บทที่ 4
การวิเคราะห์ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยพรรณนาหาความสัมพันธ์ (Descriptive Correlational Research) ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship Modeling) เรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลการดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ โรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานครผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ 2. เพื่อสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ 3. เพื่อวิเคราะห์ และตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ความผูกพันในงานของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานบุคลากร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 7 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ใช้สถิติบรรยาย เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะปัจจัยที่ใช้ในการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และตอนที่ 2-7 เป็นผลการวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาการวิจัยตามกรอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลความผูกพันในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผลการดำเนินงานบุคลากร ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์แบบจำลองเชิงโครงสร้าง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เส้นทาง

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 7 การปรับแบบจำลองตามลักษณะของกลุ่มประชากรเป้าหมาย

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์มีความสะดวกมากขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์แทนค่าที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	กลุ่มประชากรเป้าหมาย
Mean	ค่าเฉลี่ย
MIN	คะแนนต่ำสุด (Minimum)
MAX	คะแนนสูงสุด (Maximum)
S.D.	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SK	ค่าความเบ้ (Skewness)
KU	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
P	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
b	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
B	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเป็นรายองค์ประกอบ (Standardized Solution)
C.R.	ค่าอัตราส่วนวิกฤติ Critical ratio
χ^2/ DF หรือ CM/ DF	ค่าสัดส่วนเปรียบเทียบระหว่างค่า Chi-squareและองศาอิสระ
RMSEA	ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคาดเคลื่อนกำลังสองการประมาณค่า
GFI	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องหรือความกลมกลืน
AGFI	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องหรือความกลมกลืนที่ปรับแก้
CFI	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ
PGFI	ค่าปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่ปรับแก้ด้วยความซับซ้อนของโมเดล
GAMMA	เมทริกซ์อิทธิผลเชิงสาเหตุจากตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable) ไปตัวแปรภายใน (Endogenous Variable)
BETA	เมทริกซ์อิทธิผลเชิงสาเหตุจากตัวแปรภายใน
LAMDA X	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกบนตัวแปรแฝงภายนอก
LAMDA Y	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรสังเกตได้ภายในบนตัวแปรแฝงภายใน
TE	อิทธิผลรวม (Total Effect)
DE	อิทธิทางตรง (Direct Effect)
IE	อิทธิทางอ้อม (Indirect Effect)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

WE	ความผูกพันในงาน (Work Engagement)
OC	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior)
JP	ผลการดำเนินงานบุคลากร (Job Performance)
TL	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)
JC	คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)
EN	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work Environment)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกต

VIGO	ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Vigor)
DEDI	ความเต็มใจอุทิศตนในการปฏิบัติงาน (Dedication)
ABSO	รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption)
ALTR	พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)
CONS	พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)
SPOR	พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship)
COUR	พฤติกรรมความอ่อนน้อม (Courtesy)
CIVI	พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue)
INRO	ผลการดำเนินงานในบทบาทหน้าที่ (In-role Performance)
EXTR	ผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่ (Extra-role Performance)
IDIN	การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence)
INMO	การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)
INST	การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)
INCO	การมุ่งมั่นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration)
SKVA	ความหลากหลายของทักษะในงาน (Skill Variety)
TAID	ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identification)
TASI	ความสำคัญของงาน (Task Significance)
AUTO	ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy)
FEED	การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน (Feedback)
STRA	ความเพียงพอของอัตรากำลัง (Staffing and Resources Adequacy)
NUMA	ความสามารถการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ (Nurse Management Ability)
NUPR	สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลและแพทย์ (Nurse-Physician Relationship)

NPHA การร่วมมือของพยาบาล (Nurse Participation in Hospital Affairs)

FFQC พื้นฐานการพยาบาลเพื่อคุณภาพ (Foundations for Quality of Care)

4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ นำเสนอผลการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ของตัวแปร จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมได้กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยข้อมูลมีความสมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 1,426 คน คิดเป็นร้อยละ 90.03 จากแบบสอบถามจำนวน 1,584 ฉบับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มดังนี้

ตารางที่ 4.1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	65	4.6
	หญิง	1,361	95.4
	รวม	**1,426**	**100**
อายุ			
	20-30 ปี	577	40.5
	31-40 ปี	403	28.3
	41-50 ปี	313	21.9
	> 50 ปี	133	9.3
	รวม	**1,426**	**100**
สถานภาพ			
	โสด	869	60.9
	สมรส	505	35.4
	หม้าย/หย่าร้าง	46	3.2
	แยกกันอยู่	6	0.4
	รวม	**1,426**	**100**

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 1,361 คน คิดเป็นร้อยละ 95.4 และเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 มีอายุเฉลี่ย 20-30 ปี จำนวน 577 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมา อายุเฉลี่ย 31-40 ปี จำนวน 403 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 อายุเฉลี่ย 41-50 ปี จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 อายุเฉลี่ย > 50 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ และมีสถานภาพโสด จำนวน 869 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมา สถานภาพสมรส จำนวน 505 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 สถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 สถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือนรวมกับรายได้พิเศษอื่นๆ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	479	33.6
6-10 ปี	260	18.2
11-15 ปี	193	13.5
16-20 ปี	178	12.5
> 20 ปี	316	22.2
รวม	**1,426**	**100**
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา/ ประกาศนียบัตร	10	0.7
ปริญญาตรี	1,223	85.8
ปริญญาโท	191	13.4
ปริญญาเอก	2	0.1
รวม	**1,426**	**100**
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
แผนกอายุรกรรม	325	22.8
แผนกศัลยกรรม	132	9.3
แผนกจักษุ โสต ศอ นาสิก	50	3.5
แผนกห้องผ่าตัด	68	4.8
แผนกเวชกรรมฟื้นฟู	4	0.3
แผนกห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	103	7.2

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
แผนกหอผู้ป่วยหนัก	115	8.1
แผนกกุมารเวชกรรม	86	6.0
แผนกสูติ-นรีเวชกรรม	101	7.1
แผนกออร์โธปิดิกส์	42	2.9
แผนกผู้ป่วยนอก	77	5.4
แผนกอื่นๆ	323	22.7
รวม	**1,426**	**100**
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือนรวมกับรายได้พิเศษอื่นๆ)		
15,000-20,000 บาท	43	3.0
20,001-25,000 บาท	107	7.5
25,001-30,000 บาท	188	13.2
30,001-35,000 บาท	249	17.5
35,001-40,000 บาท	237	16.6
40,001-45,000 บาท	252	17.7
45,001-50,000 บาท	157	11.0
มากกว่า 50,001 บาท	193	13.5
รวม	**1,426**	**100**

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 479 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมา > 20 ปี จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 1,223 คน คิดเป็นร้อยละ 85.8 รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 การศึกษาอนุปริญญา/ ประกาศนียบัตร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 การศึกษาปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.1 ตามลำดับ และปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 รองลงมาแผนกศัลยกรรม จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีรายรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือนรวมกับรายได้พิเศษอื่นๆ) ระหว่าง 40,001-45,000 บาท

จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 รองลงมาระหว่าง 35,001-40,000 บาท จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และน้อยที่สุด ระหว่าง 15,000-20,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 4.3 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านบุคลากรภายในโรงพยาบาลที่ท่านจะปรึกษาเมื่อมีปัญหาเรื่องงาน ความผูกพันในงานปัจจุบันที่กำลังปฏิบัติ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรภายในโรงพยาบาลที่ท่านจะปรึกษาเมื่อมีปัญหาเรื่องงาน		
ผู้จัดการฝ่ายฯ	73	5.1
หัวหน้าแผนก/ หน่วยงาน	723	50.7
เพื่อนร่วมงาน	569	39.9
อื่นๆ เช่น ครอบครัว	61	4.3
รวม	**1,426**	**100**
ความผูกพันในงานปัจจุบันที่กำลังปฏิบัติ		
มีความผูกพันมาก	1,003	70.3
ไม่แน่ใจ	386	27.1
ไม่มีความผูกพัน	37	2.6
รวม	**1,426**	**100**

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เมื่อพบปัญหาจะปรึกษาหัวหน้าแผนก หัวหน้าหน่วยงาน 723 คน คิดเป็น 50.7 รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน จำนวน 569 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 ผู้จัดการฝ่ายฯ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 กลุ่มอื่นๆ เช่น ครอบครัว จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 และมีความรู้สึกว่าตนเองมีความผูกพันในงานปัจจุบันที่กำลังปฏิบัติมาก จำนวน 1,003 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 รองลงมา คือ ไม่แน่ใจ จำนวน 386 คน คิดเป็น 27.1 และไม่มีความผูกพันจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับผลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลการดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในงาน

ผลความผูกพันในงาน (Work Engagement: WE) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน (Vigor: VIGO) ด้านความเต็มใจอุทิศตนในการปฏิบัติงาน (Dedication: DEDI) ด้านการรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption: ABSO) โดยได้สอบถามความคิดเห็นและการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคะแนน 5 ระดับ คะแนน (5) หมายถึง มากที่สุด คะแนน (4) หมายถึง มาก คะแนน (3) หมายถึง ปานกลาง คะแนน (2) หมายถึง น้อย คะแนน (1) หมายถึง น้อยที่สุด ดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน			
1. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.08	0.61	มาก
2. ท่านทุ่มเทแรงกายเต็มความสามารถแม้พบปัญหายุ่งยาก	4.17	0.61	มาก
3. อุปสรรคเกี่ยวกับงานไม่ทำให้ท่านย่อท้อต่องานที่รับผิดชอบ	3.77	0.75	มาก
เฉลี่ยด้านความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน	**4.00**	**0.65**	**มาก**
ด้านความเต็มใจอุทิศตนในการปฏิบัติงาน			
4. ท่านมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน	3.85	0.72	มาก
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ	4.20	0.67	มาก
6. ท่านต้องการมาปฏิบัติงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	3.89	0.76	มาก
7. ท่านมีความมุ่งมั่นกับงานเพื่อให้งานสำเร็จ	4.25	0.63	มาก
เฉลี่ยด้านความเต็มใจอุทิศตนในการปฏิบัติงาน	**4.04**	**0.70**	**มาก**
ด้านการรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต			
8. ท่านเห็นว่าเวลาปฏิบัติงานหมดไปอย่างรวดเร็ว	3.78	0.79	มาก
9. ท่านรู้สึกลืมเรื่องราวหรือข้อกังวลต่างๆ ขณะกำลังปฏิบัติงาน	3.65	0.78	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความผูกพันในงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10. ท่านมีความสุขกับงาน	3.75	0.78	มาก
11. ท่านจะไม่ละทิ้งงานถ้างานยังไม่สำเร็จ	4.25	0.63	มาก
เฉลี่ยด้านการรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	**3.86**	**0.74**	**มาก**
เฉลี่ยรวมความผูกพันในงาน	**3.97**	**0.70**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97, SD = 0.70) แยกออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจอุทิศตนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.04, SD = 0.7) รองลงมาด้านความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, SD = 0.65) และด้านการรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86, SD = 0.74) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามรายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 3.75 ถึง 4.25 คะแนน

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OC) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism: ALTR) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness: CONS) ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship: SPOR) ด้านพฤติกรรมความอ่อนน้อม (Courtesy: COUR) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue: CIVI) โดยได้สอบถามความคิดเห็นและการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคะแนน 5 ระดับ คะแนน (5) หมายถึง มากที่สุด คะแนน (4) หมายถึง มาก คะแนน (3) หมายถึง ปานกลาง คะแนน (2) หมายถึง น้อย คะแนน (1) หมายถึง น้อยที่สุด ดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ			
1. ท่านให้ความช่วยเหลือทีมงานเสมอเมื่อเห็นว่าภาระงานหนัก	4.30	0.58	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ขาดงานด้วยความเต็มใจ	4.10	0.66	มาก
3. ท่านใส่ใจและให้กำลังใจแก่ทีมงานเมื่อเขาเหล่านั้นท้อแท้	4.14	0.62	มาก
เฉลี่ยด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	**4.18**	**0.62**	**มาก**
ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่			
4. ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.07	0.66	มาก
5. ท่านทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานมากกว่ามุ่งหวังผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร	3.88	0.72	มาก
6. ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการทำงานกับผู้อื่น	4.20	0.59	มาก
เฉลี่ยด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	**4.04**	**0.65**	**มาก**
ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา			
7. ท่านเคารพสิทธิของผู้อื่น	4.47	0.57	มาก
8. ท่านหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน	4.38	0.60	มาก
9. แม้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในที่ทำงาน ท่านสามารถยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาเรียนรู้	4.10	0.59	มาก
เฉลี่ยด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา	**4.31**	**0.58**	**มาก**

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านพฤติกรรมความอ่อนน้อม			
10. ท่านให้เกียรติผู้อื่นแม้ว่าผู้นั้นมีตำแหน่งที่น้อยกว่า	4.42	0.58	มาก
11. ท่านให้ความเคารพการตัดสินใจของผู้อื่นถึงแม้ไม่เห็นด้วยภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ	4.10	0.71	มาก
12. ท่านช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.07	0.65	มาก
เฉลี่ยด้านพฤติกรรมความอ่อนน้อม	**4.20**	**0.64**	**มาก**
ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ			
13. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบเพื่อร่วมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร	4.22	0.60	มาก
14. ท่านไม่เปิดเผยความลับขององค์กรให้กับคนภายนอกรู้	4.27	0.66	มาก
15. ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	3.97	0.71	มาก
16. ท่านช่วยเหลือองค์กรแม้ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ	3.91	0.72	มาก
เฉลี่ยด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	**4.10**	**0.70**	**มาก**
เฉลี่ยรวมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	**4.17**	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17, SD = 0.64) แยกออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.31, SD = 0.58) รองลงมาด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19, SD = 0.64) ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, SD = 0.62) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, SD = 0.70) และด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, SD = 0.65) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแยกตามรายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 3.88 ถึง 4.75 คะแนน

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานบุคลากร

ปัจจัยด้านผลดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ (Job Performance: JP) ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลการดำเนินงานในบทบาทหน้าที่ (In-role performance: INRO) และด้านผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่ (Extra-role Performance: EXRO) โดยได้สอบถามความคิดเห็นและการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคะแนน 5 ระดับ คะแนน (5) หมายถึง มากที่สุด คะแนน (4) หมายถึง มาก คะแนน (3) หมายถึง ปานกลาง คะแนน (2) หมายถึง น้อย คะแนน (1) หมายถึง น้อยที่สุด ดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานบุคลากร

การดำเนินงานบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านผลการดำเนินงานในบทบาทหน้าที่			
1. ท่านปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ตามที่องค์กรคาดหวัง	4.04	0.58	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกกำหนดไว้ตามมาตรฐานวิชาชีพด้วยความรับผิดชอบ	4.18	0.57	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เกินเกณฑ์มาตรฐานกำหนดไว้	3.85	0.66	มาก
4. ท่านได้รับการประเมินผลงานผ่านเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้	4.03	0.62	มาก
เฉลี่ยด้านผลการดำเนินงานในบทบาทหน้าที่	**4.03**	**0.61**	**มาก**
ด้านผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่			
5. ท่านให้ความช่วยเหลือพยาบาลใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่	4.18	0.62	มาก
6. ท่านมีส่วนร่วมและช่วยสนับสนุนกิจกรรมขององค์กร	3.99	0.64	มาก
7. ท่านเต็มใจอาสาทำในสิ่งที่ไม่ได้กำหนดไว้ในบทบาทหน้าที่	3.93	0.66	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การดำเนินงานบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8. ท่านค้นหาวิธีการปฏิบัติใหม่ๆ มาปรับปรุงงานเสมอ	3.80	0.72	มาก
เฉลี่ยด้านผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่	**3.98**	**0.66**	**มาก**
เฉลี่ยรวมผลการดำเนินงานบุคลากร	**4.00**	**0.63**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานบุคลากรของ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, SD = 0.63) แยกออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลการดำเนินงานในบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.03, SD = 0.61) และรองลงมา ด้านผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, SD = 0.66) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามรายข้อคำถาม พบว่าทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 3.80 ถึง 4.18 คะแนน

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence: IDIN) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation: INMO) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation: INST) ด้านการมุ่งมั่นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration: INCO) โดยได้สอบถามความคิดเห็นและการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคะแนน 5 ระดับ คะแนน (5) หมายถึง มากที่สุด คะแนน (4) หมายถึง มาก คะแนน (3) หมายถึง ปานกลาง คะแนน (2) หมายถึง น้อย คะแนน (1) หมายถึง น้อยที่สุด ดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์			
1. ผู้บังคับบัญชาแสดงให้ท่านเห็นถึงความน่าเชื่อถือในความเป็นผู้นำ	3.95	0.77	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาแสดงให้ท่านเห็นถึงความศรัทธาในตัวผู้นำ	3.90	0.78	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.07	0.712	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามุ่งเน้นมาตรฐานของงานมากกว่าการหาข้อผิดพลาด	3.93	0.77	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.96	0.79	มาก
6. ท่านภูมิใจในตัวผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.93	0.79	มาก
เฉลี่ยด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	**3.96**	**0.77**	**มาก**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ			
7. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างเหมาะสม	3.92	0.77	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งเน้นความสำเร็จของงานตามแนวทางวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร	4.08	0.70	มาก
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกระตุ้นให้ท่านมีความเสียสละในการปฏิบัติมากขึ้น	3.88	0.77	มาก
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านเห็นคุณค่าในตัวท่านมากกว่าการเป็นบุคลากรในองค์กร	3.79	0.81	มาก
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.78	0.81	มาก
เฉลี่ยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	**3.89**	**0.77**	**มาก**

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา			
12. ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นให้ท่านเกิดความคิดสร้างสรรค์ในงาน	3.79	0.78	มาก
13. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความชัดเจนถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้ท่านปฏิบัติ	3.88	0.76	มาก
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านเคารพการตัดสินใจของท่านในการปฏิบัติงาน	3.86	0.78	มาก
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาเสนอแนะท่านเสมอ	3.79	0.79	มาก
16. ผู้บังคับบัญชาชี้แนะให้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติงานใหม่เพื่อให้งานประสบความสำเร็จได้รวดเร็วและมีมาตรฐาน	3.86	0.794	มาก
เฉลี่ยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	**3.83**	**0.70**	**มาก**
ด้านการมุ่งมั่นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล			
17. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านเกิดข้อผิดพลาด ถูกร้องเรียนและไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้	3.92	0.80	มาก
18. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การชี้แนะข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาให้ได้มาตรฐาน	3.94	0.77	มาก
19. ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.83	0.84	มาก
20. ท่านได้รับการส่งเสริม ช่วยเหลือการพัฒนาศักยภาพจากผู้บังคับบัญชา	3.85	0.80	มาก
เฉลี่ยด้านการมุ่งมั่นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	**3.89**	**0.88**	**มาก**
เฉลี่ยรวมผู้นำการเปลี่ยนแปลง	**3.89**	**0.76**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89, SD = 0.76) แยกออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.96, SD = 0 .77) รองลงมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89, SD = 0.77) ด้านการมุ่งมั่นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89, SD = 0.88) และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83, SD = 0.70) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามรายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 3.78 ถึง 4.08 คะแนน

