัดองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2 ด้าน ได้แก่ ความหวังในความสำเร็จของงาน และความกลัวความล้มเหลว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้มีการทำ Back-translation ค่าเฉลี่ยคะแนนน้อย หมายถึง ระดับความหวังในความสำเร็จของงานน้อย กลัวความล้มเหลวสูง ค่าเฉลี่ยคะแนนมาก หมายถึง ระดับความหวังในความสำเร็จของงานสูง กลัวความล้มเหลวน้อย

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า จำนวน 24 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับการได้รับโอกาส การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร การได้รับอำนาจอย่างเป็นทางการและการได้รับอำนาจอย่างไม่เป็นทางการที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก Conditions For Work Effectiveness Questionnaire ของ Laschinger, et al.[10] ค่าเฉลี่ยคะแนนมาก หมายถึง ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจสูง ค่าเฉลี่ยคะแนนน้อย หมายถึง ระดับเสริมสร้างพลังอำนาจน้อย

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า จำนวน 14 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่แสดงให้เห็นถึงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่มีต่อความรู้สึก ทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงานโดยแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของ Somboon[11] ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Riggio ค่าเฉลี่ยคะแนนมาก หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงค่าเฉลี่ยคะแนนน้อย หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอำนาจน้อย

ส่วนที่ 3 ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า จำนวน 41 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิด 4 ข้อ แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร และผู้รับบริการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ใน 7 ด้าน ที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงจาก Staff Morale Questionnaire Mehay[12] ที่พัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน The Assessment of Work Environment Schdule (AWES) ของ Nolan โดยวัดความคิดเห็น ความรู้สึก และทัศนคติที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน 7 ด้าน ค่าเฉลี่ยคะแนนมาก หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจสูง ค่าเฉลี่ยคะแนนน้อย หมายถึง ระดับขวัญและกำลังใจน้อย

การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

1) เสนอขอพิจารณาโครงการวิจัย เพื่อพิจารณาความเห็นชอบจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และจากคณะกรรมการจริยธรรมฯ โรงพยาบาลศูนย์ยะลา โรงพยาบาลปัตตานี และโรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ **2) หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจำนวนพยาบาลวิชาชีพ** ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จากสาธารณสุขจังหวัดทั้งสามจังหวัด และผู้อำนายการโรงพยาบาลศูนย์ยะลา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลปัตตานี **3) หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล**จากผู้ที่เกี่ยวข้อง **4) ดำเนินการติดต่อประสานงาน**กับผู้ที่เกี่ยวข้อง และขอเข้าพบกลุ่มตัวอย่างเพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการวิจัย วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย **5) การพิทักษ์สิทธิของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง** การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ สิทธิในการถอนตัวโดยสามารถออกจากโครงการวิจัยได้ตามความสมัครใจโดยไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้น และเชิญเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยให้ลงนามในแบบคำยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ กำหนดเวลาในการรับแบบสอบถามคืนโดยแบบสอบถามที่บรรจุในซองตามจำนวนแบบกลุ่มตัวอย่าง นัดวันที่รับคืนแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์ **6) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล**หลังจากได้รับแบบสอบถามคืน บันทึกข้อมูลที่ได้ และทำการวิเคราะห์ผลทางสถิติที่ได้กำหนดไว้ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 123 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.01

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics)

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยกำหนด

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

4. วิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ โดยทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

