

โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล*

Structural Equation Modeling of Job Performance among Nursing Instructors*

เกวลี เขียววิชัย** สุदारัตน์ ตันติวิวัฒน์*** อังศินันท์ อินทรกำแหง****
Kewali Chianwichai** Sudarat Tuntivivat*** Ungsinun Intarakamhang****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และเพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างแรงจูงใจภายใน คุณลักษณะงาน อัตลักษณ์เฉพาะตน งานที่มีความหมาย ต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 220 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนสังกัดจากสถาบันการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต 40 แห่ง ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย 5 แบบวัด ได้แก่ แบบวัดผลการปฏิบัติงาน แบบวัดงานที่มีความหมาย แบบวัดอัตลักษณ์เฉพาะตน แบบวัดแรงจูงใจภายใน และแบบวัดคุณลักษณะงาน ที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบัค เท่ากับ 0.70 0.90 0.87 0.91 และ 0.85 ตามลำดับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสรเอล

ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล มีค่าไคสแควร์ (χ^2) = 140.25, df = 86, χ^2/df = 1.63, SRMR = 0.048, RMSEA = 0.054, CFI = 0.99, GFI = 0.93 และ 2) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน รองลงมาคือ คุณลักษณะงาน โดยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทั้งทางตรง และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านอัตลักษณ์เฉพาะตน และงานที่มีความหมาย ต่อผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางอ้อมผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมาย

Received: November 24, 2022

Revised: March 28, 2024

Accepted: March 29, 2024

* บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ ประเทศไทย 10110

* This paper submitted in partial fulfillment of Doctoral Dissertations in Applied Psychology, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University Bangkok, Thailand 10110

** Corresponding Author, นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ ประเทศไทย 10110. E-mail: Kewali.c@gmail.com

** Corresponding Author, Graduate Student, Doctoral degree in Applied Psychology, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand 10110. E-mail: Kewali.c@gmail.com

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ ประเทศไทย 10110
E-mail: Sudarattu@g.swu.ac.th

*** Assistant Professor, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand 10110
E-mail: Sudarattu@g.swu.ac.th

**** รองศาสตราจารย์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ ประเทศไทย 10110
E-mail: Ungsinun@g.swu.ac.th

**** Associate Professor, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand 10110
E-mail: Ungsinun@g.swu.ac.th

ข้อเสนอแนะชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลศาสตร์ หัวหน้างาน ควรจัดทำแผนและกลยุทธ์ในการส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ทั้งด้านการสอนภาคปฏิบัติ และด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ด้วยการพัฒนาแรงจูงใจภายใน และออกแบบคุณลักษณะของงาน ให้เหมาะสมกับอาจารย์พยาบาลเฉพาะราย

คำสำคัญ: อาจารย์พยาบาล ผลการปฏิบัติงาน งานที่มีความหมาย อัตลักษณ์เฉพาะตน แรงจูงใจภายใน

Abstract

The aim of this research is to develop and examine the consistency of the structural equation model of job performance among nursing instructors and to study the direct, indirect, and total effects between intrinsic motivation, job characteristics, self-identification, and meaningful work on the job performance of nursing instructors. The sample consisted of 220 nursing instructors with more than 1 year of work experience from 40 nursing education institutions using proportional stratified random sampling. Data were collected using 5 measures: job performance, meaningful work, self-identification, intrinsic motivation, and job characteristics, with Cronbach's alpha coefficients of 0.70, 0.90, 0.87, 0.91, and 0.85, respectively. Data were analyzed using the LISREL program.

The results of the study found that: 1) the structural equation model of job performance among nursing instructors was consistent with empirical data. The calculated indices provided good model fit as follows: Chi-square value (χ^2) = 140.25, df = 86, χ^2/df = 1.63, SRMR = 0.048, RMSEA = 0.054, CFI = 0.99, GFI = 0.93; and 2) intrinsic motivation had the most influential total effect on job performance, followed by job characteristics. Intrinsic motivation had both direct and indirect effects on job performance through self-identification and meaningful work. It was also found that job characteristics had an indirect effect on job performance through meaningful work.

Results of this study recommend that educational institution administrators and supervisors create plans and strategies to enhance performance among nursing instructors, both in terms of practical teaching and knowledge development, through developing both the intrinsic motivation and specific job characteristics appropriate for nursing instructors.