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะงาน

ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (Job characteristics: JC) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายทักษะในงาน (Skill Variety: SKSI) ด้านความเป็นเอกภาพของงาน (Task Identification: TAID) ด้านความสำคัญของงาน (Task Significance: TASI) ด้านความเป็นอิสระในงาน (Autonomy: AUTO) ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน (Feedback: FEED) โดยได้สอบถามความคิดเห็นและการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคะแนน 5 ระดับ คะแนน (5) หมายถึง มากที่สุด คะแนน (4) หมายถึง มาก คะแนน (3) หมายถึง ปานกลาง คะแนน (2) หมายถึง น้อย คะแนน (1) หมายถึง น้อยที่สุด ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลคุณลักษณะงาน

คุณลักษณะงาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความหลากหลายทักษะในงาน			
1. ท่านใช้ความรู้ และทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	4.10	0.62	มาก
2. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานในโครงการที่น่าสนใจ	3.83	0.73	มาก
3. ลักษณะงานของท่านมีความท้าทาย	4.03	0.70	มาก
4. งานของท่านได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.88	0.71	มาก
เฉลี่ยด้านความหลากหลายทักษะในงาน	**3.96**	**0.69**	**มาก**

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

คุณลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความเป็นเอกภาพของงาน			
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตัวท่านเองตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุด	4.00	0.67	มาก
6. ท่านได้รับโอกาสพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.97	0.65	มาก
7. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.07	0.66	มาก
เฉลี่ยด้านความเป็นเอกภาพของงาน	**4.01**	**0.66**	**มาก**
ด้านความสำคัญของงาน			
8. งานที่ท่านทำมีความหมายและความสำคัญต่อผู้อื่น	4.15	0.64	มาก
9. ท่านรู้สึกว่าผู้รับผลงานพึงพอใจผลงานท่าน	3.97	0.64	มาก
10. ท่านรู้สึกภูมิใจทุกครั้งในการปฏิบัติงานเมื่องานสำเร็จ	4.23	0.63	มาก
เฉลี่ยด้านความสำคัญของงาน	**4.11**	**0.63**	**มาก**
ด้านความเป็นอิสระในงาน			
11. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความอิสระ	3.86	0.73	มาก
12. ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่านเอง	3.94	0.68	มาก
13. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่านด้วยความไว้วางใจตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.02	0.63	มาก
เฉลี่ยด้านความเป็นอิสระในงาน	**3.94**	**0.68**	**มาก**
ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน			
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านแจ้งผลลัพธ์ของงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	3.86	0.71	มาก
15. ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะท่านเกี่ยวกับงาน	3.89	0.70	มาก
16. เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะท่านเกี่ยวกับงาน	3.88	0.69	มาก
เฉลี่ยด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน	**3.88**	**0.70**	**มาก**
เฉลี่ยรวมคุณลักษณะงาน	**3.98**	**0.67**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, SD = 0.67) แยกออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.11, SD = 0.63) รองลงมา ด้านความเป็นเอกภาพของงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01, SD = 0.66) ด้านความหลากหลายทักษะในงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96, SD = 0.69) ด้านความเป็นอิสระในงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94, SD = 0.68) และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88, SD = 0.70) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามรายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 3.86 ถึง 4.43 คะแนน

4.2.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work Environment: EN)ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเพียงพอของอัตรากำลัง (Staffing and Resources Adequacy: STRA) ด้านความสามารถการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลวิชาชีพ (Nurse Management Ability: NUMA) ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์ (Nurse-Physician Relationship: NUPR) ด้านการร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ (Nurse Participation in Hospital Affairs: NUPH) ด้านพื้นฐานการพยาบาลวิชาชีพเพื่อคุณภาพ (Nursing Foundations for Quality of Care: NUFQ) โดยได้สอบถามความคิดเห็นและการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคะแนน 5 ระดับ คะแนน (5) หมายถึง มากที่สุด คะแนน (4) หมายถึง มาก คะแนน (3) หมายถึง ปานกลาง คะแนน (2) หมายถึง น้อย คะแนน (1) หมายถึง น้อยที่สุด ดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความเพียงพอของอัตรากำลัง			
1. อัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพเพียงพอทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดี	3.38	1.06	มาก
2. อัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพเพียงพอส่งผลต่อคุณภาพการบริการ	3.63	1.07	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. ท่านมีเวลาและโอกาสในการปรึกษาหารือเกี่ยวกับการดูแลรักษาพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน	3.72	0.74	มาก
เฉลี่ยรวมด้านความเพียงพอของอัตรากำลัง	**3.58**	**0.96**	**มาก**
ด้านความสามารถการบริหารจัดการและ ภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลวิชาชีพ			
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนงานการพยาบาล	3.90	0.71	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือหากมีข้อขัดแย้งกับแพทย์	3.86	0.82	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาสในการเรียนรู้	3.91	0.73	มาก
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน	3.83	0.78	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงเห็นถึงปัญหาและสามารถช่วยเหลือท่านได้	3.60	0.88	มาก
เฉลี่ยรวมด้านความสามารถการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลวิชาชีพ	**3.82**	**0.78**	**มาก**
ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์			
9. แพทย์และพยาบาลวิชาชีพมีสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.77	0.76	มาก
10. แพทย์และพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม	3.81	0.73	มาก
11. แพทย์และพยาบาลวิชาชีพให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.73	0.78	มาก
เฉลี่ยรวมด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์	**3.77**	**0.76**	**มาก**
ด้านการร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ			
12. ท่านได้รับการพัฒนาในสายงานวิชาชีพพยาบาล	3.73	0.75	มาก
13. ท่านได้รับโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล	3.64	0.80	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
14.	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมหรือเป็นคณะกรรมการต่างๆ ขององค์กร	3.68	0.81	มาก
15.	ท่านมีส่วนร่วมในการดูแลงานภายในหน่วยงานหรือองค์กร	3.82	0.71	มาก
	เฉลี่ยรวมด้านการร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ	**3.72**	**0.77**	**มาก**
ด้านพื้นฐานการพยาบาลวิชาชีพเพื่อคุณภาพ				
16.	ท่านมีการวางแผนการดูแลผู้รับบริการเสมอ	3.91	0.66	มาก
17.	ท่านดูแลผู้รับบริการเกินมาตรฐานที่คาดหวังไว้	3.82	0.65	มาก
18.	ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง	3.96	0.64	มาก
19	ท่านมีอุดมการณ์และจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน	4.16	0.65	มาก
	เฉลี่ยรวมด้านพื้นฐานการพยาบาลวิชาชีพเพื่อคุณภาพ	**3.96**	**0.65**	**มาก**
	เฉลี่ยรวมด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	**3.77**	**0.78**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.77, SD = 0.78) แยกออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพื้นฐานการพยาบาลวิชาชีพเพื่อคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.96, SD = 0.65) รองลงมา ด้านความสามารถการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.82, SD = 0.78) ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.77, SD = 0.76) ด้านการร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.72, SD = 0.77) และด้านความเพียงพอของอัตรากำลังอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.58, SD = 0.96) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามรายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 3.38 ถึง 4.16 คะแนน

4.2.7 สรุปผลการแสดงความคิดเห็นคำถามปลายเปิด

จากคำถามปลายเปิดจำนวน 3 ข้อ ประเด็นคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลการดำเนินงาน จากจำนวนแบบสอบถาม 1,426 ฉบับ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มเป้าหมายได้แสดงความคิดเห็นในการตอบคำถามปลายเปิดได้อย่างอิสระ จากการสรุปผลความคิดเห็น พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม แต่มีข้อเสนอแนะบางประเด็นที่แตกต่างไปจากกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ศึกษา เช่น ด้านนโยบายองค์กร ความยุติธรรมเป็นต้น ผู้วิจัยได้สรุปข้อคิดเห็นจากคำถามปลายเปิดที่มีการแสดงความคิดเห็นมากที่สุดถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกในงาน 5 อันดับที่มีคะแนนสูงสุด ดังนี้ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศองค์กร (สัมพันธภาพเพื่อร่วมงาน ความสามัคคี การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน) จำนวนผู้แสดงความคิดเห็น 963 คิดเป็นร้อยละ 67.53 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวนผู้แสดงความคิดเห็น 202 คิดเป็นร้อยละ 14.16 ด้านหัวหน้างานหรือผู้นำตามลำดับชั้น จำนวนผู้แสดงความคิดเห็น 141 คิดเป็นร้อยละ 9.88 ด้านลักษณะงาน (ความท้าทาย ความรู้) จำนวนผู้แสดงความคิดเห็น 117 คิดเป็นร้อยละ 8.20 ด้านปริมาณงานกับจำนวนอัตรากำลังที่เพียงพอ จำนวนผู้แสดงความคิดเห็น 111 คิดเป็นร้อยละ 7.78

สรุปได้ว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานที่ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมมา ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีประเด็นที่เพิ่มเติมเข้ามาด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยไม่ได้นำปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการมาศึกษา

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลการดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ และตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ความผูกพันในงานของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานบุคลากร โดยมีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานบุคลากร 2. ปัจจัยด้านความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 3. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานบุคลากร 4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน 5. ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน 6. ปัจจัยด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลว่ามีลักษณะอย่างไร เป็นการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ ซึ่งเป็นข้อตกลงเบื้องต้นของการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการเชิงโครงสร้าง เนื่องจากการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรจะทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรเป็นแบบใด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการตรวจค่ากลางและการกระจายตัวของข้อมูลแต่ละตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ค่าต่ำสุด (Mninumum) ค่าสูงสุด (Maximum) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของข้อมูลแต่ละตัวแปรด้วยค่าความเบ้ (Skewness) และ ความโด่ง (Kurtosis) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2554) ซึ่งประกอบไปด้วย ตัวแปรสังเกตได้ เป็นตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝง (Latent variable) จำนวน 6 ตัวแปร ประกอบด้วย 1. ความผูกพันในงาน 2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 3. ผลการดำเนินงานบุคลากร 4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5. คุณลักษณะงาน 6. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าสถิติพรรณนาลักษณะของตัวแปร (N = 1,426)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	MIN	MAX	แปลผล	SK	KU
VIGO	4.01	0.54	2.00	5.00	มาก	-.05	0.03
DEDI	4.05	0.57	1.75	5.00	มาก	-0.26	0.21
ABSO	3.86	0.56	1.25	5.00	มาก	-0.10	0.29
ALTR	4.18	0.53	2.00	5.00	มาก	-0.14	-0.06
CONS	4.05	0.55	1.67	5.00	มาก	-0.03	0.03
SPOR	4.32	0.48	2.67	5.00	มาก	-0.29	-0.26
COUR	4.20	0.52	2.33	5.00	มาก	-0.10	-0.39
CIVI	4.09	0.54	2.25	5.00	มาก	-0.07	-0.12
INRO	4.02	0.50	2.50	5.00	มาก	0.10	0.04
EXTR	3.97	0.54	2.25	5.00	มาก	0.07	-0.12
IDIN	3.96	0.69	1.00	5.00	มาก	-0.49	0.56
INMO	3.89	0.68	1.00	5.00	มาก	-0.35	0.48
INST	3.83	0.70	1.00	5.00	มาก	-0.35	0.55
INCO	3.88	0.72	1.00	5.00	มาก	-0.53	0.69

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	MIN	MAX	แปลผล	SK	KU
SKVA	3.96	0.56	2.25	5.00	มาก	-0.03	-0.14
TAID	4.01	0.56	2.00	5.00	มาก	-0.11	0.02
TASI	4.12	0.56	2.00	5.00	มาก	-0.17	-0.17
AUTO	3.94	0.60	1.00	5.00	มาก	-0.16	0.30
FEED	3.88	0.64	1.00	5.00	มาก	-0.27	0.56
STRA	3.58	0.81	1.00	5.00	มาก	-0.41	0.02
NUMA	3.82	0.67	1.40	5.00	มาก	-0.43	0.49
NUPR	3.77	0.70	1.00	5.00	มาก	-0.40	0.68
NPHA	3.72	0.66	1.00	5.00	มาก	-0.29	0.37
FFQC	3.96	0.56	1.00	5.00	มาก	-0.19	0.48

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพรรณนาของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 3.72 ถึง 4.32) โดยพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship: SPOR) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.32) และตัวแปรสังเกตได้ ด้านการร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ (Nurse Participation in Hospital Affairs: NUPH) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.72) และตัวแปรสังเกตได้มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.48-0.72 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ใกล้กับค่าเฉลี่ย เนื่องจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังกล่าวมีค่าไม่เกินหนึ่ง

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) หรือความไม่สมมาตรของการแจกแจงในภาพรวม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในแบบจำลองมีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.05 ถึง -0.53 โดยพบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยทุกตัวแปร เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Kurtosis) หรือความสูงของการแจกแจง พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในแบบจำลองมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.39 ถึง 0.69 โดยพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าความโด่งต่ำกว่าปกติ (Platy Kurticor Leptokurtic Distribution) ซึ่งค่าความโด่งของตัวแปรที่คำนวณได้ส่วนใหญ่มีค่าน้อยกว่าหรือมากกว่าศูนย์ แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ดังกล่าวมีการกระจายข้อมูลในลักษณะค่อนข้างป้านหรือโค้งเล็กน้อย หรือมีการกระจายของข้อมูลมากแต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าความเบ้และความโด่งโดยรวม พบว่า ค่าความเบ้และความโด่งมีความแตกต่างจากศูนย์เพียงเล็กน้อย แต่จัดได้ว่าใกล้ศูนย์

จึงถือว่าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงแบบปกติ จึงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ทำให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง เนื่องจากข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ ตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์กัน และเพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลตัวแปรสังเกตได้สามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบในการรวมกลุ่มของตัวแปรที่สัมพันธ์กัน

เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลตัวแปรสังเกตได้สามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบในการรวมกลุ่มของตัวแปรที่สัมพันธ์กัน ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติทดสอบ 2 ตัว คือ Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และสถิติ Bartlett's test of sphericity เพื่อทดสอบว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Indentity Matrix) หรือไม่ (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2554) ผลการวิเคราะห์สามารถนำเสนอได้ดังนี้

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 24 ตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 276 คู่ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้งจำนวน 276 คู่ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.25 ถึง 0.91

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	VIGO	DEDI	ABSO	ALTR	CONS	SPOR	COUR	CIVI	INRO	EXTR	IDIN	INMO	INST	INCO	SKVA	TAID	TASI	AUTO	FEED	STRA	NUMA	NUPR	NPHA	FFQC
VIGO	1																							
DEDI	.708**	1																						
ABSO	.662**	.737**	1																					
ALTR	.588**	.617**	.601**	1																				
CONS	.584**	.638**	.630**	.670**	1																			
SPOR	.460**	.487**	.455**	.567**	.564**	1																		
COUR	.429**	.465**	.431**	.570**	.539**	.721**	1																	
CIVI	.507**	.578**	.572**	.598**	.678**	.633**	.657**	1																
INRO	.544**	.550**	.534**	.536**	.592**	.554**	.571**	.659**	1															
EXTR	.512**	.561**	.571**	.586**	.616**	.538**	.588**	.714**	.755**	1														
IDIN	.353**	.402**	.358**	.351**	.390**	.359**	.342**	.404**	.391**	.385**	1													
INMO	.355**	.414**	.372**	.360**	.410**	.359**	.361**	.426**	.413**	.423**	.885**	1												
INST	.332**	.394**	.354**	.345**	.396**	.335**	.343**	.409**	.394**	.423**	.844**	.914**	1											
INCO	.309**	.376**	.320**	.321**	.351**	.321**	.309**	.381**	.353**	.367**	.829**	.877**	.896**	1										
SKVA	.481**	.544**	.513**	.495**	.529**	.443**	.470**	.540**	.569**	.609**	.500**	.536**	.547**	.516**	1									
TAID	.517**	.577**	.538**	.515**	.533**	.457**	.484**	.550**	.623**	.610**	.486**	.527**	.520**	.487**	.742**	1								
TASI	.499**	.568**	.526**	.516**	.524**	.494**	.489**	.530**	.607**	.578**	.419**	.441**	.429**	.419**	.663**	.761**	1							
AUTO	.472**	.511**	.518**	.465**	.482**	.426**	.450**	.494**	.555**	.547**	.520**	.555**	.564**	.516**	.632**	.729**	.691**	1						
FEED	.356**	.405**	.388**	.399**	.394**	.363**	.408**	.445**	.440**	.457**	.648**	.694**	.707**	.699**	.604**	.601**	.559**	.673**	1					
STRA	.270**	.317**	.312**	.254**	.293**	.268**	.252**	.299**	.293**	.331**	.309**	.334**	.338**	.328**	.352**	.339**	.304**	.346**	.326**	1				
NUMA	.344**	.411**	.369**	.367**	.404**	.363**	.366**	.421**	.383**	.420**	.686**	.708**	.719**	.737**	.565**	.540**	.468**	.545**	.668**	.507**	1			
NUPR	.348**	.386**	.396**	.360**	.374**	.343**	.341**	.393**	.390**	.395**	.384**	.413**	.417**	.401**	.424**	.446**	.408**	.457**	.407**	.390**	.528**	1		
NPHA	.387**	.454**	.451**	.407**	.448**	.341**	.343**	.484**	.448**	.515**	.501**	.558**	.561**	.544**	.602**	.568**	.480**	.555**	.551**	.442**	.683**	.592**	1	
FFQC	.498**	.541**	.509**	.525**	.533**	.591**	.580**	.535**	.602**	.572**	.432**	.458**	.454**	.419**	.583**	.605**	.626**	.578**	.499**	.389**	.537**	.513**	.641**	1

Bartlett's test of Sphericity=29922.919, df = 276, P-value< 0.01, KMO = 0.960 **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

และจากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรผลความผูกพันในงาน (WE) พบว่า ด้านความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน (VIGO) ด้านความเต็มใจอุทิศตนในการปฏิบัติงาน (DEDI) ด้านการรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (ABSO) มีค่าความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.73 ซึ่งถือว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OC) พบว่า ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (ALTR) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (CONS) ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (SPOR) ด้านพฤติกรรมความอ่อนน้อม (COUR) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (CIVI) มีค่าความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 0.56-0.72 ซึ่งถือว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดผลดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ (JP) พบว่า ด้านผลการดำเนินงานในบทบาทหน้าที่ (INRO) และด้านผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่ (EXRO) มีค่าความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.75 ซึ่งถือว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดผลผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (IDIN) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (INMO) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (INST) ด้านการมุ่งมั่นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (INCO) มีค่าความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 0.38-0.91 ซึ่งถือว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดผลคุณลักษณะงาน (JC) พบว่า ด้านความหลากหลายทักษะในงาน (SKSI) ด้านความเป็นเอกภาพของงาน (TAID) ด้านความสำคัญของงาน (TASI) ด้านความเป็นอิสระในงาน (AUTO) ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน (FEED) มีค่าความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 0.51-0.76 ซึ่งถือว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดผลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (EN) พบว่า ด้านความเพียงพอของอัตรากำลัง (STRA) ด้านความสามารถการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลวิชาชีพ (NUMA) ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์ (NUPR) ด้านการร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ (NUPH) ด้านพื้นฐานการพยาบาลวิชาชีพเพื่อคุณภาพ (NUFQ) มีค่าความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 0.32-0.64 ซึ่งถือว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา

4.4.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อมุ่งเน้นศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลการดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษา เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ (Documentary Research) โดยทำการค้นคว้าจาก หนังสือ ตำรา วารสาร เอกสาร ประกอบด้วย 6 ตัวแปรแผง และ 24 ตัวแปรสังเกตได้ รวมถึงการสัมภาษณ์ใช้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้บริหารและนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการและด้านวิชาการ จำนวน 7 ท่าน เพื่อยืนยันปัจจัยและแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวน โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้ากัน (Face-to-Face Interview) เพื่อสอบถามถึงความคิดเห็นตามความเป็นจริง โดยสรุปประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน และกรอบแนวคิดแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพได้ผลดังนี้

1.1) ศ.กิตติคุณ ดร.นพ.จิตร สิทธิอมร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเซ็นหลุยส์

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง: เห็นว่า ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างความผูกพันในงาน สามารถสร้างให้เค้าเกิดความสุขในการทำงาน เช่น พยาบาลต้องมีความรู้สึกว่าการที่ผู้บริหารพูดแล้วจะแปลออกมาเป็นงานได้อย่างไร เช่น งานพยาบาลผู้ป่วย การทำงานจะทำอย่างไรและการทำงานต้องทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย สหสาขาวิชาชีพ ผู้นำต้องรู้จักการการสร้างแรงบันดาลใจ ต้องเป็นผู้นำที่ได้รับความน่าเชื่อถือศรัทธา ได้รับความเคารพ ในตัวผู้นำ ความรู้ความสามารถที่ทันสมัย ของเจ้าหน้าที่ เค้าต้องสามารถแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หรือเรียกว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา Intellectual stimulation รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานในด้านความคิดสร้างสรรค์ใหม่ รวมถึงผู้นำต้องมีจริยธรรม จึงจะสร้างนำองค์กรและบุคคลากรไปสู่ความสำเร็จได้โดยผ่านความผูกพันในงาน

คุณลักษณะงาน: เห็นด้วยกับตัวการศึกษานี้ เพราะการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้พนักงานรับทราบ และนำไปพัฒนาจะทำให้มีผลงานดีขึ้น

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน: บทบาทและหน้าที่สำคัญของพยาบาลมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการดูแลผู้ป่วย เพราะพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องดูแลผู้ใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุด เมื่อพบปัญหาแล้วจะต้องรายงานผู้เกี่ยวข้อง เช่น แพทย์ ทีมพยาบาล เภสัชกร เป็นต้น การสื่อสารพยาบาลจะทำการสื่อสารกับทีมได้อย่างไร เพราะงานแต่ทุกคนจะทำงานคนละบทบาทหน้าที่ในแต่ละส่วนแต่ทุกคนต้องมีการทำงานที่มีหัวใจดวงเดียวกันและเชื่อมโยงกันให้ได้ และหัวใจดวงนี้จะต้องสอดคล้องกับจริยธรรมขององค์กร

ความผูกพันในงาน: ขอยกตัวอย่างที่นี้ มีผู้ป่วยเป็นมะเร็งเต้านมระยะสุดท้าย อายุ 41 ปี ผู้มานอนพักฟื้นที่โรงพยาบาลในวาระสุดท้ายของชีวิตจากครั้งแรกที่มาโรงพยาบาลเพราะกลัวความตายอยากรักษาให้หาย แต่เมื่ออยู่ไปสักระยะหนึ่งการดูแลรักษาของทีมแพทย์ พยาบาล และบุคลากรในวิชาชีพก็ทำให้ปรับทัศนคติใหม่ว่าจากการกลัวตายมาเป็นการยอมรับสภาพความเป็นจริง และเผชิญกับความตายด้วยความสุขในวาระสุดท้ายของชีวิต ที่สำคัญวาระสุดท้ายของชีวิตผู้ป่วยได้ถักหมวกไหมพรมให้กับพนักงานคนละใบ เพราะการดูแลเอาใจใส่ของพยาบาล เพราะเมื่อพยาบาลมีความผูกพันในงาน ก็จะมีการดูแลรักษาผู้ป่วยด้วยความทุ่มเท เอาใจใส่ ด้วยความรักคิดว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ซึ่งผู้ป่วยก็สัมผัสได้ว่าเป็นพยาบาลที่มาดูแลไม่ได้ มาดูแลเฉพาะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แต่ดูแลด้วยความรักและความเอาใจใส่

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และผลการดำเนินงานบุคลากร: ถ้าพนักงานมีความสุขในงาน มีความผูกพัน จะแสดงออกมาด้านหน้าตาที่ยิ้มแย้มแจ่มใส และจิตใจที่สดใส สิ่งที่ทำหรือแสดงออกมาด้านพฤติกรรมจะส่งผลต่อผลลัพธ์ต่อผู้รับบริการ “เหมือนเมตตาอยู่ที่ไหนพระเจ้าอยู่ที่นั้น” ความเมตตา คือ พฤติกรรมที่เค้าแสดงออกมาในการทำงานไม่ว่าจะเป็นบริบทไหนที่ไหน ซึ่งเชื่อว่าอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพตามกระแสเรียน หรือเรียกว่า Vocation voice เป็นอาชีพที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์แต่เป็นอาชีพที่ทำไปแล้วทำให้คนมีความสุข ซึ่งมีอยู่ไม่มีกี่วิชาชีพ เช่น วิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการรักษา เช่น แพทย์ พยาบาล กายภาพ เภสัชกร เป็นต้น คนที่เผยแพร่ศาสนา เช่น พระสงฆ์ นักบวช วิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เห็นด้วยกับการสร้างความผูกพันในงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะอื่นๆ: ความหวัง Hope ความเชื่อ Believe ความยุติธรรม Justice สิทธิประโยชน์ของพนักงาน เช่น เวลา เงิน สวัสดิการ เพื่อเป็นพื้นฐานที่ต้องได้รับก่อนเพื่อให้ตัวเองมีความสุข สุขสบายก่อนที่จะสร้างความสุขให้กับผู้อื่น เมื่อเค้าได้สิ่งที่ต้องการครบตามที่ปรารถนา อย่างเหมาะสม และเพียงพอก็จะเกิดความผูกพันในงาน

1.2) ดร.สุนทร ช่องชนิล ผู้อำนวยการบริหารโรงพยาบาลเซนต์เมรี่

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง: เห็นด้วยกับปัจจัยด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงทุกประการ ย่อมส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของบุคลากร ความผูกพันก็เป็นความรู้สึกอย่างหนึ่ง หากผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้เปลี่ยนแปลงปัจจัยที่ส่งผลกระทบไปในทางบวกก็เป็นการเสริมแรง ตรงกันข้ามหากเปลี่ยนแปลงในทางลบก็เป็นการลดความรู้สึกความผูกพันในงานลง เช่น ปัจจัยทางบวก เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพให้เต็มความสามารถ การเพิ่มอำนาจการตัดสินใจ การมอบหมายงานที่ท้าทาย ปัจจัยทางลบ เช่น กำหนดระเบียบที่ลดทอนความภาคภูมิใจ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานที่รับผิดชอบน้อยลง การไม่มอบหมายงานให้ทำ

คุณลักษณะงาน: ด้านคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ เห็นว่า คนเราเมื่อทำงานแล้วเห็นคุณค่าในงาน เห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งต่อตนเองก็ดีหรือต่อบุคคลอื่นก็ดี หรือเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ งานที่คนอื่นทำไม่ได้ หรือต้องความสามารถเฉพาะ/ พิเศษ ผู้ทำเกิดความภาคภูมิใจ ย่อมจะส่งผลต่อความผูกพันในงาน โดยลักษณะงานของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพแล้วย่อมเห็นได้ชัดเจน เพราะเป็นที่ส่งผลโดยตรงต่อผู้ป่วยและโดยอ้อมต่อญาติของผู้ป่วย อ้างอิงแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) คุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน: สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสำคัญมากในฐานะผู้บริหาร มองว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อทุกวิชาชีพ แต่ในส่วนของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ อาจส่งผลความผูกพันมากกว่า และง่ายกว่า ด้วยเหตุว่าลักษณะของงาน ที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียดสูง ดังนั้นสภาพแวดล้อมจึงมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก

ความผูกพันในงาน: ความผูกพัน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายใน และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ซึ่งต้องใช้เวลาในสะสมหรือค่อยๆ พัฒนาขึ้นอย่างช้าๆ แต่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะมีความมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งความผูกพันนี้เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับองค์กร ดังนั้นปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพัน ต้องเป็นปัจจัยที่กระทบกับจิตใจ ความรู้สึก ซึ่งพอจะแบ่งได้ดังนี้ ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยลักษณะงาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร: หากบุคลากรที่มีความผูกพันในงานน่าจะส่งผลต่อพฤติกรรมในด้านต่างๆ ดังนี้ การพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ และทักษะในงานที่รับผิดชอบให้มากขึ้น พัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างเคร่งครัดเป็นต้น

ผลการดำเนินงานบุคลากร: ความผูกพัน จะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทุ่มเทและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นย่อมส่งผลต่อผลการดำเนินงานอย่างแน่นอน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ข้อเสนอแนะอื่นๆ: สิ่งสำคัญด้านสิทธิประโยชน์ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ เป็นต้น เหล่านี้ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างความผูกพันในงาน และขอชื่นชมข้อมูลที่ได้ไปทบทวนวรรณกรรมและสร้างกรอบแนวคิดครั้งนี้

1.3) ดร. เภสัชกรลือรัตน์ อนุรัตน์พานิช ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง: เห็นด้วยกับปัจจัยด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดความผูกพันในงานมากมายหลายมิติ เช่น พฤติกรรมการทำงาน การเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน กระตุ้นให้ผู้ตามอยากปฏิบัติตาม ขอเสนอแนะเพิ่มเติมนอกเหนือจากทฤษฎีในเรื่อง ทักษะการฟังความเห็นอกเห็นใจของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

คุณลักษณะงาน: ลักษณะงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความผูกพันในงาน เช่น งานที่ไม่มีอะไรน่าสนใจ หรืองานที่มีความเสี่ยงมากเกินไป ลักษณะนี้จะไปเชื่อมโยงกับ Motivation ถ้ามีการศึกษาและไปเชื่อมกับความผูกพันในงานจะรู้ว่างานที่มีความเสี่ยงจะได้ประโยชน์หรือผลตอบแทนเยอะกว่างานที่ไม่มีความท้าทาย

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน: เห็นด้วยกับการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันในงาน: เป็นตัวแปรที่ผู้สัมภาษณ์สนใจ เนื่องจากความผูกพันในงานส่งผลต่อตัวแปรได้หลากมิติ โดยเฉพาะในการศึกษาพยาบาลวิชาชีพที่มีผลต่อชีวิตของผู้ป่วยที่พยาบาลดูแล เห็นด้วยกับการศึกษาครั้งนี้ โดยเฉพาะจำนวนกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาจำนวน 1,528 คน ถือว่าเป็นตัวแทนประชากรที่น่าเชื่อถือในการศึกษาความผูกพันในงาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และผลการดำเนินงานบุคลากร: ในความเห็นของผู้ถูกสัมภาษณ์เห็นว่า ความสำเร็จของการมีลักษณะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสำคัญมากสำหรับองค์กร เพราะทุกองค์กรต้องการคนที่มีลักษณะพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอ่อนน้อม เป็นต้น จึงเห็นด้วยกับการศึกษาตามกรอบแนวคิดนี้ และสิ่งที่ได้มาเพิ่มเติมจากการศึกษาตัวแปรนี้ คือ การคิดบวกของบุคลากร

ข้อเสนอแนะอื่นๆ: มองว่าเพื่อร่วมงาน นโยบายองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความรู้ของพยาบาลวิชาชีพเป็นปัจจัยที่อาจจะส่งผลให้เกิดความผูกพันในงานได้เช่นกัน จากกรอบแนวคิดนี้ผู้สัมภาษณ์เห็นว่าดีมาก เนื่องจากครอบคลุมทุกมิติของการสร้างความผูกพันในงาน ไม่เพิ่มเติมและแก้ไขกรอบแนวคิดที่เสนอมา

1.4) พว.ชำนาญการพิเศษ จิรภา หงส์ตระกูล รองผู้อำนวยการกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานงานความผูกพันในงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผลการดำเนินงานบุคลากร: เห็นด้วยกับปัจจัยที่ศึกษา รวมถึงกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่นำมาศึกษามีรายละเอียดที่ชัดเจนในทุกมิติ สิ่งที่จะทำให้เกิดความผูกพันในงาน เช่น ความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน ความเต็มใจอุทิศตนในการปฏิบัติงาน การรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต การทำงานที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต้องประกอบด้วย การให้ความร่วมมือ การให้เกียรติกับบุคคลอื่น การสร้างบรรยากาศที่ดีต่อกัน การมีน้ำใจเป็นนักกีฬาต่อเพื่อนร่วมงานทุกสถานการณ์ เช่น การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่สำคัญสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานต้องเอื้อต่อการทำงานของด้วย โดยเฉพาะด้านความเพียงพอของอัตรากำลังที่กำลังเป็นปัญหาอยู่ในตอนนี้ เพราะบุคคลากรทำงาน

หนัก ได้รับเงินเยอะ แต่คุณภาพชีวิตเสียไปก็อาจจะส่งผลให้เกิดความไม่ผูกพันในงานได้เช่นกัน ดังนั้นต้องเกิดความสมดุลในชีวิตพยาบาลวิชาชีพด้วย

ข้อเสนอแนะอื่นๆ: เสนอแนะประเด็น ด้านสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน แรงจูงใจ สิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น หอพักรถรับส่ง เป็นต้น ผู้ถูกสัมภาษณ์เห็นว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานไม่เฉพาะแต่พยาบาลวิชาชีพเท่านั้น แต่เป็นทุกสาขาวิชาชีพ รวมถึงการศึกษานโยบายองค์กรที่ส่งผลการบริหาร

1.5) คุณเกริก นพรัตน์ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลธนบุรี

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง: เห็นด้วยกับปัจจัยตามกรอบแนวคิด ซึ่งผู้นำต้องมี สุจริต เป็นธรรม และเป็นกลาง ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิด ความสมดุลของชีวิต และการทำงาน พัฒนาความรู้ ความสามารถไปสู่ความเป็นเลิศในวิชาชีพ ดำรงตน เป็นแบบอย่างด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ เชื่อว่าองค์ประกอบเหล่านี้ของผู้นำจะส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรได้

คุณลักษณะงาน: เห็นว่าคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานต้องประกอบด้วย การมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) มีเครื่องมือ อุปกรณ์ และทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานที่เพียงพอ (Resources) มีความเชื่อมโยงกับผลสำเร็จของทีมและ/ หรือองค์กร (Sense of Accomplishment) มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ (Work Process and Activities) รวมถึงองค์กรก็คงต้องมีการสื่อสาร มีการ Feedback บอกถึงความคืบหน้าของงาน ความสำเร็จของงานของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งในระดับใดก็ตาม

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน: เห็นด้วยกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพราะเป็นส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เมื่อองค์กรเปิดรับความแตกต่างได้ดี พนักงานสามารถแสดงความสามารถ แสดงความแตกต่างได้โดยไม่แตกแยกจากกลุ่มบุคลากรต้องการได้รับการพัฒนาจุดแข็งที่ตนเองมีอยู่ และต่อยอดออกไป

ความผูกพันในงาน: การศึกษาที่น่าสนใจเพราะบุคลากรเกิดความผูกพันในงานจะทุ่มเททำงาน และสร้างผลสำเร็จให้เกิดขึ้นในงานที่รับผิดชอบ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเติบโตไปพร้อมๆ กับองค์กรในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีผลงานเชิงบูรณาการองค์ ความรู้ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และผลการดำเนินงานบุคลากร: เมื่อบุคลากรมีความผูกพันในงานแล้วจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในทางบวก เช่น พูดถึงองค์กรในทางบวกให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้าฟัง แสดงความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทและอุทิศตนอย่างเต็มที่ในการสร้างผลงานที่ดีที่สุดที่สามารถทำได้ เพื่อส่งเสริมความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร และก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายในงานของบุคลากรแต่ละคน (Individual Goal) จะเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับธุรกิจขององค์กร (Company Goals)

ข้อเสนอแนะอื่นๆ: สิ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานที่เสนอแนะเพิ่มเติม ด้านการบริหารค่าตอบแทน การสื่อสารเป็นต้น

1.6) ดร.จุฑามาศ คุปตระกูล อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานงานความผูกพันในงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผลการดำเนินงานบุคลากร: ขอแสดงความคิดเห็นเป็นภาพรวมว่า เห็นด้วยกับตัวแปรและกรอบแนวคิดการศึกษาครั้งนี้ เป็น Model ที่ทันสมัย สามารถปรับเข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันได้ โดยเฉพาะ ถ้าปัจจัยด้าน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรเน้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คุณลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันในงานทำให้เกิดพฤติกรรมที่ดีของบุคคลกรและผลการปฏิบัติงานขององค์

ข้อเสนอแนะอื่นๆ: นำเรื่องเกี่ยวกับความสุขในองค์กรมาปรับเพิ่มเติมใน Model นี้ อาจครอบคลุมได้ในทุกมิติมุมมอง

1.7) คุณนิตยา คนป้อม ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและวิชาการ โรงพยาบาลเซ็นหลุยส์