แบบสอบถามได้รับกลับคืน จำนวน 123 ฉบับ ไม่สมบูรณ์ 3 ฉบับ จากการทำแบบสอบถามไม่ครบทุกข้อ แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 120 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.91 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 120 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 ซึ่ง มีอายุเฉลี่ย 39.93 ปี (SD = 8.32) นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 54.16 รองลงมานับถือศาสนาพุทธ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.88 ตามลำดับ โดยสถานภาพการสมรสมีมากที่สุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 88.33 ซึ่งอาศัยอยู่ภูมิลำเนาเดิมมากที่สุด จังหวัดปัตตานี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35 โดยผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชนมากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 50 โรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25 โรงพยาบาลศูนย์ยะลา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15 โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.66 และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (N = 120 คน)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ร้อยละ)
1. อายุ $\overline{X}$ = 39.93, (SD = 8.32)	
26-35 ปี	42(35.00)
36-42 ปี	42(35.00)
43-52 ปี	22(18.33)
53-60 ปี	14(11.67)
2. เพศ	
ชาย	8(6.67)
หญิง	112(93.33)
3. ศาสนาที่นับถือ	
พุทธ	55(45.83)
อิสลาม	65(54.17)
4. สถานภาพการสมรส	
โสด	32(26.67)
คู่	80(66.67)
หม้าย/หย่าร้าง/แยก	8(6.66)
5. ระดับการศึกษาสูงสุด	
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	106(88.33)
ปริญญาโท	14(11.67)
6. ภูมิลำเนาเดิม	
จังหวัดยะลา	28(23.33)
จังหวัดนราธิวาส	41(34.17)
จังหวัดปัตตานี	42(35.00)
อื่นๆ โปรดระบุ ตรัง สงขลา และสตูล	9(7.50)

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ร้อยละ)
7. สถานที่ปฏิบัติงาน	
โรงพยาบาลศูนย์ยะลา	18(15.00)
โรงพยาบาลทั่วไป	30(25.00)
โรงพยาบาลชุมชน	60(50.00)
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช	8(6.67)
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	4(3.33)
8. ความเพียงพอของรายรับกับรายจ่ายของครอบครัว	
เพียงพอมีเงินเหลือเก็บ	57(47.50)
เพียงพอไม่มีเงินเหลือเก็บ	37(30.83)
ไม่เพียงพอ มีหนี้สิน	24(20.00)
ไม่เพียงพอ ไม่มีหนี้สิน	2(1.67)

2. ผลการวิจัยของค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) โดยค่าเฉลี่ยของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพจำแนกอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55, SD = 0.45; $\overline{X}$ = 3.69, SD = 0.65; $\overline{X}$ = 3.65, SD = 0.45 ตามลำดับ) ส่วนค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.29, SD = 0.39) ดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพจำแนกโดยรวม (N = 120)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ	$\overline{X}$	SD	ระดับ
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.29	0.39	ปานกลาง
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจ	3.55	0.45	มาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	3.69	0.65	มาก
4. ขวัญและกำลังใจ	3.65	0.45	มาก

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r = .83, p < .001 และ r = .80, p < .001 ตามลำดับ) ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ (r = .51, p < .001) ดังตาราง 5

ตาราง 5 ทดสอบเมตริกส์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ (N = 120)

ตัวแปร	1	2	3	4
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์				
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจ	.51***			
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	.83***	.52***		
4. ขวัญและกำลังใจ	.80***	.46***	.78***	

***p < .001

4. วิเคราะห์ความสามารถในการทำนายตัวแปรตามของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีต่อขวัญและกำลังใจ โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ก่อนการวิจัยได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ จากผลการทดสอบการแจกแจงแบบปกติของทุกตัวแปรด้วย Kolmogorov-Smirnov Test พบว่า มีการแจกแจงแบบปกติ จาก Normal Q-Q Plot พบว่า ความแปรปรวนของขวัญและกำลังใจมีค่าคงที่ (Homosedasticity) ความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ และไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (No autocorrelation) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายขวัญและกำลังใจของของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยอธิบายความแปรปรวนของขวัญและกำลังใจได้ร้อยละ 76.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (p < .001) ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นตัวแปรแรกที่เข้าสมการทำนายและสามารถอธิบายความแปรปรวนขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 68.40 (R^2 = .684) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (p < .001) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่สองที่เข้าสมการทำนาย ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.30 (R^2 Change = .063) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (p < .001) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรสุดท้ายเข้าสมการทำนายและสามารถอธิบายความแปรปรวนขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 1.9 (R^2 = .019) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (p < .001)

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) การทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การทำนายที่เพิ่มขึ้น (R^2 Change) ในการทำนายขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ (N = 120)

ตัวแปรทำนาย	R	R^2	R^2 Adjusted	R^2 Change	F Change	p-value
การเสริมสร้างพลังอำนาจ	.827	.684	.682	.684	255.635	.000
การเสริมสร้างพลังอำนาจ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	.864	.747	.743	.063	172.590	.000
การเสริมสร้างพลังอำนาจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.875	.766	.760	.019	9.520	.000