Keywords: nursing instructors, job performance, meaningful work, self-identification, intrinsic motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ เป็นการจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติควบคู่กัน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการพยาบาล โดยภาคปฏิบัตินับเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้นักศึกษาพยาบาลได้นำองค์ความรู้ที่ได้จากภาคทฤษฎีไปบูรณาการใช้ในสถานการณ์จริงในการขึ้นฝึกประสบการณ์ในโรงพยาบาล อาจารย์พยาบาลจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาพยาบาล และเป็นต้นแบบในการปฏิบัติการพยาบาลให้มีความพร้อมในการดูแลผู้รับบริการทั้งด้านองค์ความรู้ และด้านการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่สอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมมากที่สุด และรู้สึกพึงพอใจในการเข้ารับบริการ¹ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ อินทรกำแหง ณ ราชสีมา และพีระ เรืองฤทธิ์² พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อทักษะทางการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลในระดับมากที่สุดคือ ด้านความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาลของอาจารย์ โดยความสามารถในวิชาชีพพยาบาลของอาจารย์มีผลต่อการเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างความประทับใจของนักศึกษาพยาบาล ในการมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะการเจ็บป่วยของประชาชนที่มีความซับซ้อน มีโรคอุบัติใหม่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันและในวงกว้าง อาจารย์พยาบาลจะต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัย และสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ทางการพยาบาล พัฒนาการเรียนการสอน และเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินมาตรฐานสถาบันการศึกษาเช่นกัน³

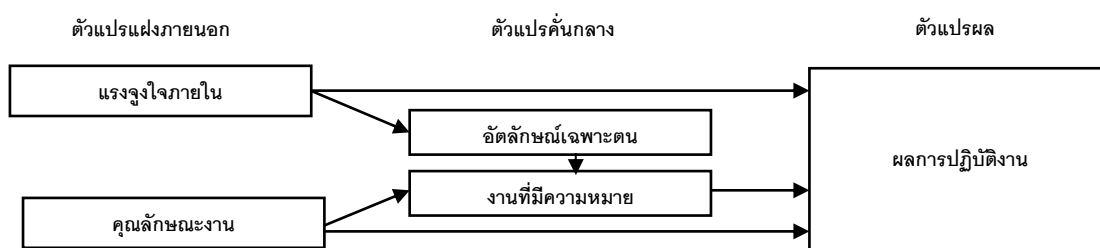
ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล หมายถึง ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และผลการปฏิบัติงานตามบริบทของอาจารย์ประจำให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล โดยการศึกษาของบุญส่ง สุประดิษฐ์⁴ ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสอนและการออกแบบการเรียนการสอน 2) ด้านการวัดผลและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการสอนภาคปฏิบัติ 4) ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ 5) ด้านการประสานงาน 6) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 7) ด้านการรักษาวินัยธรรม ซึ่งผลการวิจัยพบว่าผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์ความรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อันเนื่องมาจากขาดแคลนอาจารย์พยาบาล และไม่มีเวลาเพียงพอ อาจารย์พยาบาลสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมได้ค่อนข้างน้อย หรือบางสถาบันได้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน³ มีผลงานเฉลี่ยเพียง 1 ชิ้น/คน/ปี เท่านั้น⁵ และยังพบปัญหาด้านการสอนภาคปฏิบัติที่ว่าอัตราส่วนของอาจารย์พยาบาลไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา อาจารย์พยาบาลไม่มีเวลาในการนิเทศนักศึกษาอย่างเพียงพอ ไม่สามารถสอน ชี้แนะแนวทาง หรือกระตุ้นนักศึกษาให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเต็มที่⁶ จากปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพนักศึกษาพยาบาล และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลทั้งด้านการสอนภาคปฏิบัติ และด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานตามที่สภาการพยาบาลกำหนด

ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการให้ความหมายในงาน (Meaning of Work: MOW) ในการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ พบว่าแรงจูงใจภายในของอาจารย์พยาบาล เป็นแรงขับที่สำคัญที่ช่วยให้มีพลังทั้งด้านร่างกาย ความคิดและอารมณ์ ที่ส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงาน⁵ โดยผ่านการสร้างอัตลักษณ์เฉพาะตน เสียสละเพื่อส่วนรวม พิสูจน์ได้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน และมีผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับ⁷ แม้ว่าลักษณะการทำงานพยาบาลวิชาชีพจะหนัก แต่เมื่อรู้ว่าการที่ทำงานนั้นเป็นงานที่มีความหมาย ก่อให้เกิดความสนใจและให้คุณค่าในงานที่ทำมากขึ้น ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นเช่นกัน⁸ และยังพบว่าคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ทำหาย มีคุณค่า น่าสนใจ ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ก่อให้เกิดความ

ภูมิใจในการเป็นวิชาชีพ ทำให้เกิดการกระทำที่อยากทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเทและใช้ความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ ส่งผลผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ?