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง: ผู้นำมีผลต่อการสร้างความผูกพันในงานมาก เห็นด้วยกับตัวแปลผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ

คุณลักษณะงาน: งานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่เสี่ยงในหลายด้านและลักษณะงานมีความซับซ้อน ท้าทาย หากไม่ได้รับการดูแลหรือสนับสนุนอาจจะเกิดความไม่รักงาน ไม่ผูกพันในงาน เมื่อไม่ผูกพันในงานจะส่งผลผู้ป่วยหรือเพื่อนร่วมงานได้ เห็นด้วยกับทั้ง5 องค์ประกอบตามกรอบแนวคิดที่นักศึกษาทบทวนมา

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน: เห็นด้วยกับตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานความเพียงพอของอัตรากำลัง ความสามารถการบริหารจัดการและ ภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลวิชาชีพ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพ และแพทย์การร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ พื้นฐานการพยาบาลวิชาชีพเพื่อคุณภาพ เพราะเป็นการศึกษาเจาะลึกลงไปในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ

ความผูกพันในงาน: ผู้ถูกสัมภาษณ์มองว่าเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการให้บุคลากรของตนเองมีความผูกพัน ไม่ว่าจะผูกพันในงาน ในวิชาชีพของตนเองก็ตาม จึงเห็นว่าการศึกษาครั้งนี้ที่มีปัจจัยด้านความผูกพันในงานน่าสนใจอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการศึกษาความผูกพันในงานในกลุ่มวิชาชีพขาดแคลน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร: เห็นด้วยกับผลลัพธ์ด้านนี้เพราะถ้าความผูกในงานสูงเชื่อว่าลักษณะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และผลการดำเนินงานบุคลากรสูงขึ้นด้วย

ผลการดำเนินงานบุคลากร: ข้อแสนอแนะหากเราจะศึกษาเพิ่มเติมของผลในเชิงการเงิน หรือผลกระทบต่อผู้ป่วยแทนการศึกษาผลการดำเนินงาน ด้านพฤติกรรมในบทบาทหน้าที่ และนอกบทบาทหน้าที่ ได้หรือไม่

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ: ศึกษาด้านสวัสดิการ การเงิน เป็นต้น

โดยสรุปจากข้อคิดเห็นการสัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 ท่าน เพื่อยืนยันปัจจัย และกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวน สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 7 ท่าน เห็นด้วยกับปัจจัยและกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และค้นคว้ามาทั้งในบริบทต่างประเทศและในประเทศไทย ประกอบด้วย ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผลการดำเนินงานบุคลากร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มที่น่าสนใจ และหลากหลายประเด็น เช่น ความยุติธรรม สวัสดิการ ผลตอบแทน เป็นต้น จากการศึกษา และทบทวนวรรณกรรมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตัดปัจจัยด้านสวัสดิการ ผลตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ออก เนื่องจากมีการศึกษาจำนวนมาก พบว่า ส่งผลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันในงาน ส่วนปัจจัยด้าน ความยุติธรรม ความรัก วัฒนธรรมองค์กร และจริยธรรม มีผู้เสนอแนะเพียง 1-2 ท่าน ผู้วิจัยจึงขอเสนอเป็นข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

2) เพื่อสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีเชิงระบบ (System Theory) ที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัทธ์ และข้อมูลย้อนกลับมาสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประกอบด้วย 6 ตัวแปรแผงและ 24 ตัวแปรสังเกตได้ (เสนอเป็นภาพประกอบที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย แสดงตัวแปรแผง และตัวแปรสังเกตได้ในบทที่ 2)

3) เพื่อวิเคราะห์ และตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในด้านความผูกพันในงานของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานบุคลากร ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองเชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงไว้ใน 4.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองการวัด

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองการวัด (Construct Validity)

1) ปัจจัยผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL)

ตารางที่ 4.12 แสดงเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของแบบจำลองปัจจัยผู้นำ ด้านการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL)

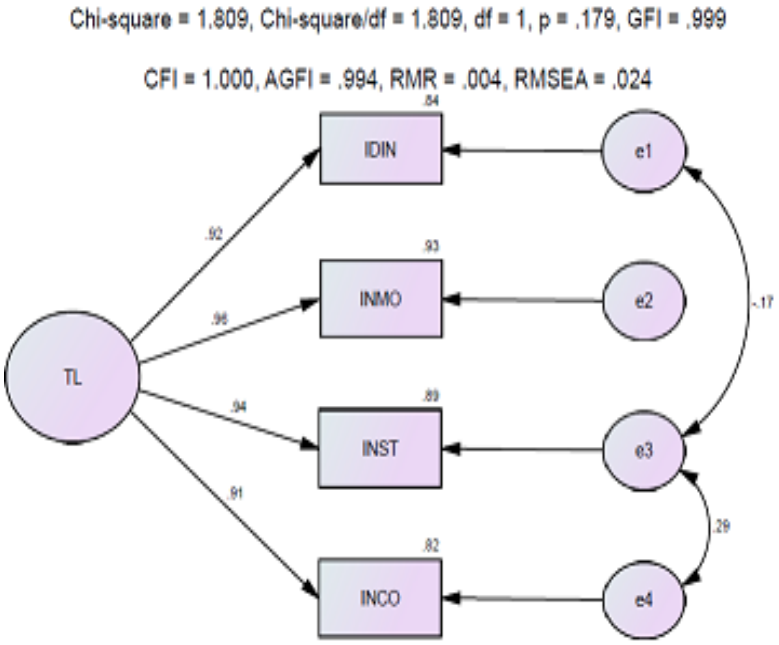
องค์ประกอบ	IDIN	INMO	INST	INCO
IDIN	1.00			
INMO	0.89	1.00		
INST	0.84	0.91	1.00	
INCO	0.83	0.88	0.90	1.00
MEAN	3.95	3.90	3.83	3.88
S.D.	0.70	0.68	0.70	0.72
Bartlett's test of Sphericity = 7303.608, df = 6, P-value = 0.00, KMO = 0.860				

หมายเหตุ. ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการตรวจสอบความตรง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความตรงของตัวแปรสังเกตได้ และสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบของแบบจำลองปัจจัยผู้นำ ด้านการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	คะแนนองค์ประกอบมาตรฐาน	SE	C.R.	R2
IDIN	1.00	-	-	0.82
INMO	1.00	-	-	0.90
INST	1.00	-	-	0.92
INCO	0.99	0.01	79.67	0.84
Chi-square = 1.809, df = 1, P-value = 0.179, RMSEA = 0.024, GFI = 0.999, AGFI = 0.994				

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01



ภาพประกอบที่ 4.1 แสดงแบบจำลองปัจจัยผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL)

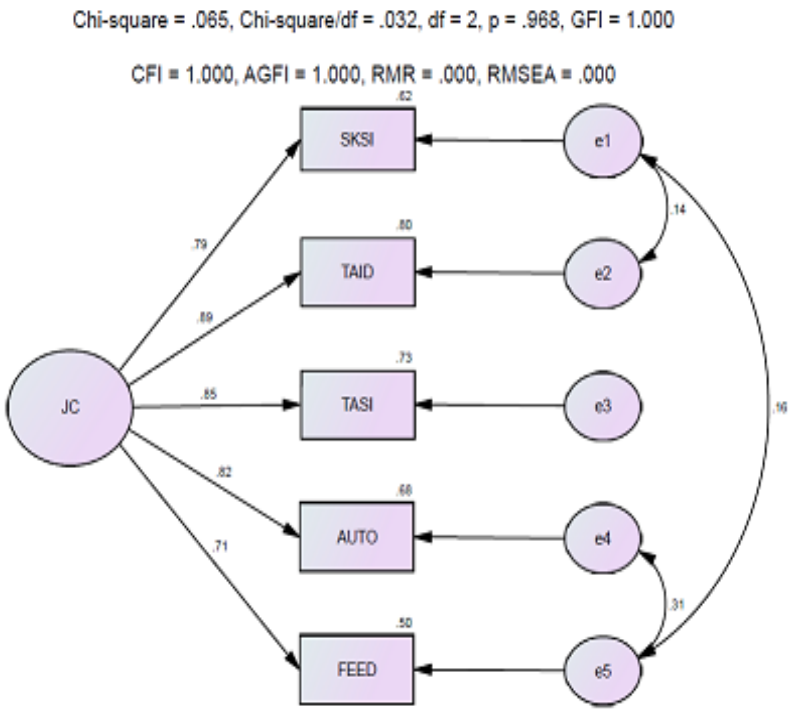
2) ปัจจัยคุณลักษณะงาน (Job characteristics: JC)

ตารางที่ 4.14 แสดงเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของแบบจำลองปัจจัย ด้านคุณลักษณะงาน (Job characteristics: JC)

องค์ประกอบ	SKSI	TAID	TASI	AUTO	FEED
SKSI	1.00				
TAID	0.74	1.00			
TASI	0.66	0.76	1.00		
AUTO	0.63	0.73	0.69	1.00	
FEED	0.60	0.60	0.56	0.67	1.00
MEAN	3.96	4.01	4.12	3.94	3.88
S.D.	0.56	0.56	0.56	0.60	0.70
Bartlett's test of Sphericity = 4701.07, df = 10, P-value = 0.00, KMO = 0.87					

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการตรวจสอบความตรง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความตรงของตัวแปรสังเกตได้ และสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบของปัจจัย ด้านคุณลักษณะงาน (Job characteristics: JC)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	คะแนนองค์ประกอบมาตรฐาน	SE	C.R.	R2
SKSI	1.00	-	-	0.50
TAID	1.15	0.03	39.67	0.68
TASI	1.11	0.03	33.02	0.73
AUTO	1.10	0.03	31.86	0.80
FEED	0.99	0.03	28.88	0.62
Chi-square = .032, df = 2, P-value = .97, RMSEA = 0.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00				



ภาพประกอบที่ 4.2 แสดงแบบจำลองปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (Job characteristics: JC)

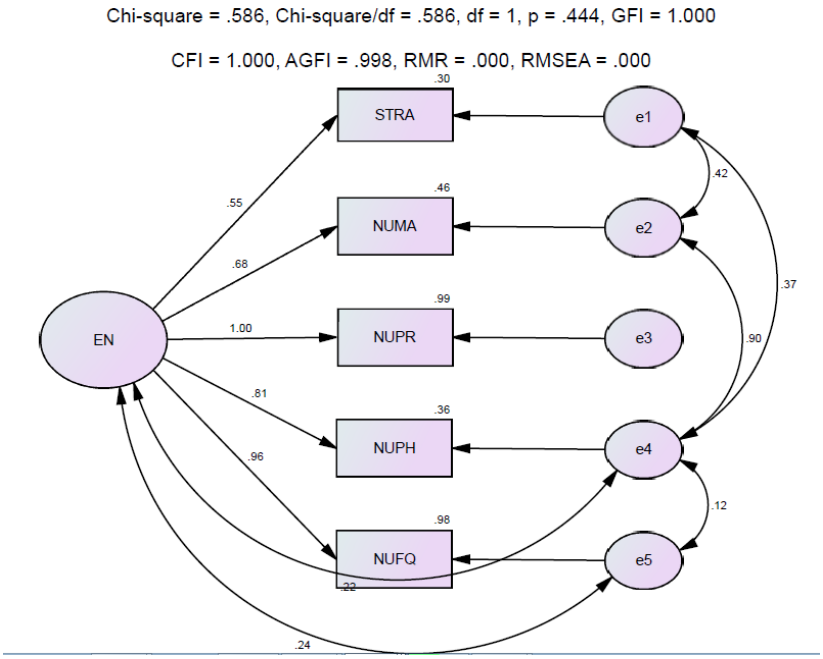
3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work Environment: EN)

ตารางที่ 4.16 แสดงเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของแบบจำลองปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work Environment: EN)

องค์ประกอบ	STRA	NUMA	NUPR	NUPH	NUFQ
STRA	1.00				
NUMA	0.51	1.00			
NUPR	0.39	0.53	1.00		
NUPH	0.44	0.68	0.59	1.00	
NUFQ	0.39	0.54	0.51	0.64	1.00
MEAN	3.58	3.82	3.77	3.72	3.96
S.D.	0.81	0.67	0.70	0.66	0.56
Bartlett's test of Sphericity = 2905.12, df = 10, P-value = 0.00, KMO = 0.84					

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการตรวจสอบความตรง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความตรงของตัวแปรสังเกตได้ และสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบของปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work Environment: EN)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	คะแนนองค์ประกอบมาตรฐาน	SE	C.R.	R2
STRA	0.63	0.03	24.53	0.98
NUMA	0.72	0.02	34.53	0.36
NUPR	1.00	-	-	0.99
NUPH	1.00	-	-	0.46
NUFQ	1.00	-	-	0.30
Chi-square = 0.59, df = 1, P-value = .44, RMSEA = 0.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.000				



ภาพประกอบที่ 4.3 แสดงแบบจำลองปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work Environment: EN)

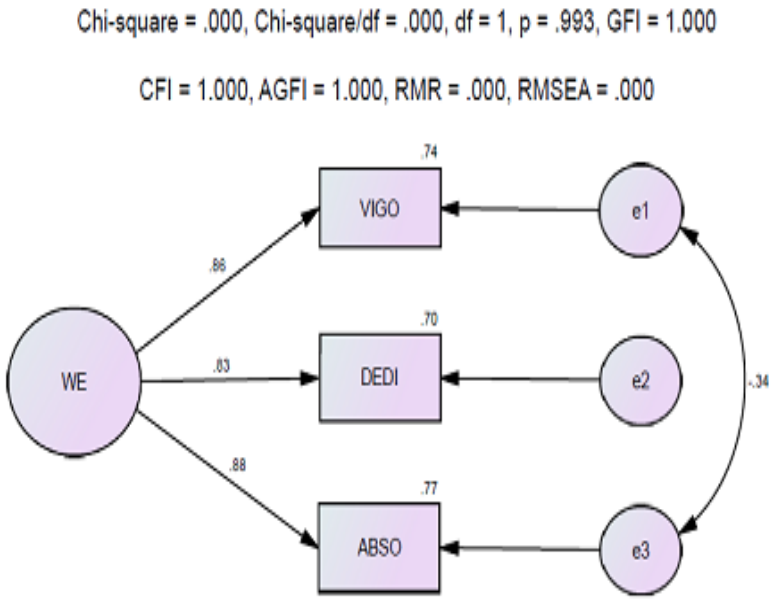
4) ปัจจัยผลความผูกพันในงาน (Work Engagement: WE)

ตารางที่ 4.18 แสดงเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของแบบจำลองปัจจัยผลความผูกพันในงาน (Work Engagement: WE)

องค์ประกอบ	STRA	NUMA	NUPR
STRA	1.00		
NUMA	0.71	1.00	
NUPR	0.66	0.74	1.00
MEAN	4.00	4.04	3.86
S.D.	0.54	0.58	0.56
Bartlett's test of Sphericity = 2231.119, df = 3, P-value= 0.00, KMO = 0.74			

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการตรวจสอบความตรง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความตรงของตัวแปรสังเกตได้ และสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบของปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work Environment: EN)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	คะแนนองค์ประกอบมาตรฐาน	SE	C.R.	R2
STRA	1.00	-	-	0.772
NUMA	1.00	-	-	0.697
NUPR	1.00	-	-	0.736
Chi-square = 0.00, df = 1, P-value = 0.99, RMSEA =0 .00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00				



ภาพประกอบที่ 4.4 แสดงแบบจำลองผลความผูกพันในงาน (Work Engagement: WE)

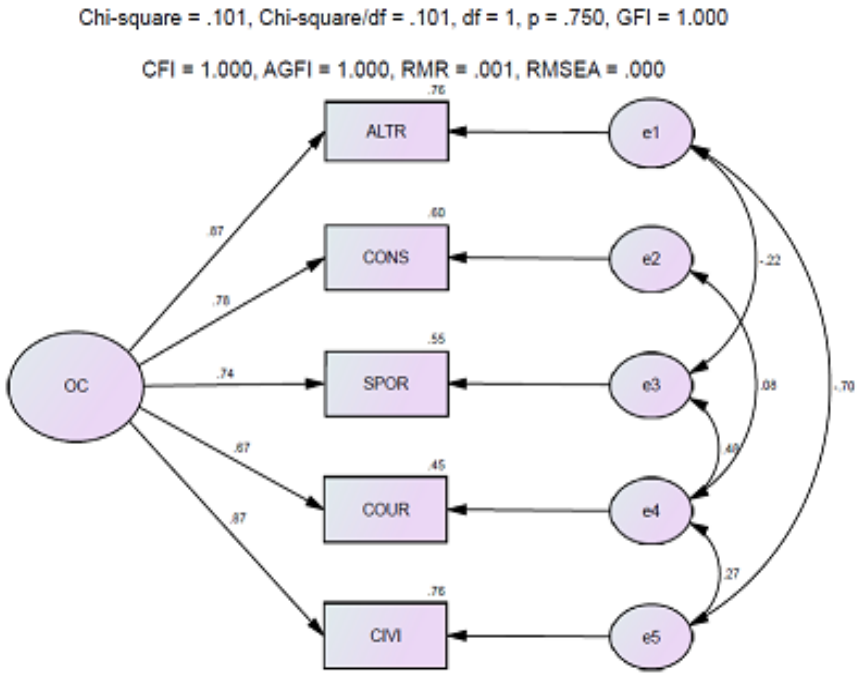
5) ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OC)

ตารางที่ 4.20 แสดงเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของแบบจำลองปัจจัย ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OC)

องค์ประกอบ	ALTR	CONS	SPOR	COUR	CIVI
ALTR	1.00				
CONS	0.67	1.00			
SPOR	0.57	0.56	1.00		
COUR	0.57	0.54	0.72	1.00	
CIVI	0.60	0.68	0.63	0.66	1.00
MEAN	**4.18**	4.04	4.31	4.21	4.10
S.D.	**0.53**	0.55	0.48	0.52	0.53
Bartlett's test of Sphericity = 4010.09, df = 10, P-value= 0.00, KMO = 0.85					

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการตรวจสอบความตรง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความตรงของตัวแปรสังเกตได้ และสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบของปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OC)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	คะแนนองค์ประกอบมาตรฐาน	SE	C.R.	R2
STRA	1.00	-	-	0.76
NUMA	0.91	0.03	29.31	0.45
NUPR	0.78	0.03	29.64	0.55
NUPH	0.75	0.03	22.12	0.60
NUFQ	1.00	-	-	0.76
Chi-square = .101, df = 1, P-value = .750, RMSEA = .000, GFI = 1.000, AGFI = 1.000				



ภาพประกอบที่ 4.5 แสดงแบบจำลองปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OC)