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณของตัวแปรขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพที่ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณ (N = 120)

ตัวแปรทำนาย	b	SE	Beta	t	p-value
การเสริมสร้างพลังอำนาจ	1.052	8.947	.496	6.953	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	.803	.143	.399	5.629	.000
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.672	.218	.140	3.085	.000

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลในการทำนายความแปรปรวนของขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ โดยสามารถเขียนสมการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = a+b_1(x_1)+b_2(x_2)+b_3(x_3)$$

ขวัญและกำลังใจ = 14.983 + 1.052 (การเสริมสร้างพลังอำนาจ) + 0.803 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร) + 0.672 (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์)

จากสมการทำนายขวัญและกำลังใจในการทำงานในรูปคะแนนดิบ จึงเป็นดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ สามารถทำนายขวัญและกำลังใจได้ เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ขวัญและกำลังใจจะเพิ่มขึ้น 1.052 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถทำนายการขวัญและกำลังใจได้ เมื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ขวัญและกำลังใจจะเพิ่มขึ้น 0.803 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถทำนายการขวัญและกำลังใจได้ เมื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ขวัญและกำลังใจจะเพิ่มขึ้น 0.672 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

สมการทำนายขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_y = \beta_1(z_1) + \beta_2(z_2) + \beta_3(z_3)$$

$$Z_{(\text{ขวัญและกำลังใจ})} = 0.496\ Z_{(\text{การเสริมสร้างพลังอำนาจ})} + 0.399\ Z_{(\text{ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร})} + 0.140\ Z_{(\text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์})}$$

การอภิปรายผลการวิจัย

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และขวัญและกำลังใจโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ด้านความสำเร็จในงานพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทำงานด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการที่มีคุณภาพเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาในงานได้ทันทีหากมีปัญหาเกิดขึ้น มองผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ว่าเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้และปรับตัวเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยให้สามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ ประชาชนคุณภาพชีวิตที่ดี และดำเนินงานสาธารณสุขให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และนโยบายของรัฐอย่างมีเป้าหมายจึงกล้าเผชิญกับปัญหาโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ยาก และท้าทาย ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองมากกว่าเงินหรือรางวัลที่ได้รับจากความสำเร็จนั้นจะรู้สึกสบายใจเมื่อทำงานสำเร็จ อย่างไรก็ตามด้านความกลัวความล้มเหลวพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้รับรู้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ใช่งานที่ง่าย และไม่สำเร็จเสมอไปร้อยละ 50 ของกลุ่มตัวอย่างกลัวการแก้ไขปัญหาไม่ได้ มีความเครียดเมื่อมีงานใหม่เข้ามา เช่น อุบัติเหตุ การส่งต่อผู้ป่วยเวลากลางคืน รับรู้ถึงความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Siriphan[4] สะท้อนถึงความรู้สึกของพยาบาลรู้สึกเครียด กลัวไม่ปลอดภัย Sayed and Ali[14] ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสัมพันธ์กับการตัดสินใจของพยาบาลในแผนกสูติกรรมและนรีเวชวิทยา ประเทศอียิปต์ จำนวน 75 ราย โดยใช้

การประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการศึกษาพบว่าอายุของพยาบาล 22-60 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีความเชื่อในการตัดสินใจที่ดีร้อยละ 74.20 และเกือบครึ่งหนึ่งของพยาบาลทั้งหมดมีความเหนื่อยหน่าย (ภาวะหมดไฟ) ดังนั้น หากพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้รู้สึกเครียด วิตกกังวล กลัว และรู้สึกไม่ปลอดภัยส่งผลให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลดลงได้