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศยังไม่พบการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการนำเอาแนวคิดทฤษฎีการให้ความหมายในงาน ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล การวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะเกิดประโยชน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกลุ่มอาจารย์พยาบาล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมที่สามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการสอนภาคปฏิบัติ และด้านการพัฒนาองค์ความรู้

กรอบแนวคิดการงานวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องร่วมกับแนวคิดทฤษฎีการให้ความหมายในงานของ Shizuka¹⁰ ได้อธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ แรงจูงใจภายใน และคุณลักษณะงาน ตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ อัตลักษณ์เฉพาะตน และงานที่มีความหมาย มีอิทธิพลต่อตัวแปรผล คือ ผลการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) แรงจูงใจภายใน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลเอง เมื่อบุคคลมีความต้องการทำสิ่งที่ท้าทาย และมีความสนใจเพลิดเพลินที่จะทำในสิ่งที่ตนเองชอบ งานที่ได้รับมอบหมายสามารถทำให้เป็นของตัวเอง และต้องการแสดงว่าตนเองมีความสามารถ จนนำไปสู่การกระทำที่แสดงถึงความมุ่งมั่น ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน⁵

2) คุณลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับรูปแบบความหลากหลายของงาน เอกลักษณะของงานและความสำคัญของงาน ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านการให้คุณค่ากับงานที่มีความหมาย ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง ตามโมเดลคุณลักษณะงานของ Oldham ที่ว่า คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางอ้อมทิศทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการให้บริการอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ ($\beta = 0.46, p < .05$) และงานที่มีความหมายมีอิทธิพลทิศทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการให้บริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.76, p < .05$) และคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทิศทางบวกต่องานที่มีความหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.61, p < .05$)¹¹

3) อัตลักษณ์เฉพาะตน หมายถึง การรู้จักตนเอง เข้าใจตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ รับรู้ในบทบาทหน้าที่ ตลอดจนมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้ โดยอัตลักษณ์เฉพาะตนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยม วัฒนธรรม และสังคมที่เปลี่ยนไป โดยพบว่า

กระบวนการสร้างอัตลักษณ์ของครูดีในดวงใจถูกสร้างผ่านการทำงานที่เสียสละเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน พิสูจน์ว่าตนเป็นผู้ที่มีศรัทธา มีความสามารถในการทำงาน จนมีผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับ⁷

4) งานที่มีความหมาย หมายถึง การรับรู้ถึงคุณค่าให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ มีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน และสร้างความหมายในชีวิตจากประสบการณ์ทำงาน ส่งผลให้รู้สึกภูมิใจในการปฏิบัติงาน เกิดการทุ่มเทร่างกายแรงใจ อุทิศตนให้กับการทำงานและคงอยู่กับองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยว่างานที่มีความหมายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .44$) เมื่อพยาบาลวิชาชีพรู้ว่า งานที่ทำนั้นมีความหมาย ก่อให้เกิดความสนใจและให้คุณค่าในงานที่ทำมากขึ้น ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นเช่นกัน⁸

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องร่วมกับแนวคิดทฤษฎีการให้ความหมายในงาน พบว่าแรงจูงใจภายใน คุณลักษณะงาน อัตลักษณ์เฉพาะบุคคล และงานที่มีความหมาย คาดว่าตัวแปรดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

คำถามการวิจัย

- 1) โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
- 2) แรงจูงใจภายใน คุณลักษณะงาน อัตลักษณ์เฉพาะตน งานที่มีความหมาย มีอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล
- 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างแรงจูงใจภายใน คุณลักษณะงาน อัตลักษณ์เฉพาะตน งานที่มีความหมายต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