6) ปัจจัยด้านผลดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ (Job Performance: JP)

ตารางที่ 4.22 แสดงเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของแบบจำลองปัจจัย ด้านผลดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ (Job Performance: JP)

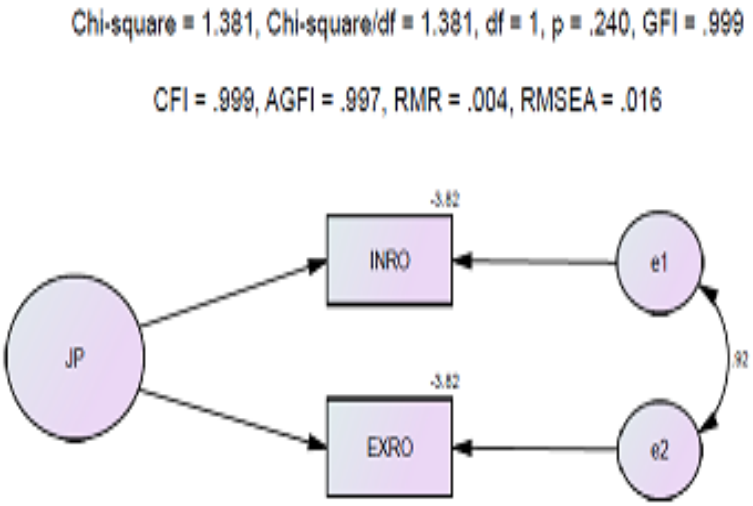
องค์ประกอบ	INRO	EXRO
INRO	1.00	
EXRO	0.76	1.00
MEAN	4.02	3.98
S.D.	0.45	0.54
Bartlett's test of Sphericity = 1199.977, df = 1, P-value = 0.000, KMO = 0.500		

หมายเหตุ. ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการตรวจสอบความตรง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความตรงของตัวแปรสังเกตได้ และสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบของปัจจัยด้านผลดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ (Job Performance: JP)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	คะแนนองค์ประกอบมาตรฐาน	SE	C.R.	R2
STRA	1.00	-	-	-3.82
NUMA	1.00	-	-	-3.82
Chi-square = 1.381, df = 1, P-value = 0.24, RMSEA = 0.016, GFI = 0.99, AGFI = 0.99				

หมายเหตุ. ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

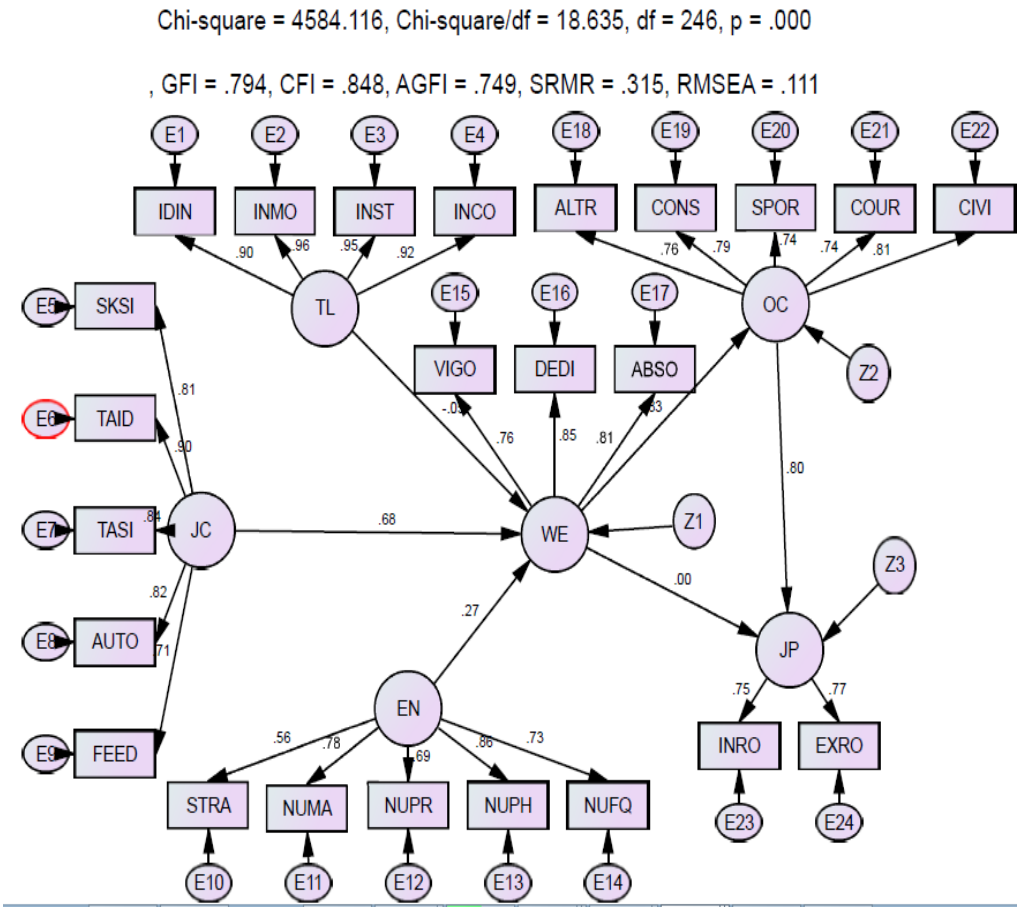


ภาพประกอบที่ 4.6 แสดงแบบจำลองปัจจัยด้านผลดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ (Job Performance: JP)

4.4.3 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโดยรวม

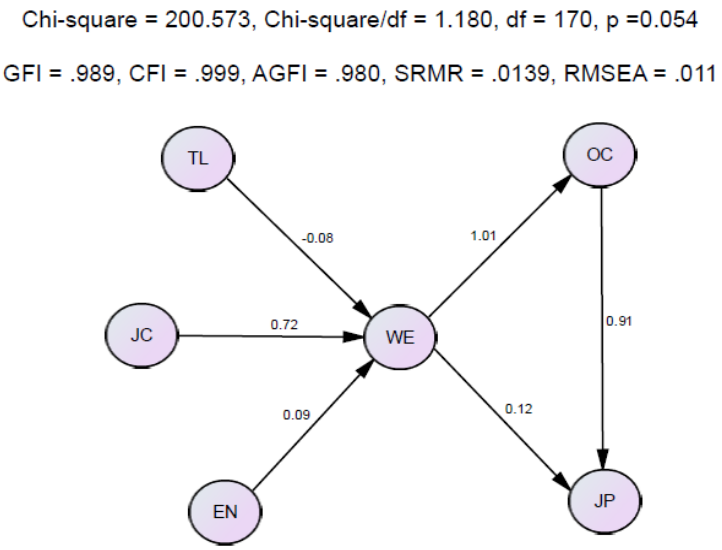
ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2/df	< 2.00	18.64	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.85	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.95	0.80	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.75	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.11	ไม่ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.32	ไม่ผ่านเกณฑ์



ภาพประกอบที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโดยรวมก่อนปรับโมเดล

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองหลังปรับโมเดล

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ก่อนปรับแบบจำลอง		หลังปรับแบบจำลอง	
		ค่าดัชนีที่ได้	ผลการพิจารณา	ค่าดัชนีที่ได้	ผลการพิจารณา
χ^2/df	< 2.00	18.64	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.18	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.85	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.10	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.95	0.80	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.75	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.98	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.11	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.01	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.32	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.014	ผ่านเกณฑ์



ภาพประกอบที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโดยรวมหลังปรับแบบจำลอง

4.5 ผลการวิเคราะห์เส้นทาง

4.5.1 ผลการวิเคราะห์อิทธิผลเชิงสาเหตุของความผูกพันในงาน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของความผูกพันในงาน เพื่อหาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ โดยผู้วิจัยนำเสนอผลของอิทธิพลทางตรง (Directional Effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirectional Effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effects: TE) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์ และผลการดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ (อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม) ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบที่ 4.9 และผลตารางที่ 4.26

จากตาราง 4 .26 แสดงการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไคว์-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 200.573 องศาเสรีเท่ากับ 170 ค่านัยสำคัญความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.054 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามกรอบสมมติฐานดังกล่าวสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.989 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.980 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.0139 ซึ่งมีค่าใกล้ศูนย์ โดยรายละเอียดดังกล่าวผู้วิจัยได้กล่าวไว้แล้วอย่างละเอียดในส่วนของผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของความผูกพันในงาน (WE) มีค่าเท่ากับ 0.549 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OC) มีค่าเท่ากับ 0 .702 และผลการดำเนินงานบุคลากร (JP) มีค่าเท่ากับ 0.681

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยเหตุ	ปัจจัยผล								
	WE			OC			JP		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
TL	-.08*	0.00	-0.08**	-0.08	-.08	0.00	-0.08	-0.08	0.00
JC	0.72**	0.00	0.72**	0.73	0.73	0.00	0.75	0.75	0.00
EN	0.09*	0.00	0.09**	0.91	0.91	0.00	0.10	0.10	0.00
WE	-	-	-	1.02**	0.00	1.02**	1.05*	0.00	1.05*
OC							0.91**	0.00	0.91**

ค่าสถิติไคว์-สแควร์ = 200.573, df = 170 P = 0.054, GFI = 0.989, AGFI = 0 .980, SRMR = 0.0139

ตัวแปร	WE	OC
ความเที่ยง	0.549	0 .702

ตัวแปร	VIGO	DIDI	ABSO	ALTR	CONS	SPOR	COUR	CIVI	INRO	EXRO	IDIN	INMO	INST	INCO
ความเที่ยง	0.635	0 .787	0 .683	0.650	0.685	0.480	0.623	0 .685	0.725	0.779	0.763	0.895	0.930	0.869

ตัวแปร	SKSI	TAID	TASI	AUTO	FEED	STRA	NUMA	NUPR	NUPH	NUFQ
ความเที่ยง	0.721	0.771	0.720	0.688	0.474	0.264	0.633	0.463	0.741	0.551

สมการโครงสร้างของตัวแปร	WE	OC	JP
R2	0.549	0.702	0.681

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	JP	WE	TL	OC	JC	EN
JP	1.00					
WE	0.67	1.00				
TL	0.64	0.72	1.00			
OC	0.42	0.64	0.56	1.00		
JC	0.46	0.67	0.58	0.72	1.00	
EN	0.36	0.56	0.46	0.53	0.67	1.00

ค่าสถิติไคว์-สแควร์ = 5011.497, df = 15, P = 0.000, KMO = 0.862

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.36 ถึง 0.762 โดยพบว่า มีความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกันทุกคู่ เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรแฝง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) กับผูกพันในงาน (WE) และ คุณลักษณะงาน (JC) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OC) มีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุดเท่ากับ 0.72 รองลงมาเป็นตัวแปรแฝง ผูกพันในงาน (WE) กับผลการดำเนินงานบุคลากร

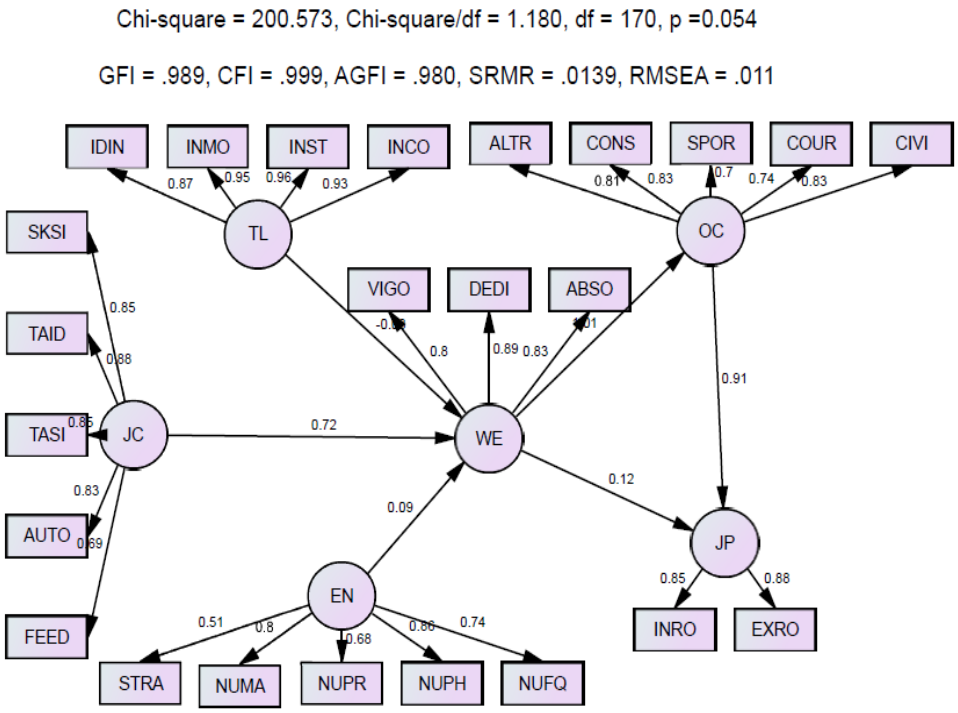
(JP) และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน(EN) กับคุณลักษณะงาน (JC) ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.67 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OC) กับผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.56

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปร ผลการดำเนินงานบุคลากร (JP) พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความผูกพันในงาน (WE) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 1.05 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OC) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.91 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) คุณลักษณะงาน (JC) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (EN) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ -0.08 0.75 และ 0.10 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OC) พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความผูกพันในงาน (WE) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 1.02 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)คุณลักษณะงาน (JC) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน(EN) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ -0.08 0.73 และ 0.91 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรผลความผูกพันในงาน (WE) พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) คุณลักษณะงาน (JC) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน(EN) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ -0.08 0.72 และ 0.09 ตามลำดับ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยที่ตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรผลการดำเนินงานบุคลากร (JP) ที่ระดับ 0.681



ภาพประกอบที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ หลังปรับแบบจำลอง

4.5.2 ผลการวิเคราะห์ค่านำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ เพื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้

องค์ประกอบ/ ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	b	S.E	B	C.R
IDIN	1.00	-	0.87	-
INMO	1.07	0.02	0.95	67.88
INST	1.12	0.02	0.97	57.92
INCO	1.11	0.02	0.93	55.70
ALTR	1.00	-	0.81	-

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	b	**S.E**	**B**	**C.R**
CONS	1.06	0.03	0.83	34.25
SPOR	0.78	0.03	0.70	27.23
COUR	0.90	0.03	0.74	26.26
CIVI	1.04	0.03	0.83	31.45
SKSI	1.00	-	0.85	-
TAID	1.03	0.03	0.89	40.74
TASI	0.99	0.03	0.85	36.63
AUTO	1.04	0.03	0.83	34.34
FEED	0.92	0.03	0.69	29.08
STRA	1.01	0.06	0.51	18.16
NUMA	1.28	0.05	0.80	27.95
NUPR	1.16	0.05	0.68	24.52
NUPH	1.38	0.05	0.86	30.56
NUFQ	1.00	-	0.74	-
INRO	1.00	-	0.88	-
EXRO	0.89	0.02	0.85	41.08
VIGO	1.00	-	0.80	-
DEDI	1.17	0.03	0.89	36.86
ABSO	1.08	0.03	0.83	34.32

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีค่าเป็นบวกทั้งหมด มีขนาดตั้งแต่ 0.78 ถึง 1.28 และทุกค่าน้ำหนักองค์ประกอบแตกต่างไปจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความสามารถการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ (Nurse Management Ability) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (EN) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.28 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง

ภายนอกที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะงาน (JC) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92

และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความเต็มใจอุทิศตนในการปฏิบัติงาน (Dedication) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของตัวแปรแฝงภายในความผูกพันในงาน (WE) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.17 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ พฤติกรรมความการมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของตัวแปรแฝงภายในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OC)

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสมมติฐานการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และผลการดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ

จากผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และผลการดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพตามสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้เป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1: ปัจจัยด้านความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานบุคลากร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันในงาน (WE) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานบุคลากร (JP) ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 2: ปัจจัยด้านความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันในงานมี (WE) อิทธิพลทางตรงในทิศทางเดียวกันต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OC) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 1.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 3: ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานบุคลากร

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OC) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานบุคลากร (JP) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผล

กำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาลเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.91 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 4: ปัจจัยด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน (WE) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -0.08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 5: ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะงาน (JC) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน (WE) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 6: ปัจจัยด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (EN) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน (WE) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจ และโรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 7: แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงานตามสมมติฐานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงานตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงผลในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1.	ความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานบุคลากรของพยาบาลวิชาชีพ	ยอมรับสมมติฐาน
2.	ความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ	ยอมรับสมมติฐาน
3.	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานบุคลากรของพยาบาลวิชาชีพ	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
4.	ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ	ยอมรับสมมติฐาน
5.	คุณลักษณะงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ	ยอมรับสมมติฐาน
6.	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ	ยอมรับสมมติฐาน

4.7 การปรับแบบจำลองตามลักษณะกลุ่มประชากรเป้าหมาย

4.7.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุ (Exploratory Factor Analysis)

ผู้วิจัยดำเนินการปรับแบบจำลองด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของกลุ่มประชากรเป้าหมาย ผลที่ได้ คือ สามารถลดจำนวนตัวแปร โดยสร้างเป็นตัวแปรใหม่ในรูปขององค์ประกอบร่วม ที่เป็นการรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ซึ่งตัวแปรที่อยู่ในรูปองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2554)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุของตัวแปร ผลความผูกพันในงาน (Work Engagement: WE) ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OC) ปัจจัยด้านผลดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ (Job Performance: JP) ปัจจัยด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (Job characteristics: JC) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work environment: EN) ได้ผลดังนี้

1) ตัวแปรสังเกตได้ภายในผลความผูกพันในงาน (Work Engagement: WE) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน ความเต็มใจอุทิศตนในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต โดยผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตารางที่ 4.28

จากตางราง 4.29 พบว่า สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.927 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบอยู่ในระดับดีมาก และพบว่า Bartlett's Test of Sphericity Chi-square มีค่าเท่ากับ 7396.743 ที่องศาความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 55 และค่า P-value < 0.01 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรหรือข้อคำถาม

ต่างๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุ พบว่า ความผูกพันในงาน (Work Engagement: WE) ได้มีการจับกลุ่มตัวแปรใหม่ตามข้อมูลที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายตามบริบทของกลุ่มประชากรที่ศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ รู้สึกว่างานเป็นงานส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption: ABSO) และความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน (Vigor: VIGO) โดยเรียงลำดับข้อคำถามของแต่ละองค์ประกอบตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุตัวแปรผลความผูกพันในงาน (Work Engagement: WE)