1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจ ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการได้รับอำนาจอย่างไม่เป็นทางการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับโอกาส ตามลำดับ อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลสามารถพูดภาษามลายูท้องถิ่นได้ สามารถเข้ากับประชาชนในพื้นที่ได้ดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่ายต่างๆ และเป็นที่เคารพนับถือจากประชาชนในพื้นที่ พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงสถานการณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและเป้าหมายขององค์กร เข้าถึงข้อมูลทางวิชาการที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมเพิ่มเติมด้านการพยาบาลสาธารณภัย ความรู้ทักษะการทำหัตถการ พยาบาลรับรู้ถึงการได้รับคำแนะนำที่เกี่ยวกับวิธีการแก้ไขเกี่ยวกับงาน และปัญหาส่วนตัว สะท้อนให้เห็นถึงการต้องการคำแนะนำและการช่วยเหลือในงาน ค่าเฉลี่ยด้านการได้รับทรัพยากร พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนเครื่องมือด้านการแพทย์ การจัดอัตรากำลังสะท้อนถึงความต้องการสนับสนุนจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมจากภาระงานที่หนัก และการมีบุคลากรทางการพยาบาลน้อย วัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์มีจำกัด พยาบาลวิชาชีพจึงไม่มีเวลาเพียงพอในการทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด ทำให้มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวน้อย ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวน้อยจากภาระงานหนักสอดคล้องกับงานวิจัยของ Siriphan[4] ภาระงานหนักส่งผลกระต่อการมีเวลาส่วนกับครอบครัวและสังคมลดลง จำเป็นต้องพักที่โรงพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของตนเอง ดังนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย และเกิดความสุขในการทำงาน สนับสนุนการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง จัดบรรยากาศการทำงานที่มีความสุขผ่อนคลาย และ Vasantham[1] สภาพแวดล้อมการทำงาน อาคารและลักษณะสภาพของเครื่องจักรเครื่องมือที่มีอยู่ในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย การช่วยเหลือทางการแพทย์และการซ่อมแซมเครื่องจักร ฯลฯ

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อธิบายได้ว่าผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน มีศักยภาพที่แสดงถึงการเป็นผู้นำที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้การยอมรับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Rawat[8] พบว่าอายุของผู้บริหารก็มีผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพตระหนักรู้ถึงปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล และคิดวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ

1.4 ขวัญและกำลังใจ พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยด้านความอิสระในการตัดสินใจ รองลงมาคือการมีสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านภาระงาน อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานจากการได้รับโอกาส และความไว้วางใจของหน่วยงานในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญเกี่ยวกับการดูแลผู้รับบริการที่รับผิดชอบ การมีโอกาสที่แสดงความสามารถและทำหน้าที่ผู้นำเมื่อต้องการ การมีสัมพันธภาพ และการสื่อสารที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และผู้รับบริการ ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และรู้สึกถึงบรรยากาศที่เอื้ออาทรเกื้อกูลกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Siriphan[4] พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีภาระงานหนักทำให้เวลาส่วนตัว ครอบครัวและสังคมลดลง ดังนั้นการดูแลแบบเอื้ออาทรกับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพให้ครอบคลุมทั้งครอบครัวให้มีแรงจูงใจกำลังใจ และมีแหล่งผ่อนคลายจัดกิจกรรมสันทนาการเมื่อมีความสุขในการทำงานจึงทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่

ในงานอย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยระดับน้อยที่สุดคือภาระงานของพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 13.30 อธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นภาระงานหนักและผู้ป่วย เจ็บป่วยด้วยโรคที่ซับซ้อนและโรคอุบัติใหม่เพิ่มมากยิ่งขึ้น ได้แก่ โรคมะเร็ง อุบัติเหตุ ความดันโลหิตสูง เบาหวาน หัวใจ โรคหัด โรคคอตีบ ผู้ป่วยส่วนหนึ่งไม่มารับบริการที่สถานบริการสุขภาพ เนื่องจากรับรู้ความไม่ปลอดภัยในการเดินทาง หรือไม่ตระหนักรู้ถึงความเสี่ยงและความรุนแรงของโรค แต่พยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความภาคภูมิใจในอาชีพพยาบาลที่สามารถช่วยเหลือประชาชนและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติท่ามกลางความไม่สงบ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเชื่อมั่นในคุณงามความดีในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้ประชาชนปลอดภัย ให้กำลังใจตนเองว่าไม่เบียดเบียนใคร และคงไม่มีใครคิดทำร้าย[4]