สมมติฐานการวิจัย

- 1) โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- 2) แรงจูงใจภายใน คุณลักษณะงาน อัตลักษณ์เฉพาะตน งานที่มีความหมาย มีอิทธิพลรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ผลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตในประเทศไทย จำนวน 90 แห่ง¹² แบ่งสังกัดสถาบันการศึกษารัฐบาล จำนวน 65 แห่ง สถาบันการศึกษาเอกชน จำนวน 23 แห่ง และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ จำนวน 2 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตในประเทศไทย ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนสังกัดจากสถาบันการศึกษาภาครัฐบาล 26 แห่ง ภาคเอกชน 12 แห่ง และอื่น ๆ 2 แห่ง รวมได้จำนวน 40 แห่ง แล้วแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสังกัดเป็น 3:1:1 ตามลำดับ และกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยโปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปออนไลน์ตามวิธีการของ โชเปอ¹³ A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models ค่าขนาดอิทธิพล (anticipated effect size) = .3 ค่า 1-Type II error (desired statistical power level) = .8 จำนวนตัวแปรแฝง (number of latent variables) = 5 จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ (number of observed variables) = 16 และค่าโอกาสในการมีนัยสำคัญทางสถิติหรือ Type I error (probability level) = .05 ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 173 คน ซึ่งผู้วิจัยได้บวกความคลาดเคลื่อนร้อยละ 25 ได้ตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 220 คน จึงทำให้ได้ตัวอย่างตามสัดส่วนภาครัฐบาล ภาคเอกชน และอื่น ๆ เท่ากับ 132 : 42 : 46 คน

เกณฑ์การคัดเข้า (inclusion criteria) คือ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 ปีขึ้นไป และยินยอมเข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยสมัครใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งบริหาร สังกัด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งได้พัฒนาแบบวัดให้สอดคล้องกับบริบทงานของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 5 แบบวัด ดังนี้

แบบวัดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบวัดของบุญส่ง สุประดิษฐ์⁴ มีองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสอนภาคปฏิบัติ จำนวน 7 ข้อ และ 2) ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ จำนวน 5 ข้อ รวมมีคำถามจำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) คะแนนรวม คือ 60 คะแนน และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวม เท่ากับ 0.70

แบบวัดงานที่มีความหมาย ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบวัดของ Steger¹⁴ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ และ 3) ด้านการสร้างความหมายในชีวิต จำนวน 3 ข้อ รวมมีคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) คะแนนรวม คือ 50 คะแนน และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวม เท่ากับ 0.90

แบบวัดอัตลักษณ์เฉพาะตน ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบวัดของสินาพร วิทยาวณิชชัย¹⁵ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรู้จักตนเอง จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ จำนวน 3 ข้อ และ 3) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จำนวน 4 ข้อ รวมมีคำถามจำนวน 11 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) คะแนนรวม คือ 55 คะแนน และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวม เท่ากับ 0.87

แบบวัดแรงจูงใจภายใน ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบวัดของออร์พินท์ ชูชม¹⁶ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย จำนวน 3 ข้อ 2) ด้านความสนใจเพลิดเพลิน จำนวน 4 ข้อ 3) ด้านความเป็นตัวของตัวเอง จำนวน 3 ข้อ 4) ด้านความต้องการมีความสามารถ จำนวน 3 ข้อ และ 5) ด้านความมุ่งมั่น จำนวน 4 ข้อ รวมมีคำถามจำนวน 17 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกเป็นข้อคำถามเชิงบวกแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) คะแนนรวม คือ 85 คะแนน และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวม เท่ากับ 0.91

แบบวัดคุณลักษณะงาน ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบวัดของ Oldham ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยโดยชโลธร แจ่มจรัส¹⁷ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความหลากหลายของงาน จำนวน 3 ข้อ 2) ด้านเอกลักษณ์ของงาน จำนวน 3 ข้อ และ 3) ด้านความสำคัญของงาน จำนวน 3 ข้อ รวมมีคำถามจำนวน 9 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) คะแนนรวม คือ 45 คะแนน และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวม เท่ากับ 0.85

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับคะแนน ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ มาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับ น้อยที่สุด