รายการข้อคำถาม	องค์ประกอบ	
	1	**2**
ด้านรู้สึกว่างานเป็นงานส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption: ABSO)		
1. ท่านมีความสุขกับงาน	0.75	
2. ท่านรู้สึกลืมเรื่องราวหรือข้อกังวลต่างๆ ขณะกำลังปฏิบัติงาน	0.74	
3. ท่านเห็นว่าเวลาปฏิบัติงานหมดไปอย่างรวดเร็ว	0.70	
4. ท่านมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน	0.69	
5. ท่านต้องการมาปฏิบัติงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	0.67	
6. อุปสรรคเกี่ยวกับงานไม่ทำให้ท่านย่อท้อต่องานที่รับผิดชอบ	0.55	
ด้านความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน (Vigor: VIGO)		
7. ท่านทุ่มเทแรงกายเต็มความสามารถแม้พบปัญหายุ่งยาก		0.78
8. ท่านมีความมุ่งมั่นกับงานเพื่อให้งานสำเร็จ		0.77
9. ท่านจะไม่ละทิ้งงานถ้างานยังไม่สำเร็จ		0.74
10. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน		0.72
11. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ		0.60

Bartlett's Test of Sphericity Chi-square = 7396.743, df = 55, P-value < 0.01, KMO = 0.927

2) ตัวแปรสังเกตได้ภายใน ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OC) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism: ALTR) ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness: CONS) ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship: SPOR) ด้านพฤติกรรมความอ่อนน้อม (Courtesy: COUR) ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue: CIVI) และตัวแปรสังเกตได้ภายใน ด้านดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ (Job Performance: JP) ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลการดำเนินงานในบทบาทหน้าที่ (In-role performance: INRO) และด้านผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่ (Extra-role performance: EXRO) โดยผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตารางที่ 4.29

จากตาราง 4.30 พบว่า สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.960 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบอยู่ในระดับดีมาก และพบว่า Bartlett's Test of Sphericity Chi-square มีค่าเท่ากับ 20157.040 ที่องศาความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 276 และค่า P-value < 0.01 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรหรือข้อคำถามต่างๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OC) ได้มีการจับกลุ่มตัวแปรใหม่ตามข้อมูลที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายตามบริบทของกลุ่มประชากรที่ศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship: SPOR) ด้านผลการดำเนินงานในบทบาทหน้าที่ (In-role performance: INRO) และด้านผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่ (Extra-role performance: EXRO) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือและมีความสำนึกในหน้าที่ (Altruism and Conscientiousness: ALCO) โดยเรียงลำดับข้อคำถามของแต่ละองค์ประกอบตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุตัวแปรผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OC) และผลดำเนินงานบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ (Job Performance: JP)

รายการข้อคำถาม	องค์ประกอบ			
	1	2	3	4
ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship: SPOR)				
1. ท่านหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน	0.80			
2. ท่านให้เกียรติผู้อื่นแม้ว่าผู้นั้นมีตำแหน่งที่น้อยกว่า	0.78			
3. ท่านเคารพสิทธิของผู้อื่น	0.76			
4. ท่านไม่เปิดเผยความลับขององค์กรให้กับคนภายนอกรู้	0.55			

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	องค์ประกอบ			
	1	**2**	**3**	**4**
5. ท่านให้ความเคารพการตัดสินใจของผู้อื่นถึงแม้ไม่เห็นด้วยภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ	0.54			
6. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบเพื่อร่วมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร	0.54			
7. ท่านช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	0.59			
8. แม้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในที่ทำงาน ท่านสามารถยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาเรียนรู้	0.49			
ด้านผลการดำเนินงานในบทบาทหน้าที่ (In-role performance: INRO)				
9. ท่านได้รับการประเมินผลงานผ่านเกณฑ์ที่องค์กรกำหนดไว้		0.76		
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เกินเกณฑ์มาตรฐานกำหนดไว้		0.68		
11. ท่านปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ตามที่องค์กรคาดหวัง		0.67		
12. ท่านให้ความช่วยเหลือพยาบาลใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่		0.68		
13. ท่านปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกกำหนดไว้ตามมาตรฐานวิชาชีพด้วยความรับผิดชอบ		0.67		
ด้านผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่ (Extra-role performance: EXRO)				
14. ท่านช่วยเหลือองค์กรแม้ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ			0.79	
15. ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ			0.73	
16. ท่านเต็มใจอาสาทำในสิ่งที่ไม่ได้กำหนดไว้ในบทบาทหน้าที่			0.63	
17. ท่านมีส่วนร่วมและช่วยสนับสนุนกิจกรรมขององค์กร			0.58	
18. ท่านค้นหาวิธีการปฏิบัติใหม่ๆ มาปรับปรุงงานเสมอ			0.57	

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	องค์ประกอบ			
	1	2	3	4
ด้านมีความสำนึกในหน้าที่ (Altruism and Conscientiousness: ALCO)				
19. ท่านปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ขาดงานด้วยความเต็มใจ				0.80
20. ท่านใส่ใจและให้กำลังใจแก่ทีมงานเมื่อเขาเหล่านั้นท้อแท้				0.79
21. ท่านให้ความช่วยเหลือทีมงานเสมอเมื่อเห็นว่าภาระงานหนัก				0.71
22. ท่านปฏิบัติงานตามขั้นตอน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการทำงานกับผู้อื่น				0.61
23. ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด				0.60
24. ท่านทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานมากกว่ามุ่งหวังผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร				0.55

3) ตัวแปรแฝงภายนอก ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence: IDIN) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation: INMO) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation: INST) ด้านการมุ่งมั่นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration: INCO) โดยผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตารางที่ 4.31

จากตางราง 4.31 พบว่า สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.98 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบอยู่ในระดับดีมาก และพบว่า Bartlett's Test of Sphericity Chi-square มีค่าเท่ากับ 39438.243 ที่องศาความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 300 และค่า P-value < 0.01 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรหรือข้อคำถามต่างๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุ พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL) ได้มีการจับกลุ่มตัวแปรใหม่ตามข้อมูลที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายตามบริบทของกลุ่มประชากรที่ศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Characteristics Leadership:

CHLE) และด้านการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน (information: INFO) โดยเรียงลำดับข้อคำถามของแต่ละองค์ประกอบตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุตัวแปรด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL)

รายการข้อคำถาม	องค์ประกอบ	
	1	2
ลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Characteristics Leadership: CHLE)		
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	0.83	
2. ท่านภูมิใจในตัวผู้บังคับบัญชาของท่าน	0.82	
3. ผู้บังคับบัญชาแสดงให้ท่านเห็นถึงความศรัทธาในตัวผู้นำ	0.80	
4. ผู้บังคับบัญชาแสดงให้ท่านเห็นถึงความน่าเชื่อถือในความเป็นผู้นำ	0.79	
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถกระตุ้นให้ท่านมีความเสียสละในการปฏิบัติมากขึ้น	0.78	
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	0.77	
7. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างเหมาะสม	0.77	
8. ผู้บังคับบัญชามุ่งเน้นมาตรฐานของงานมากกว่าการหาข้อผิดพลาด	0.76	
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความชัดเจนถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้ท่านปฏิบัติ	0.76	
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	0.76	
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านเห็นคุณค่าในตัวท่านมากกว่าการเป็นบุคลากรในองค์กร	0.74	
12. ผู้บังคับบัญชาของท่านกระตุ้นให้ท่านเกิดความคิดสร้างสรรค์ในงาน	0.74	
13. ผู้บังคับบัญชาชี้แนะให้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติงานใหม่เพื่อให้งานประสบความสำเร็จได้รวดเร็วและมีมาตรฐาน	0.71	
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งเน้นความสำเร็จของงานตามแนวทางวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร	0.71	
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านเคารพการตัดสินใจของท่านในการปฏิบัติงาน	0.70	
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การชี้แนะข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาให้ได้มาตรฐาน	0.70	

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

	รายการข้อคำถาม	องค์ประกอบ	
		1	**2**
17.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาเสนอแนะท่านเสมอ	0.70	
18.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านเกิดข้อผิดพลาด ถูกร้องเรียนและไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้	0.69	
19.	ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	0.67	
20.	ท่านได้รับการส่งเสริม ช่วยเหลือการพัฒนาศักยภาพจากผู้บังคับบัญชา	0.64	
ด้านการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน (information: INFO)			
21.	ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาสในการเรียนรู้		0.81
22.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน		0.80
23.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือหากมีข้อขัดแย้งกับแพทย์		0.78
24.	ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะท่านเกี่ยวกับงาน		0.68
25.	ผู้บังคับบัญชาของท่านแจ้งผลลัพธ์ของงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ		0.67

4) ตัวแปรแฝงภายนอก ด้านคุณลักษณะงาน (Job Characteristics: JC) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายทักษะในงาน (Skill Variety: SKSI) ด้านความเป็นเอกภาพของงาน (Task Identification: TAID) ด้านความสำคัญของงาน (Task Significance: TASI) ด้านความเป็นอิสระในงาน (Autonomy: AUTO) ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน (Feedback: FEED) โดยผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตารางที่ 4.32

จากตางราง 4.32 พบว่า สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.956 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบอยู่ในระดับดีมาก และพบว่า Bartlett's Test of Sphericity Chi-square มีค่าเท่ากับ 16445.199 ที่องศาความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 153 และค่า P-value < 0.01 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรหรือข้อคำถามต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุ พบว่า ด้านคุณลักษณะงาน (Job Characteristics: JC)ได้มีการจับกลุ่มตัวแปรใหม่ตามข้อมูลที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายตามบริบทของกลุ่มประชากรที่ศึกษา ประกอบด้วย

2 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความหลากหลายทักษะในงาน (Task Variety: TAVA) และด้านพื้นฐานการพยาบาลวิชาชีพเพื่อคุณภาพ (Nursing Foundations for Quality of Care: NUFQ) โดยเรียงลำดับข้อคำถามของแต่ละองค์ประกอบตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุตัวแปร ด้านคุณลักษณะงาน (Job Characteristics: JC)

รายการข้อคำถาม	องค์ประกอบ	
	1	**2**
ด้านความหลากหลายทักษะในงาน (Task Variety: TAVA)		
1. ท่านได้รับโอกาสพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	0.77	
2. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	0.74	
3. งานของท่านได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ	0.73	
4. ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่านเอง	0.73	
5. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานในโครงการที่น่าสนใจ	0.71	
6. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่านด้วยความไว้วางใจตามมาตรฐานวิชาชีพ	0.70	
7. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความอิสระ	0.69	
8. ท่านรู้สึกว่าผู้รับผลงานพึงพอใจผลงานท่าน	0.68	
9. ลักษณะงานของท่านมีความท้าทาย	0.67	
10. เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะท่านเกี่ยวกับงาน	0.65	
11. ท่านรู้สึกภูมิใจทุกครั้งในการปฏิบัติงานเมื่องานสำเร็จ	0.64	
12. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตัวท่านเองตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุด	0.64	
13. งานที่ท่านทำมีความหมายและความสำคัญต่อผู้อื่น	0.62	
ด้านพื้นฐานการพยาบาลวิชาชีพเพื่อคุณภาพ (Nursing Foundations for Quality of Care: NUFQ)		
14. ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง		0.84
16. ท่านดูแลผู้รับบริการเกินมาตรฐานที่คาดหวังไว้		0.79
17. ท่านมีอุดมการณ์และจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน		0.79
15. ท่านมีการวางแผนการดูแลผู้รับบริการเสมอ		0.77
Bartlett's Test of Sphericity Chi-square = 16445.199, df = 153, P-value < 0.01, KMO = 0.956		

5) ตัวแปรแฝงภายนอก ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work Environment: EN) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเพียงพอของอัตรากำลัง (Staffing and Resources Adequacy: STRA) ด้านความสามารถการบริหารจัดการและภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลวิชาชีพ (Nurse Management Ability: NUMA) ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์ (Nurse-Physician Relationship: NUPR) ด้านการร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ (Nurse Participation in Hospital Affairs: NUPH) ด้านพื้นฐานการพยาบาลวิชาชีพเพื่อคุณภาพ (Nursing Foundations for Quality of Care: NUFQ)โดยผลการวิเคราะห์แสดงได้ดังตารางที่ 4.33

จากตางราง 4.33 พบว่า สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.888 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบอยู่ในระดับดีมาก และพบว่า Bartlett's Test of Sphericity Chi-square มีค่าเท่ากับ 11367.273 ที่องศาความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 66 และค่า P-value < 0.01 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรหรือข้อคำถามต่างๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work Environment: EN) ได้มีการจับกลุ่มตัวแปรใหม่ตามข้อมูลที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายตามบริบทของกลุ่มประชากรที่ศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ (Nurse Participation in Hospital Affairs: NUPH) ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์ (Nurse-Physician Relationship: NUPR) ด้านความเพียงพอของอัตรากำลัง (Staffing and Resources Adequacy: STRA) โดยเรียงลำดับข้อคำถามของแต่ละองค์ประกอบตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุตัวแปรด้านด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work environment: EN)

รายการข้อคำถาม	องค์ประกอบ		
	1	2	3
ด้านการร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ (Nurse Participation in Hospital Affairs: NUPH)			
1. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมหรือเป็นคณะกรรมการต่างๆ ขององค์กร	0.82		
2. ท่านมีส่วนร่วมในการดูแลงานภายในหน่วยงานหรือองค์กร	0.81		
3. ท่านได้รับโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล	0.80		
4. ท่านได้รับการพัฒนาในสายงานวิชาชีพพยาบาล	0.76		
5. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงเห็นถึงปัญหาและสามารถช่วยเหลือท่านได้	0.60		

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	องค์ประกอบ		
	1	2	3
ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์ (Nurse-Physician Relationship: NUPR)			
6. แพทย์และพยาบาลปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม		0.88	
7. แพทย์และพยาบาลให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน		0.87	
8. แพทย์และพยาบาลมีสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน		0.86	
ด้านความเพียงพอของอัตรากำลัง (Staffing and Resources Adequacy: STRA)			
9. อัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพเพียงพอส่งผลต่อคุณภาพการบริการ			0.89
10. อัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพเพียงพอทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดี			0.88
11. ท่านมีเวลาและโอกาสในการปรึกษาหารือเกี่ยวกับการดูแลรักษาพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน			0.55
12. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนงานการพยาบาล			0.40

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและง่ายต่อการนำเสนอกลุ่มตัวแปรใหม่ ตามข้อมูลที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายตามบริบทของกลุ่มประชากรที่ศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรพร้อมทั้งอธิบายความหมายไว้ดังนี้

WE	**ความผูกพันในงาน (Work Engagement)**
ABSO	ด้านรู้สึกว่างานเป็นงานส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption)
VIGO	ด้านความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน (Vigor)
OC	**พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior)**
SPOR	ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship)
INRO	ด้านผลการดำเนินงานในบทบาทหน้าที่ (In-role performance)
EXRO	ด้านผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่ (Extra-role performance)
ALCO	ด้านมีความสำนึกในหน้าที่ (Altruism and Conscientiousness)
TL	**ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)**
CHLE	ลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Characteristics Leadership)

INFO	ด้านการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน (information)
JC	**ด้านคุณลักษณะงาน (Job characteristics)**
TAVA	ด้านความหลากหลายทักษะในงาน (Task Variety)
NUFQ	ด้านพื้นฐานการพยาบาลวิชาชีพเพื่อคุณภาพ(Nursing Foundations for Quality of Care)
EN	**สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work environment)**
NUPH	ด้านการร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ (Nurse Participation in Hospital Affairs)
NUPR	ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์ (Nurse-Physician Relationship)
STRA	ด้านความเพียงพอของอัตรากำลัง (Staffing and Resources Adequacy)

4.7.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลว่ามีลักษณะอย่างไร เป็นการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ ซึ่งเป็นข้อตกลงเบื้องต้นของการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการเชิงโครงสร้าง เนื่องจากการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรจะทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรเป็นแบบใด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการตรวจค่ากลาง และการกระจายตัวของข้อมูลแต่ละตัวแปร ด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าต่ำสุด (Mninumum) ค่าสูงสุด (Maximum) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของข้อมูลแต่ละตัวแปร ด้วยค่าความเบ้ (Skewness) และ ความโด่ง (Kurtosis) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2554) ประกอบไปด้วย ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝง (Latent variable) จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ ผลความผูกพันในงาน (Work Engagement: WE) ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OC) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL) ด้านคุณลักษณะงาน (Job characteristics: JC) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work environment: EN) ที่เกิดจากองค์ประกอบใหม่ ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสถิติพรรณนาลักษณะของตัวแปร (N = 1,426) กรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	MIN	MAX	แปลผล	SK	KU
CHLE	3.90	0.66	1.00	5.00	มาก	-0.425	0.560
INFO	3.87	0.63	1.0	5.00	มาก	-0.410	0.734

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	MIN	MAX	แปลผล	SK	KU
TAVA	3.99	0.50	2.14	5.00	มาก	-0.001	0.055
NUFQ	3.96	0.56	1.00	5.00	มาก	-0.187	0.482
NUPH	3.73	0.63	1.17	5.00	มาก	-0.275	0.367
NUPR	3.77	0.70	1.00	5.00	มาก	-0.397	0.678
STRA	3.58	0.81	1.00	5.00	มาก	-0.412	0.020
ABSO	3.78	0.57	1.50	5.00	มาก	-0.072	0.232
VIGO	4.19	0.50	2.20	5.00	มาก	-0.289	0.210
SPOR	4.26	0.45	2.50	5.00	มาก	-0.181	-0.104
INRO	4.05	0.49	2.40	5.00	มาก	0.043	0.090
EXRO	3.92	0.57	2.00	5.00	มาก	-0.062	-0.018
ALCO	4.11	0.49	2.00	5.00	มาก	-0.009	0.033

จากตารางที่ 4.34 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพรรณนาของตัวแปรสังเกตได้ของการจัดองค์ประกอบใหม่ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ อยู่ระหว่าง 3.58 ถึง 4.19) โดยพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ ด้านความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน (VIGO) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.19) และตัวแปรด้านความเพียงพอของอัตรากำลัง (STRA) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.58) จากค่าเฉลี่ยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลเอกชนเชิงธุรกิจและโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าความผูกพันในงาน (Work Engagement: WE) ประกอบด้วย ด้านรู้สึกว่างานเป็นงานส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption: ABSO) และด้านความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน (Vigor: VIGO) อยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OC) ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship: SPOR) ด้านผลการดำเนินงานในบทบาทหน้าที่ (In-role performance: INRO) ด้านผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่ (Extra-role performance: EXRO) ด้านมีความสำนึกในหน้าที่ (Altruism and Conscientiousness: ALCO) อยู่ในระดับมาก ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL) ประกอบด้วย ลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Characteristics Leadership: CHLE)