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยอธิบายความแปรปรวนของขวัญและกำลังใจได้ร้อยละ 76.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .001$ แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ก่อให้เกิดผลกระทบต่างๆ ต่อพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกไม่มั่นใจในความปลอดภัยในการทำงาน ภาระงานหนัก ลาออก โอนย้าย หากบุคลากรทางการพยาบาลขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานจะแสดงออกในลักษณะที่มีความรู้ในทางลบต่องานขาดความกระตือรือร้น ไม่เอาใจใส่ต่องานที่รับผิดชอบ ลาออก หรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่นเนื่องจากขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการพยาบาลลดลง (Papathanasiou, et.al.[7]) ผู้บริหารทางการพยาบาลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความเหมาะสมกับสถานการณ์นี้ เนื่องจากจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้พยาบาลวิชาชีพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการช่วยชี้นำ สนับสนุนข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร โอกาส อำนวยความสะดวก พัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีความสามัคคี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบในงานร่วมกัน และเสริมสร้างกำลังใจซึ่งกันและกัน การเสริมสร้างพลังอำนาจจากการได้รับโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญเกี่ยวกับการดูแลผู้รับบริการที่รับผิดชอบ การมีโอกาสที่จะแสดงความสามารถและทำหน้าที่เป็นผู้นำเมื่อต้องการ การมีสัมพันธภาพและการสื่อสารที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ทีมงานและผู้ใช้บริการ ภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำเป็นต้องอาศัยความสามัคคี ความไว้วางใจ ความร่วมมือร่วมใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย และเมื่อพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ถึงแม้จะเป็นงานยุ่งยาก และซับซ้อน ทำให้เกิดความท้าทายเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเกิดความภาคภูมิใจในตนเองมากกว่าเงินและรางวัลที่ได้รับ โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Matsaung[6] ที่พบว่าประสิทธิผลของผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่น่าพอใจเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจ ถ้าผู้นำช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมายและมีแรงบันดาลใจจะมีผลทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Rawat[8] ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความมุ่งหวังในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยไม่กลัวความล้มเหลวในงาน เพื่อให้ผู้รับบริการมีความปลอดภัยและได้รับประโยชน์มากที่สุด ซึ่งการเกิดผลลัพธ์ที่ดีจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีกำลังใจในการทำงาน มองเห็นคุณค่าของวิชาชีพการพยาบาลที่มีความสำคัญต่อสังคม มีความภาคภูมิใจในการทำงาน และปรารถนาที่จะทำงานในวิชาชีพการพยาบาลต่อไป

ข้อจำกัดของการศึกษา

1. ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อขวัญและกำลังใจ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ความเพียงพอของรายได้ และบทบาทของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง จึงยังไม่ครอบคลุมต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพในพื้นสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. การเดินทางไปเพื่อประสานงานหรือการเก็บตัวอย่างที่จำเป็นต้องไปในพื้นที่ด้วยตนเอง สื่อสารผ่านช่องทางอื่นๆ ไม่ได้ ซึ่งพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่มีความเสี่ยงในการเกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน จึงต้องระมัดระวังเป็นอย่างมากในบางพื้นที่ไม่สามารถเก็บตัวอย่างได้ เนื่องจากไม่สามารถติดต่อได้ ข้อมูลที่ได้จึงอาจไม่ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างทำให้มีข้อจำกัดในการเป็นตัวแทนที่ดี

สรุป

จากผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มที่ ปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลที่ดีในการทำงาน เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงเกิดความพึงพอใจ ทำให้คงอยู่ในงาน และยึดมั่นผูกพันธ์ต่อองค์กร องค์กรเกิดการพัฒนา มีผลลัพธ์ที่ดีต่อประชาชน และผู้ที่มารับบริการ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น[2,9]

ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรต้นทั้งสามตัวแปรสามารถทำนายขวัญและกำลังใจได้ เพื่อให้ผู้บริหารทางการพยาบาลพิจารณาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรทางการพยาบาล เข้าใจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความถนัดและความสามารถเฉพาะ ข้อจำกัดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และควรสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าในงานที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรทางการพยาบาลได้เข้ารับการศึกษาต่อ ประชุม อบรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรมากขึ้นเพื่อนำสู่การปฏิบัติได้จริงในบริบทพื้นที่ของแต่ละพื้นที่ รวมถึงสามจังหวัดในพื้นที่ชายแดนภาคใต้

2. จากผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถทำการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปโดยการทำวิจัยแบบผสมผสาน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลเชิงลึกในหลายแง่มุม

การมีส่วนร่วมในการเขียนบทความ

ผู้เขียนหลัก รับผิดชอบเขียนโครงร่างการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและการเขียนบทความวิจัย ร่วมกับผู้ร่วมวิจัย 2 ท่าน ปรับปรุงแก้ไขบทความวิจัยตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ

การมีผลประโยชน์ทับซ้อน

ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายภาคส่วนด้วยกัน ที่ให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาเครื่องมือและปรับปรุงโครงร่างการวิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาต่างๆ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส โรงพยาบาลศูนย์ยะลา ปัตตานี และโรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสายบุรี โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาสนับสนุนช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Vasantham ST. Employee morale and employee retention. IIJM. 2014; 11(2): 1-2.
2. Pinthongkhum S. Morale and duty of professional nurses at Sam pran hospital, Sam phran district, Nakhon pathom Province [internet]. 2013 [cited 2013 Jul 12]. Available from: http://www.thongsook.ac.th/main/admin/uploads/FacultyOfGrad/268-file-researchstd11.pdf
3. Kanthar A, Hathakit U, Punyasophan U. The impacts and solutions to nursing workforce shortage in Thailand. J Nurs Sci. 2014; 32(1): 81-90. Thai.
4. Siriphan S, Prateepchaikul L, Songwanthana P, et al. Quality of life of professional nurses in the unrest areas of three southern Thai border provinces. Journal of Health Science Research. 2014; 8(2): 47-55. Thai.
5. Tangcharoensathien V, Sawaengdee K, Rajataram B, et al. A study of work load and productivity among health personnel in district health promotion hospital. Health systems research institute (HSRI); 2017. Thai.
6. Matsaung RG. Factors influencing the Morale of employees at the greater tzaneen municipality [internet]. [cited 2016 Jul 7]. Available from: https://repository.up.ac.za/handle/2263/41809.
7. Papathanasiou IV, Evangelos CF, Cristos FK, et al. Motivation, Leadership, Empowerment and Confidence: Their relation with nurses' burnout. NCBI. 2014; 26(6): 405-10. doi: 10.5455/msm.2014.26.405-410.
8. Rawat SR. Impact of transformational leadership over employee morale and motivation. Indian Journal of Science and Technology. 2015; 8(Suppl): 25-34. doi: 10.17485/IJST/2015/V8IS6/62118.
9. Lang JWB, Fries S. A revised 10-item version of the Achievement motives scale: Psychometric properties in german-speaking samples. European Journal of Psychological

Assessment. 2006; 22(3): 216-24. doi: https://doi.org/10.1027/1015-5759.22.3.216.

10. Laschinger HK. Conditions for work effectiveness questionnaire I and II (CWEQ I&II) [internet]. [cited 2015 Jul 13]. Available from: https://www.uwo.ca›fhs›hkl›files›cweq.
11. Somboon P, Noimucnwai P, Prasertsri N. Factor influencing job retentions of temporary nursing employees in the Northeast Army Hospital. [master's thesis]. [Nonthaburi]: Sukhothai Thammathirat Open University; 2018. 49 p.
12. Mehay R. The assessment of work environment schdule (AWES). Developed originally Cited in Nolan 1998 [internet]. [cited 2016 Jul 7]. Available from: https://www.bradfordvts.co.uk›teamwork.
13. Faul F. G*Power 3.1.92 [internet]. [Cited 2013 Mar 9]. Available from: https://www.poycho.uni-duessldorf.de/abteilungen/app/gpower3/.7.
14. Sayed RIEI, Ali MR. Achievement motivation and its relation to nurses' decision making beliefs, ability, and job burnout at obstetric and gynecological departments. Clinical Nursing Studies. 2017; 5(4): 42-51. doi: https://doi.org/10.5430/cns.v5n4p42.