2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเป็นอาจารย์พยาบาลผู้มีตำแหน่งทางวิชาการ มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี และมีความเชี่ยวชาญทางสาขาพฤตินิยมศาสตร์ รวมทั้งสิ้น 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.85 ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงจำนวน 37 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบัทของแบบวัดผลการปฏิบัติงาน แบบวัดงานที่มีความหมาย แบบวัดอัตลักษณ์เฉพาะตน แบบวัดแรงจูงใจภายใน และแบบวัดคุณลักษณะงาน เท่ากับ 0.70 0.90 0.87 0.91 และ 0.85 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้รับรองจริยธรรมโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลขที่ SWUEC/E/G-501/2564 ลงวันที่ 18 มกราคม 2565 โดยข้อมูลที่ได้จากแบบวัดจะถูกปกปิดไว้เป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยหรือระบุตัวตนบุคคล มีเพียงผู้วิจัยเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อไรก็ได้ และนำเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอทางวิชาการเป็นภาพรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ภายหลังได้รับรองจริยธรรมโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลต่อคณบดีหรืออธิการบดี คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดรัฐบาล เอกชน และอื่น ๆ จำนวน 40 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ภายหลังจากได้รับอนุญาตแล้วผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. แนะนำตัวและประสานงานการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดูแลงานวิจัยของสถาบันการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ตามสถาบันต่าง ๆ และอาจารย์ผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณบดีหรืออธิการบดี
2. ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม google form ซึ่งรายละเอียดทั้งหมดผู้วิจัยได้ชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบเช่นเดียวกันผ่าน google form ก่อนเริ่มทำแบบสอบถาม และ
3. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. 2565 เมื่อครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 220 ราย ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบวัดในโปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเชื่อมต่อกับโปรแกรม google form ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ กลับคืนมา 220 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติเชิงบรรยาย ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของตัวแปร และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ลิสเรล เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการ และนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงในการวิจัยของโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลสมการโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลสมการโครงสร้าง คือ 1) ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ 2) ผลการพิจารณาค่าความสัมพันธ์ที่จะทำให้เกิดภาวะร่วมเส้นตรง (multicollinearity) พบว่า ไม่มีตัวแปรคู่ใดที่มีค่าความสัมพันธ์กันมากกว่า .85 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหมาะสม และ 3) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 200 ราย ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลง สามารถนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างได้

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 220 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 210 คน (ร้อยละ 95.45) มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 80 คน (ร้อยละ 36.36) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 163 คน (ร้อยละ 74.09) สถานภาพโสด จำนวน 104 คน (ร้อยละ 47.27) ด้านตำแหน่งวิชาการ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 167 คน (ร้อยละ 75.91) ด้านตำแหน่งหรือหน้าที่ทางการบริหารงานในองค์กร ส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร จำนวน 170 คน (ร้อยละ 77.27) ด้านสถาบันการศึกษาที่สังกัด แบ่งออกเป็นภาครัฐบาล 26 แห่ง ภาคเอกชน 12 แห่ง และอื่น ๆ 2 แห่ง รวมได้จำนวน 40 แห่ง ส่วนใหญ่สังกัดรัฐบาล 132 คน (ร้อยละ 60.00) ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาอยู่ระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 124 คน (ร้อยละ 56.36)

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการ

ตารางที่ 1 ค่าสถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

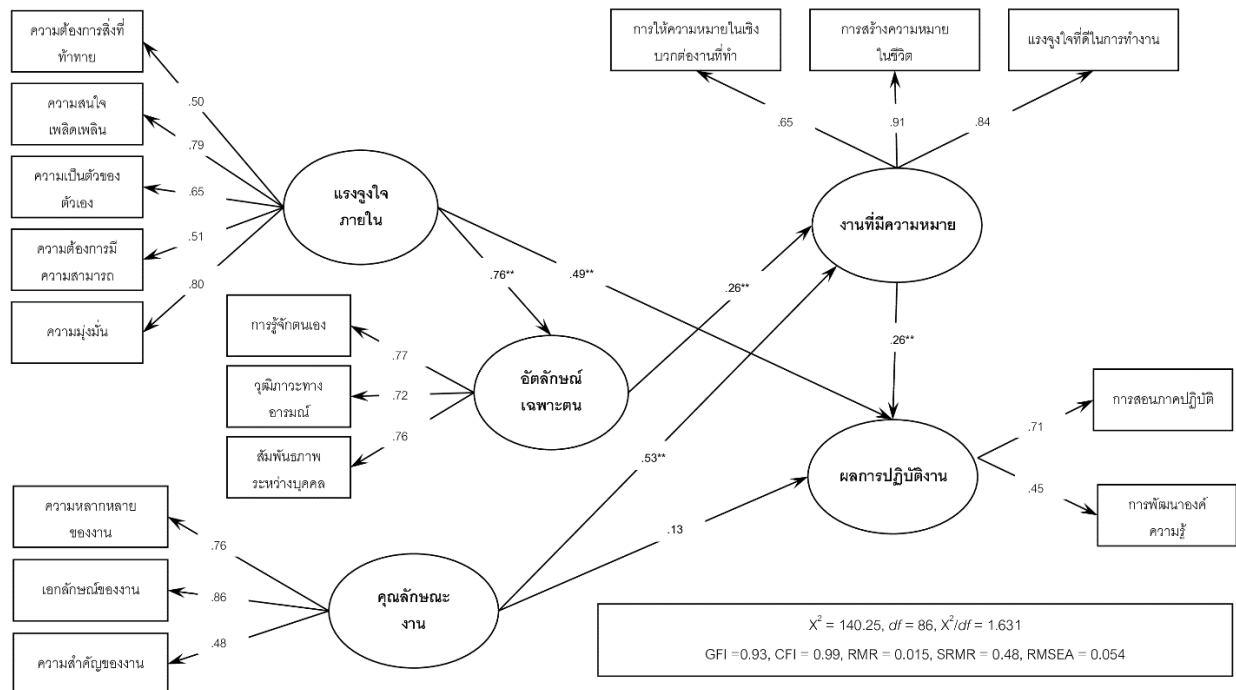
ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2	-	140.25	-
df	-	86	-
χ^2/df ($P = 0.00020$)	<2.00	1.631	กลมกลืน
GFI	>0.90	0.93	กลมกลืน
CFI	>0.90	0.99	กลมกลืน
RMR	<0.05	0.015	กลมกลืน
SRMR	<0.05	0.048	กลมกลืน
RMSEA	<0.05	0.054	กลมกลืน