ด้านการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน (Information: INFO) อยู่ในระดับมาก ด้านคุณลักษณะงาน (Job Characteristics: JC) ด้านความหลากหลายทักษะในงาน (Task Variety: TAVA) ด้านพื้นฐานการพยาบาลวิชาชีพเพื่อคุณภาพ (Nursing Foundations for Quality of Care: NUFQ) อยู่ในระดับมาก และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work Environment: EN) ประกอบด้วย ด้านการร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ (Nurse Participation in Hospital Affairs: NUPH) ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์ (Nurse-Physician Relationship: NUPR) ด้านความเพียงพอของอัตรากำลัง (Staffing and Resources Adequacy: STRA) อยู่ในระดับมาก และพบว่าตัวแปรสังเกตได้มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.45-0.81 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ใกล้กับค่าเฉลี่ย เนื่องจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังกล่าวมีค่าไม่เกินหนึ่ง

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) หรือความไม่สมมาตรของการแจกแจงในภาพรวม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -0.001 ถึง -0.425 โดยพบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Kurtosis) หรือความสูงของการแจกแจง พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.104 ถึง 0.734 โดยพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าความโด่งน้อย (Platy Kurticor Leptokurtic Distribution) ซึ่งค่าความโด่งของตัวแปรที่คำนวณได้ส่วนใหญ่มีค่าน้อยกว่าหรือมากกว่าศูนย์ แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ดังกล่าวมีการกระจายข้อมูลในลักษณะค่อนข้างป้านหรือโค้งเล็กน้อย หรือมีการกระจายของข้อมูลมาก แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าความเบ้และความโด่งโดยรวม พบว่า ค่าความเบ้และความโด่งมีความแตกต่างจากศูนย์เพียงเล็กน้อย แต่จัดได้ว่าใกล้ศูนย์ จึงถือว่าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงแบบปกติ จึงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง

4.7.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ทำให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง เนื่องจากข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ ตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์กัน และเพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลตัวแปรสังเกตได้สามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบในการรวมกลุ่มของตัวแปรที่สัมพันธ์กัน

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 13 ตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 78 คู่ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้งจำนวน 78 คู่ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.27 ถึง 0.80

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงผลผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL) พบว่า ลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (CHLE) และด้านการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน (INFO) มีค่าความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน (ทางบวก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงคุณลักษณะงาน (Job Characteristics:JC) พบว่า ด้านความหลากหลายทักษะในงาน (TAVA) และด้านพื้นฐานการพยาบาลวิชาชีพเพื่อคุณภาพ (NUFQ) มีค่าความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน (ทางบวก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.68 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work Environment: EN) พบว่า ด้านการร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ (NUPH) ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์ (NUPR) และด้านความเพียงพอของอัตรากำลัง (STRA) มีค่าความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน (ทางบวก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยอยู่ระหว่าง 0.39 ถึง 0.65 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน (Work Engagement: WE) พบว่า ด้านรู้สึกว่างานเป็นงานส่วนหนึ่งของชีวิต (ABSO) และด้านความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน (VIGO) มีค่าความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน (ทางบวก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.73 ซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ กรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

	CHLE	INFO	TAVA	NUFQ	NUPH	NUPR	STRA	ABSO	VIGO	SPOR	INRO	EXRO	ALCO
CHLE	1.000												
INFO	.800**	1.000											
TAVA	.618**	.686**	1.000										
NUFQ	.464**	.540**	.679**	1.000									
NUPH	.653**	.756**	.679**	.648**	1.000								
NUPR	.424**	.484**	.499**	.513**	.619**	1.000							
STRA	.343**	.427**	.389**	.389**	.515**	.390**	1.000						
ABSO	.406**	.406**	.607**	.516**	.493**	.405**	.347**	1.000					
VIGO	.388**	.395**	.621**	.567**	.434**	.378**	.269**	.728**	1.000				
SPOR	.405**	.431**	.595**	.548**	.425**	.382**	.286**	.505**	.599**	1.000			
INRO	.404**	.416**	.671**	.615**	.464**	.397**	.291**	.547**	.604**	.669**	1.000		
EXRO	.447**	.451**	.649**	.548**	.561**	.405**	.343**	.612**	.537**	.645**	.716**	1.000	
ALCO	.422**	.441**	.628**	.579**	.487**	.402**	.300**	.675**	.723**	.695**	.638**	.676**	1.000

Bartlett's test of Sphericity = 13467.377, df = 78, P-value < 0.01, KMO = 0.922 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ระหว่างตัวแปรแฝงทุกคู่ในภาพรวม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่มีค่าไม่เกิน 0.90 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้มีระดับความสัมพันธ์กันไม่สูงมากนัก ซึ่งน่าจะไม่เกิดปัญหา Multicollineartiry และตัวแปรสังเกตที่ได้ทั้งหมดอยู่บนองค์ประกอบร่วมกัน ดังนั้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและแบบจำลองสมการโครงสร้าง

เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity Chi-square test พบว่า มีค่าเท่ากับ 13467.377, df = 78, P-value < 0.01 แสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างเพียงพอที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ KMO เท่ากับ 0.922 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันเหมาะสมในการนำไปใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป เนื่องจากค่าดัชนีมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่า ข้อมูลเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2554)

4.7.4 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองการวัด (Construct Validity)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องของแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง ด้วยการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่า R^2 เพื่อตรวจสอบความผันแปรร่วมของปัจจัยต่างๆ ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ความผูกพันในงาน (Work Engagement: WE) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OC) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL) ด้านคุณลักษณะงาน (Job characteristics: JC) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work Environment: EN) โดยแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1) ผลผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL)

องค์ประกอบผลการปฏิบัติงานด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังการจับกลุ่มตัวแปรใหม่ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Characteristics Leadership: CHLE) และด้านการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน (Information: INFO) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ขององค์ประกอบผลผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 2 ด้าน จำนวน 1 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ได้ค่า Bartlett's test of Sphericity Chi-square test = 1454.700, df = 1, P-value < 0.01 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช้เมทริกซ์เอกลักษณ์ และตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และได้ค่าดัชนี KMO เท่ากับ 0.500 แสดงว่า ตัวแปรมีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบได้ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 แสดงเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL) กรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

องค์ประกอบ	CHLE	INFO
CHLE	1.00	
INFO	0.80**	1.00
$\bar{X}$	3.90	3.87
S.D.	0.66	0.63
Bartlett's test of Sphericity = 1454.700**, df = 1, P-value< 0.001, KMO = 0.500**		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.36 และภาพประกอบที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดได้ค่า χ^2 = 0.80, df = 1, P-value = 0.778, RMSEA = 0.000, GFI = 1.00, AGFI = 0.99 แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด 2 ตัวแปร คือ ลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (CHLE) และการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน (INFO)โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 1 และมีความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง -3.27

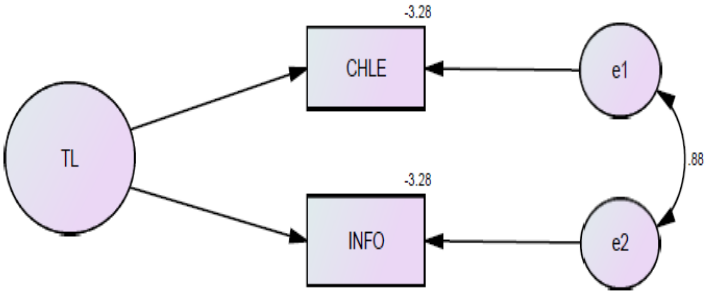
ตารางที่ 4.37 แสดงผลการตรวจสอบความตรงของผลผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL) (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความตรงของตัวแปรสังเกตได้ และสัมประสิทธิ์ คะแนนองค์ประกอบ) กรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	คะแนนองค์ประกอบมาตรฐาน	SE	C.R.	R^2
CHLE	1.00	-	-	-3.278
INFO	1.00	-	-	-3.278
Chi-square = .080 df = 1, P-value = .778, RMSEA = .000, GFI = 1.000, AGFI = 1.000				

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

Chi-square = .080, Chi-square/df = .080, df = 1, p = .778, GFI = 1.000

CFI = 1.000, AGFI = 1.000, RMR = .001, RMSEA = .000



ภาพประกอบที่ 4. 10 แสดงแบบจำลองการวัดผลผลผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL) กรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

2) ผลด้านคุณลักษณะงาน (Job characteristics: JC)

องค์ประกอบผลการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะงาน (Job Characteristics: JC) ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านความหลากหลายทักษะในงาน (Task Variety: TAVA) และด้านพื้นฐานการพยาบาลวิชาชีพเพื่อคุณภาพ (Nursing Foundations for Quality of Care: NUFQ) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ขององค์ประกอบผลคุณลักษณะงาน (Job Characteristics: JC) ทั้ง 2 ด้าน จำนวน 1 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ได้ค่า Bartlett's test of Sphericity Chi-square test = 880.825, df = 1, P-value < 0.01 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช้เมทริกซ์เอกลักษณ์ และตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และได้ค่าดัชนี KMO เท่ากับ 0.500 แสดงว่าตัวแปรมีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 แสดงเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของด้านคุณลักษณะงาน (Job Characteristics: JC) กรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

องค์ประกอบ	TAVA	NUFQ
TAVA	1.00	
NUFQ	0.68**	1.00
$\bar{X}$	3.99	3.96
S.D.	0.50	0.56
Bartlett's test of Sphericity = 880.825, df = 1, P-value< 0.001, KMO = 0.500		

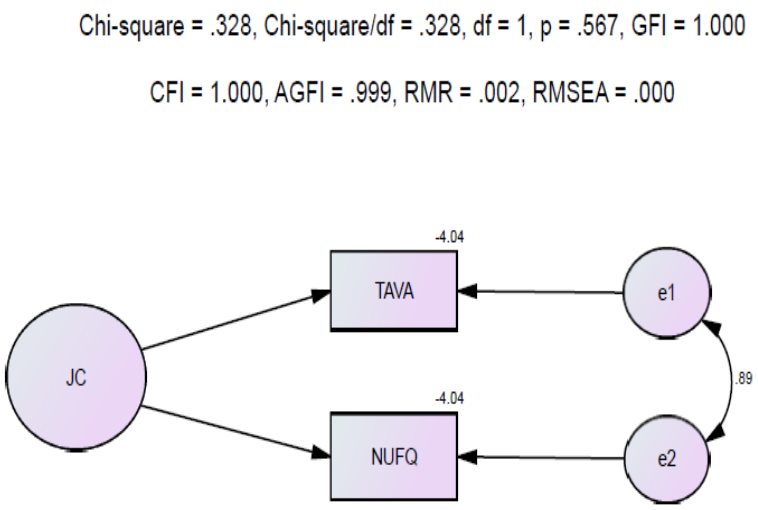
หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.39 และภาพประกอบที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดได้ค่า χ^2 = 0.80, df = 1, P-value = 0.778, RMSEA = 0.000, GFI = 1.00, AGFI = 0.99 แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองคุณลักษณะงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของผลคุณลักษณะงาน พบว่า ตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้ของผลคุณลักษณะงานทั้งหมด 2 ตัวแปร คือ ด้านความหลากหลายทักษะในงาน (TAVA) และด้านพื้นฐานการพยาบาลวิชาชีพเพื่อคุณภาพ (NUFQ) และการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน (INFO) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 1 และมีความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้ผลคุณลักษณะงาน -4.038

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการตรวจสอบความตรงของผลด้านคุณลักษณะงาน (Job Characteristics: JC) (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความตรงของตัวแปรสังเกตได้ และสัมประสิทธิ์ คะแนนองค์ประกอบ) กรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	คะแนนองค์ประกอบมาตรฐาน	SE	T	R^2
TAVA	1.00			-4.038
NUFQ	1.00			-4.038
Chi-square = .328, df = 1, P-value = 0.567, RMSEA = 0.000, GFI = 1.000, AGFI = 0.999				

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01



ภาพประกอบที่ 4.11 แสดงแบบจำลองการวัดผลด้านคุณลักษณะงาน (Job Characteristics: JC) กรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

3) ผลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work Environment: EN)

องค์ประกอบผลการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work Environment: EN) หลังการจับกลุ่มตัวแปรใหม่ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ (Nurse Participation in Hospital Affairs: NUPH) ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์ (Nurse-Physician Relationship: NUPR) และด้านความเพียงพอของอัตรากำลัง (Staffing and Resources Adequacy: STRA) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ขององค์ประกอบผลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work Environment: EN) ทั้ง 3 ด้าน จำนวน 3 คู่ พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ได้ค่า Bartlett's test of Sphericity Chi-square test = 1142.059, df = 3, P-value < 0.01 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช้เมทริกซ์เอกลักษณ์ และตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และได้ค่าดัชนี KMO เท่ากับ 0.648 แสดงว่า ตัวแปรมีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบได้ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.40 แสดงเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work Environment: EN) กรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

องค์ประกอบ	NUPH	NUPR	STRA
NUPH	1.00		
NUPR	0.619**	1.00	
STRA	0.515**	0.390**	1.00
$\bar{X}$	3.73	3.77	3.58
S.D.	0.63	0.70	0.81
Bartlett's test of Sphericity = 1142.059, df = 3, P-value < 0.001, KMO = 0.648			

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.41 และภาพประกอบที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดได้ค่า χ^2 = 1.696, df = 1, P-value = 0.193, RMSEA = 0.005, GFI = 0.999, AGFI = 0.995 แสดงให้เห็นว่า แบบจำลองสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของผลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้ของผลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทั้งหมด 3 ตัวแปร ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย คือ ด้านการร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ (NUPH) ด้านสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์ (NUPR) และด้านความเพียงพอของอัตรากำลัง (STRA)โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 1- 0.857 และมีความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้ผลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 0.337-0.606

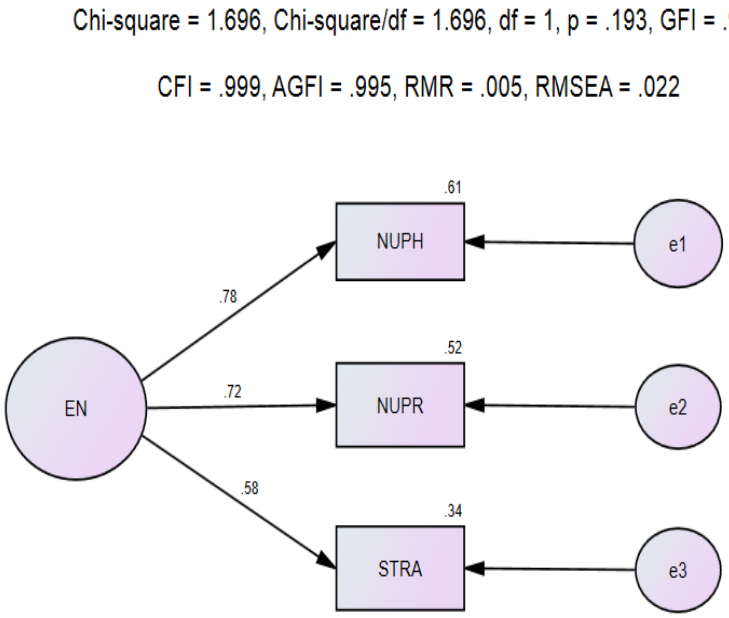
ตารางที่ 4.41 แสดงผลการตรวจสอบความตรงของผลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work Environment: EN) (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความตรงของตัวแปรสังเกตได้ และสัมประสิทธิ์ คะแนนองค์ประกอบ) กรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	คะแนนองค์ประกอบมาตรฐาน	SE	C.R.	R^2
NUPH	1.000	-		0.337
NUPR	1.000	-		0.521

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	คะแนนองค์ประกอบมาตรฐาน	SE	C.R.	R^2
STRA	0.857	0.044	19.559	0.606
Chi-square = 1.696, df = 1, P-value = 0.193, RMSEA = 0.005, GFI = 0.999, AGFI = 0.995				

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01



ภาพประกอบที่ 4.12 แสดงแบบจำลองการวัดผลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Work Environment: EN) กรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

4) ผลความผูกพันในงาน (Work Engagement: WE)

องค์ประกอบผลความผูกพันในงาน (Work Engagement: WE) หลังการจับกลุ่มตัวแปรใหม่ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านรู้สึกว่างานเป็นงานส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption: ABSO) และด้านความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน (Vigor: VIGO) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ขององค์ประกอบผลความผูกพันในงาน (Work Engagement: WE) ทั้ง 2 ด้าน จำนวน 1 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ได้ค่า Bartlett's test of Sphericity Chi-square test = 1074.968, df = 1, P-value < 0.01

ซึ่งแตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช้เมทริกซ์เอกลักษณ์ และตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และได้ค่าดัชนี KMO เท่ากับ 0.500 แสดงว่า ตัวแปรมีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบได้ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 แสดงเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของด้านความผูกพันในงาน (Work Engagement: WE) กรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

องค์ประกอบ	ABSO	VIGO
ABSO	1.00	
VIGO	0.73**	1.00
$\bar{X}$	3.78	4.19
S.D.	0.57	0.50
Bartlett's test of Sphericity = 1074.968, df = 1, P-value < 0.001, KMO = 0.500		

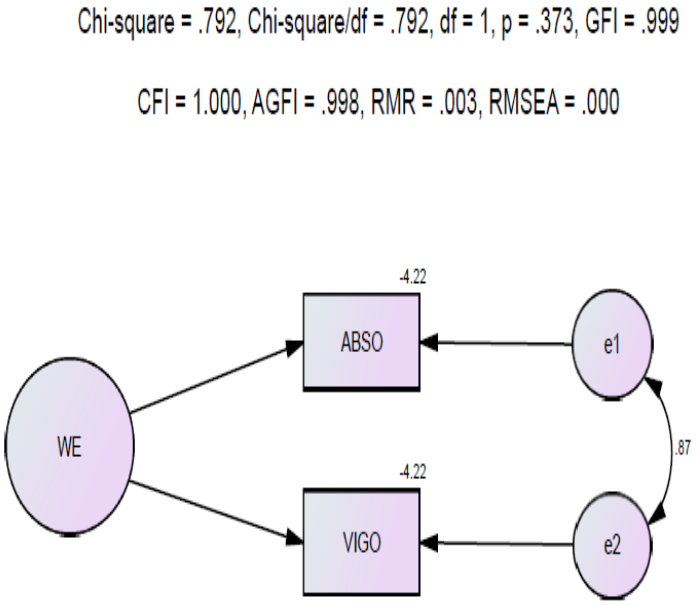
หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.43 และภาพประกอบที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดได้ค่า χ^2 = 0.792, df = 1, P-value = 0.373, RMSEA = 0.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00 แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองผลความผูกพันในงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของความผูกพันในงาน พบว่า ตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้ของผลความผูกพันในงานทั้งหมด 2 ตัวแปร คือ ด้านรู้สึกว่างานเป็นงานส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption: ABSO) และด้านพื้นฐานการพยาบาลวิชาชีพเพื่อคุณภาพ (NUFQ) และการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน (INFO) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 1 และมีความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้ผลความผูกพันในงาน -4.22