หมายเหตุ:

- ค่าไคสแควร์ (χ^2)
- ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ที่คำนวณจากค่าไคสแควร์หารด้วยค่าองศาอิสระ (χ^2/df)
- ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI)
- ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI)
- ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR)
- ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Standard RMR: SRMR)
- ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Root Mean Square Error of Approximation Index: RMSEA)

จากตารางที่ 1 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลหลังปรับโมเดลแล้ว พบว่า มีค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 140.25 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 86 มีค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.631 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ (χ^2/df น้อยกว่า 2.00) และไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} > .05$) และเมื่อพิจารณาจากดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนอื่น ๆ พบว่าหลังปรับโมเดลมีค่าต่าง ๆ เป็นไปตามเกณฑ์ คือ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.93 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.015 ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (SRMR) เท่ากับ 0.048 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ 0.054 จึงสรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถอธิบายโมเดลได้ ดังภาพประกอบ 2

ตอนที่ 3 โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล



ภาพที่ 2 โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

จากภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในโมเดลทั้งหมด 5 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) แรงจูงใจภายใน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ความสนใจเพติดเพลิน ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีความสามารถ และความมุ่งมั่น 2) คุณลักษณะงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ ความหลากหลายของงาน เอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน ส่วนตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) อัตลักษณ์เฉพาะตน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ การรู้จักตนเอง วุฒิภาวะทางอารมณ์ และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 2) งานที่มีความหมาย วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ การให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน และการสร้าง ความหมายในชีวิต 3) ผลการปฏิบัติงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว ได้แก่ การสอนภาคปฏิบัติ และการพัฒนาองค์ความรู้ และเมื่อนำมาเขียนอธิบายในรูปแบบของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของอิทธิพลในแต่ละตัวแปร รายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลในโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ตัวแปรเหตุ ตัวแปรผล	แรงจูงใจภายใน			คุณลักษณะงาน			อัตลักษณ์เฉพาะตน			งานที่มีความหมาย			R ²
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	
อัตลักษณ์เฉพาะตน	.76**	-	.76**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.42
งานที่มีความหมาย	0	.20*	.20*	.53**	-	.53**	0.26*	-	0.26*	-	-	-	.49
ผลการปฏิบัติงาน	0.49**	.05	.54**	0.13	.14	.27*	0	0.07	0.07	0.26*	-	0.26*	.38

หมายเหตุ: * หมายถึง p-value < .05, ** หมายถึง p-value < .01,

DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง (Direct effect), IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect), TE หมายถึง อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

จากตารางที่ 2 อธิบายค่าสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลในโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ คุณลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และน้อยที่สุดคือ งานที่มีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และน้อยที่สุดคือ งานที่มีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมายมากที่สุดคือ คุณลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ อัตลักษณ์เฉพาะตน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และน้อยที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่ออัตลักษณ์เฉพาะตนมากที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัยได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน รองลงมาคือ คุณลักษณะงาน และน้อยที่สุดคือ งานที่มีความหมาย ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน และน้อยที่สุดคือ งานที่มีความหมาย โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่องานที่มีความหมายมากที่สุดคือ คุณลักษณะงาน รองลงมาคือ อัตลักษณ์เฉพาะตน และน้อยที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์เฉพาะตนมากที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน โดยตัวแปรสาเหตุภายในสามารถอธิบายความแปรปรวนของงานที่มีความหมาย และอัตลักษณ์เฉพาะตน ได้ร้อยละ 49 และร้อยละ 42 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

สำหรับงานวิจัยนี้ อภิปรายตามสมมติฐาน ดังนี้

1) โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลทดสอบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง พบว่า รูปแบบปัจจัยที่พัฒนาขึ้นมีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล มีค่าไคสแควร์ (X^2) = 140.25, df = 86, X^2/df = 1.63, SRMR = 0.048, RMSEA = 0.054, CFI = 0.99, GFI = 0.93 สอดคล้องกับทฤษฎีการให้ความหมายในงานโมเดลสามารถอธิบายตัวแปรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) แรงจูงใจภายใน คุณลักษณะงาน อัตลักษณ์เฉพาะตน งานที่มีความหมาย มีอิทธิพลรวมอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานผ่านอัตลักษณ์เฉพาะตน และงานที่มีความหมาย เป็นไปตามสมมติฐาน อธิบายได้ว่าแรงจูงใจภายในประกอบด้วย ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ความสนใจเพลิดเพลิน ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีความสามารถ และความมุ่งมั่น และเมื่อส่งผ่านอัตลักษณ์เฉพาะตน ซึ่งประกอบด้วย การรู้จักตนเอง วุฒิภาวะทางอารมณ์ และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ส่งผ่านไปยังงานที่มีความหมาย ซึ่งประกอบด้วย การให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน และการสร้างความหมายในชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีความทุ่มเทในงาน ซึ่งเป็นแรงขับที่สำคัญที่ช่วยให้มีพลังทั้งด้านร่างกาย ความคิดและอารมณ์ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน⁵ ทั้งด้านการสอนภาคปฏิบัติ และด้านการพัฒนาองค์ความรู้ สอดคล้องกับการศึกษาของเนติยา แจ่มทิม และ จารุวรรณ สอนงญาติ¹⁸ พบว่าเมื่ออาจารย์พยาบาลมีความตระหนักถึงความสำคัญของงานและความสำเร็จในเป้าหมาย จะเกิดการสร้างแรงจูงใจให้เห็นความสำคัญของบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน เกิดการทุ่มเท เสียสละทั้งร่างกาย แรงใจ ในการมีส่วนร่วมในงานและความสำเร็จขององค์กร สร้างอัตลักษณ์เฉพาะตน เพื่อให้ได้เป็นที่ยอมรับของสังคม แม้ว่าการทำงานพยาบาลวิชาชีพจะหนัก แต่เมื่อรู้ว่างานที่ทำนั้นเป็นงานที่มีความหมาย ก่อให้เกิดความสนใจและให้คุณค่าในงานที่ทำมากขึ้น ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นเช่นกัน⁸

คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางอ้อมผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมาย เป็นไปตามสมมติฐาน อธิบายได้ว่าคุณลักษณะของงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะของงาน และความสำคัญของงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่องานที่มีความหมาย ซึ่งประกอบด้วย การให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน และการสร้างความหมายในชีวิต อันจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งด้านการสอนภาคปฏิบัติ และด้านการพัฒนาองค์ความรู้ สอดคล้องกับการศึกษาของชุติมา มาลัย และคนอื่น ๆ¹⁹ พบว่าคุณลักษณะของงานของอาจารย์พยาบาล จำเป็นต้องทำให้เกิดความท้าทายและมอบหมายให้ตรงกับลักษณะของอาจารย์พยาบาล เพื่อให้อาจารย์พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานอันจะนำไปสู่พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน และพฤติกรรมกรช่วยเหลือผู้อื่น อันจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ทำให้องค์กรสามารถรักษาคนดีให้คงอยู่ในองค์กรและเพิ่มเสถียรภาพในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเสริมแรงทางบวก ด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลแต่ละคน หรือออกแบบส่งเสริมปัจจัยที่ก่อให้เกิดความท้าทายสร้างคุณค่าในงานให้กับอาจารย์พยาบาล เพื่อให้อาจารย์

พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจในงานและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ทำให้เกิดการกระทำที่อยากทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ทুমเทและใช้ความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ⁹

ข้อจำกัดงานวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์มีข้อจำกัดในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างและการร่วมมือตอบแบบสอบถามไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่คาดว่าจะเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้นผลการวิจัยจึงไม่สามารถเป็นตัวแทนของอาจารย์พยาบาลทั่วประเทศได้

ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้

ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลศาสตร์ หัวหน้างาน ควรจัดทำแผนและกลยุทธ์ในการส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ทั้งด้านการสอนภาคปฏิบัติ และด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ด้วยการพัฒนาแรงจูงใจภายใน และออกแบบคุณลักษณะของงาน ให้เหมาะสมกับอาจารย์พยาบาลเฉพาะราย

เอกสารอ้างอิง

1. Puttaruksa L. The role of nursing instructors in applying the concept of transcultural nursing into practice. Nursing Journal of the Ministry of Public Health 2016;26(2):11-22. (in Thai)
2. Intharakamhang na Ratchasima S, Ruaengrit P. Variables affecting nursing skill of nursing students in Boromarajonani college of Nursing, Swanpracharak Nakhonsawan. Journal of Nursing and Health Research 2016;17(3):106-12. (in Thai)
3. Hengyotmark A, Meecham S, Suwathanpornkul I. The factor related to successfully enhancing research competence among nursing instructors for improving educational quality assurance of nursing educational institutions. JOPN 2020;12(2):265-76. (in Thai)
4. Supradith B. Job performance of nursing instructors under the public educational institutions. The Journal of Boromarajonani College of Nursing Suphanburi 2019;2(2):45-61. (in Thai)
5. Vachprasit R, Ppetpichetchian W, Wannasuntad S, Matchim Y, Sitthimongkol Y. A survey of workforce distribution, workload, and performance outcomes of doctorally-prepared nurse faculty members in nursing institutions in Thailand. Journal of Thailand Nursing and Midwifery Council 2021;36(3):62-82. (in Thai)
6. Keaw-in N, Hongprasith P. Nursing students' expectation and reality towards nursing teachers in ward practice of principles and techniques in nursing practicum of the 18th Class, the Second Year students, Boromarajonnani College of Nursing, Udon Thani [Internet]. 2010 [cited 2023 Nov 16]. Available from: http://110.164.51.230/manage/Research_pic/20130123014049.pdf

7. Jitlung K. Identity of good teacher in heart. Phuket Rajabhat University Academic Journal 2016;12(2):1-15. (in Thai)
8. Ling T, Akkadechanun T, Sirakamon S. Meaningful work and job performance among nurses in medical university hospitals, the people's republic of China. Nursing Journal 2019;46(4):211-24. (in Thai)
9. Kumjitake T. Motivation factors affecting work performance of registered nurses of Nopparatjathane Hospital [thesis]. Bangkok: Krirk University; 2019. (in Thai)
10. Shizuka M. Evolving meaning of work (MOW) theory for high performance [Internet]. 2018 [cited 2022 Nov 1]. Available from: <https://www.meaning.ca/article/evolving-meaning-of-work-mow-theory-for-high-performance/>
11. Tanakarnsit P, Khaikleng P. Influence of job characteristics affecting the service performance of salespeople in retail business: mediating role of meaningful work. Western University Research Journal of Humanities and Social Science 2023;9(1):169-82. (in Thai)
12. Thailand Nursing and Midwifery Council. Educational institutions teaching the Bachelor of Nursing Science program that are accredited by the Nursing and Midwifery Council [Internet]. 2022 [cited 2023 Sep 14]. Available from: [https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/1_1\(30\).pdf](https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/1_1(30).pdf) (in thai)
13. Soper DS. A-priori sample size calculator for structural equation models [Internet]. 2021 [cited 2022 Nov 1]. Available from: <https://www.danielsoper.com/statcalc>
14. Steger FM, Dik JB, Duffy DR. Measuring meaningful work: the work and meaning inventory (WAMI). J Career Assess 2012;20(3):322-37.
15. Withayavanitchai S. The study and development of ego identity and professional identity in nursing students through group counseling program [dissertation]. Bangkok: Srinakharinwirot University; 2018. (in Thai)
16. Choochom O. A causal relationship model of teachers' work engagement [Internet]. Bangkok: Srinakharinwirot University; 2014 [cited 2021 Oct 10]. Available from: <http://bsris.swu.ac.th/upload/161.pdf> (in thai)
17. Jamjumrat C. The effect of job characteristics and pay satisfaction to organizational commitment of temporary staff contract [thesis]. Bangkok: Thammasat University; 2014. (in Thai)
18. 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. Journal of Educational Research Faculty of Education, Srinakharinwirot University 2016;11(1):51-62. (in Thai)

19. Malai C, Dangdomyouth P, Kanhadilok S, Suwanjaroen J. Promoting organizational citizenship behaviors: the challenging management for quality instructors. FEU Academic Review 2017;11(4):34-47. (in Thai)