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการตรวจสอบความตรงของผลความผูกพันในงาน (Work Engagement: WE) (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความตรงของตัวแปรสังเกตได้ และสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ) กรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	คะแนนองค์ประกอบมาตรฐาน	SE	T	R^2
CHLE	1.000	-	-	-4.22
INFO	1.000	-	-	-4.22
Chi-square = .792, df = 1, P-value = .373, RMSEA = .000, GFI = .999, AGFI = .998				

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01



ภาพประกอบที่ 4.13 แสดงแบบจำลองการวัดผลความผูกพันในงาน (Work Engagement: WE) กรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

5) ผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior)

องค์ประกอบผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OC) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship: SPOR) ด้านผลการดำเนินงานในบทบาทหน้าที่ (In-role performance: INRO) ด้านผลการดำเนินงานนอก

บทบาทหน้าที่ (Extra-role performance: EXRO) และด้านมีความสำนึกในหน้าที่ (Altruism and Conscientiousness: ALCO)

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ขององค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OC) ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 4 คู่ พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาดความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ได้ค่า Bartlett's test of Sphericity Chi-square test = 3254.586, df = 6, P-value < 0.01 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช้เมทริกซ์เอกลักษณ์ และตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากพอที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และได้ค่าดัชนี KMO เท่ากับ 0.829 แสดงว่าตัวแปรมีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบได้ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 แสดงเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OC) กรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

องค์ประกอบ	SPOR	INRO	EXRO	ALCO
SPOR	1.00			
INRO	0.67**	1.00		
EXRO	0.645**	0.716	1.00	
ALCO	0.695**	0.638	0.676	1.00
$\bar{X}$	4.26	4.05	3.92	4.11
S.D.	0.45	0.49	0.57	0.49
Bartlett's test of Sphericity = 3254.586, df = 6, P-value < 0.001, KMO = 0.829				

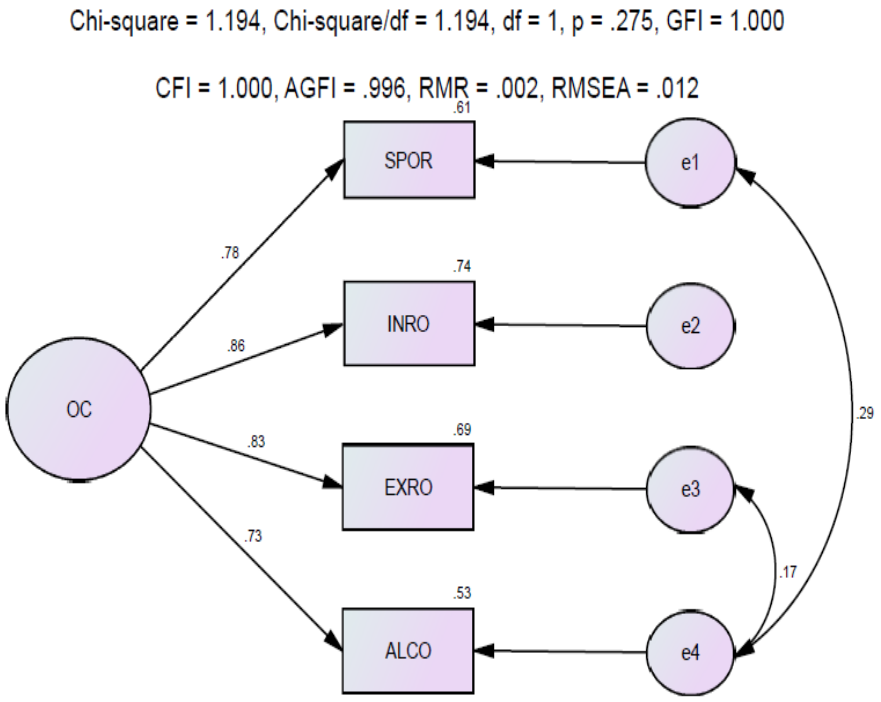
จากตารางที่ 4.45 และภาพประกอบที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดได้ค่า χ^2 = 1.194, df = 1, P-value = .275, RMSEA = 0.012, GFI = 1.00, AGFI = 1.00 แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร พบว่าตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้ของผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรทั้งหมด 4 ตัวแปร ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย คือ ด้านพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (SPOR)

ด้านผลการดำเนินงานในบทบาทหน้าที่ (INRO) ด้านผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่ (EXRO) และด้านมีความสำนึกในหน้าที่ (ALCO) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 1.180-1.000 และมีความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้ผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 0.533-0.744

ตารางที่ 4.45 แสดงผลการตรวจสอบความตรงของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OC) (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความตรงของตัวแปรสังเกตได้ และสัมประสิทธิ์ คะแนนองค์ประกอบ) กรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	คะแนนองค์ประกอบมาตรฐาน	SE	C.R.	R^2
SPOR	1.000			0.533
INRO	1.180	0.035	33.267	0.686
EXRO	1.318	0.037	35.652	0.744
ALCO	1.000			0.610
Chi-square = 1.194, df = 1, P-value = 0.275, RMSEA = 0.012, GFI = 1.000, AGFI = 0.996				

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01



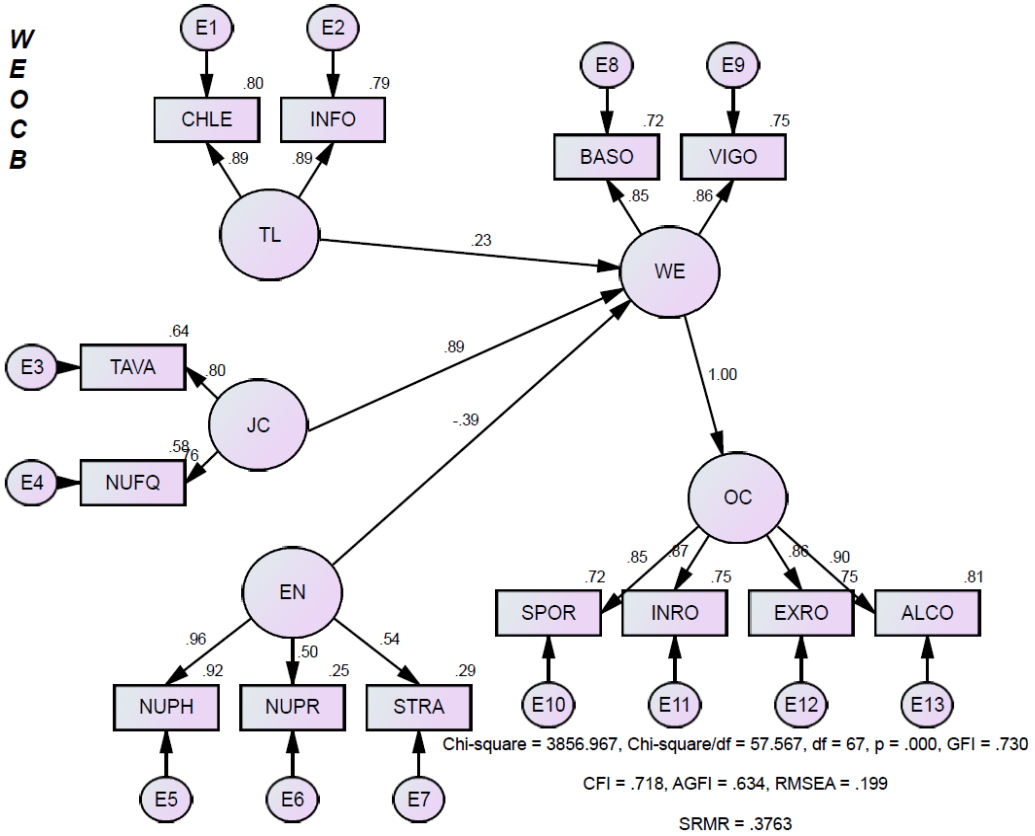
ภาพประกอบที่ 4.14 แสดงแบบจำลองการวัดผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OC) กรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

4.7.5 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างตามกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผลการดำเนินงานบุคลากร ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ Maximum Likelihood ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยโปรแกรม AMOS ทำการเปรียบเทียบถึงความกลมกลืนระหว่างแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสถิติ ซึ่งประกอบไปด้วยดัชนีค่า Chi-Square, χ^2/df, CFI, GFI, AGFI, RMSEA และ SRMR ซึ่งผลการวิเคราะห์แบบจำลองครั้งแรก พบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากค่า χ^2 = 3856.967, df = 67, P-value = 0.000, CFI = 0.718, GFI = 0.730, AGFI = 0.634, RMSEA = 0.199 และ SRMR = 0.3763 ซึ่งผู้วิจัยได้นาเสนอ ดังตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโดยรวม กรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2/df	< 2.00	57.567	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.718	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.95	0.730	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.634	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.199	ไม่ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.3763	ไม่ผ่านเกณฑ์



ภาพประกอบที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองโดยรวม กรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับแบบจำลอง (Model Modification) โดยพิจารณาจากคำแนะนำในการปรับพารามิเตอร์ในแบบจำลองด้วยค่าดัชนีปรับแบบจำลอง (Model Modification Indices: MI) จากนั้นปรับพารามิเตอร์ โดยยินยอมให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นให้ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ หลังจากการปรับค่าจำนวน 2 ครั้ง พบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรายละเอียดของผลการปรับแก้แบบจำลอง ผู้วิจัยนำเสนอผลไว้ในตารางที่4.46 และภาพประกอบที่ 4.17

ตารางที่ 4.47 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองหลังปรับกรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ก่อนปรับแบบจำลอง		หลังปรับแบบจำลอง	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2/df	< 2.00	57.567	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.290	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.718	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.999	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.95	0.730	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.995	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.634	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.987	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.199	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.014	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.3763	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.014	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 4.46 สรุปได้ว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ พบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนทั้ง 6 ดัชนี ที่ผ่านเกณฑ์การยอมรับหลังปรับแบจำลองเชิงสาเหตุ คือ χ^2 = 43.877, df = 33, P-value = 0.120, CFI = 0.999, GFI = 0.995, AGFI = 0.987, RMSEA = 0.014และ SRMR = 0.014 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

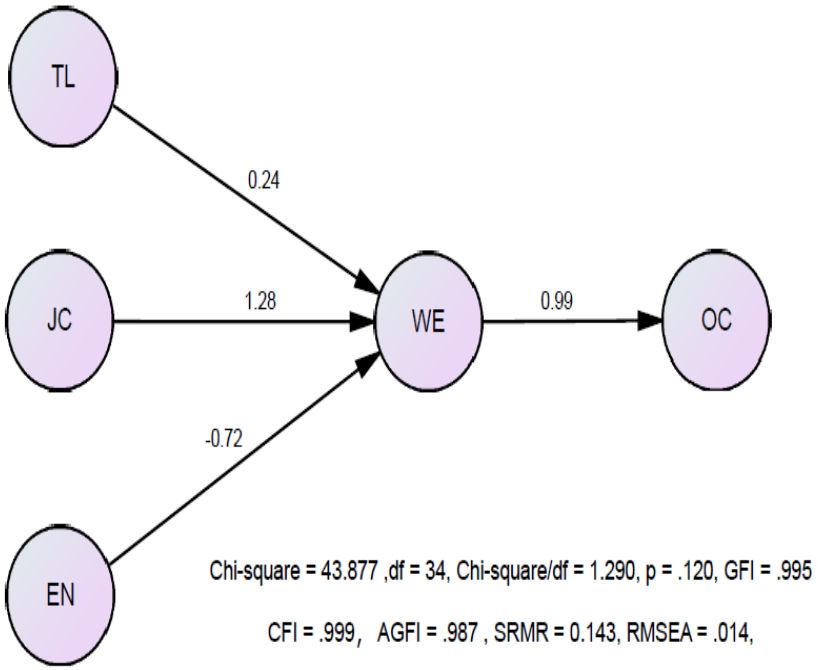
1) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.290 แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ มีค่าน้อยกว่า 2.00

2) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าเท่ากับ 0.999 แสดงว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ เนื่องจากค่า CFI มีค่า 0.90 ขึ้นไป

3) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index) ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาค่าสองดัชนี คือ ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ 0.995 และดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.987 แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่า GFI และค่า AGFI มีค่าระหว่าง 0-1 ซึ่งในที่นี้ค่า GFI และ AGFI ที่ยอมรับได้มีค่ามากกว่า 0.90

4) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.014 หมายถึง แบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่า RMSEA มีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือมีค่าระหว่าง 0.05-0.08

5) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน โดยดัชนีที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการพิจารณา คือ รากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.014 แสดงว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากมีค่าน้อยกว่า 0.05



ภาพประกอบที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลอง

4.7.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของความผูกพันในงาน เพื่อหาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ โดยผู้วิจัยนำเสนอผลของอิทธิพลทางตรง (Directional Effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirectional Effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effects: TE) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ (อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม) ด้วยการปรับองค์ประกอบต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ได้แบบจำลองที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบที่ 4.17 และผลตารางที่ 4.48

จากตาราง 4 .48 แสดงการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ค่าไคว์-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 43.877 องศาเสรีเท่ากับ 34 ค่านัยสำคัญความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.120 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามกรอบสมมติฐานดังกล่าวสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.995 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.987 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.014 ซึ่งมีค่าใกล้ศูนย์ โดยรายละเอียดดังกล่าวผู้วิจัยได้กล่าวไว้แล้วอย่างละเอียดในส่วนของผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืน ของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่มีผลต่อความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของความผูกพันในงาน (WE) มีค่าเท่ากับ 0.814 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OC) มีค่าเท่ากับ 0 .986

ตารางที่ 4.48 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยเหตุ	**ปัจจัยผล**					
	WE			**OC**		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
TL	0.240**	0.000	0.240**	0.240	0.238	0.000
JC	1.277**	0.000	1.277**	1.277	1.268	0.000
EN	-0.718**	0.000	-0.718**	-0.713	-0.713	0.000
WE	-	-	-	0.993**	0.000	0.993**

ค่าสถิติไคว์-สแควร์ = 43.877, df = 34 P =.120, GFI = 0.995, AGFI = 0.987, SRMR = 0.143

ตัวแปร	**WE**	**OC**
ความเที่ยง	0.814	00 .986

ตัวแปร	**VIGO**	**BASO**	**ALCO**	**STRA**	**NUPH**	**NUPR**	**INFO**	**CHLE**	**TAVA**	**NUFQ**
ความเที่ยง	0.704	0599	0.53	0.740	0.285	0.924	0.410	0.909	0.701	0.705

ตัวแปร	**SPOR**	**INRO**	**EXRO**
ความเที่ยง	**0.655**	**0.516**	**0.628**

สมการโครงสร้างของตัวแปร	**WE**	**OC**
R^2	0.814	0.986

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	**WE**	**TL**	**OC**	**JC**	**EN**
WE	1.00				
TL	0.45	1.00			
OC	0.74	0.52	1.00		
JC	0.67	0.66	0.76	1.00	
EN	0.50	0.65	0.55	0.68	1.00

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ค่าสถิติไคว์-สแควร์ = 5011.497, df = 15 P = 0.000, KMO = 0.862

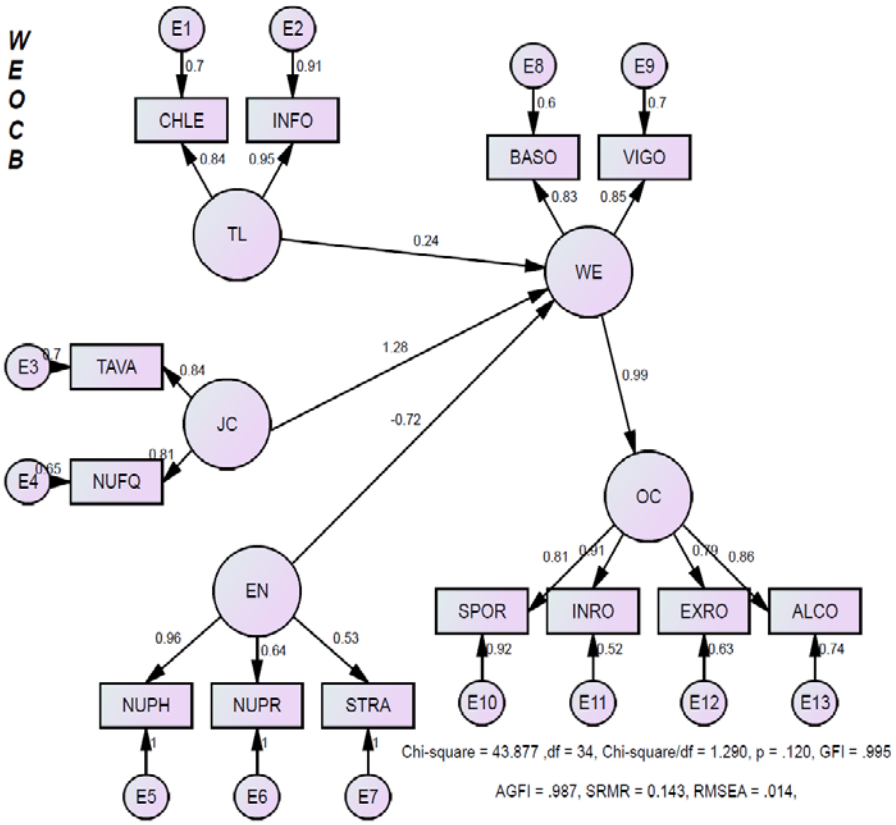
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.45 ถึง 0.76 โดยพบว่า มีความสัมพันธ์แบบมีทิศทางเดียวกันทุกคู่ เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์พบว่าตัวแปรแฝงคุณลักษณะงาน (JC) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OC) มีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุดเท่ากับ 0.76 รองลงมา เป็นตัวแปรแฝงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน(EN) และคุณลักษณะงาน (JC) ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.66 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่

ดีต่อองค์กร (OC) และผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.52 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) และความผูกพันในงาน (WE)

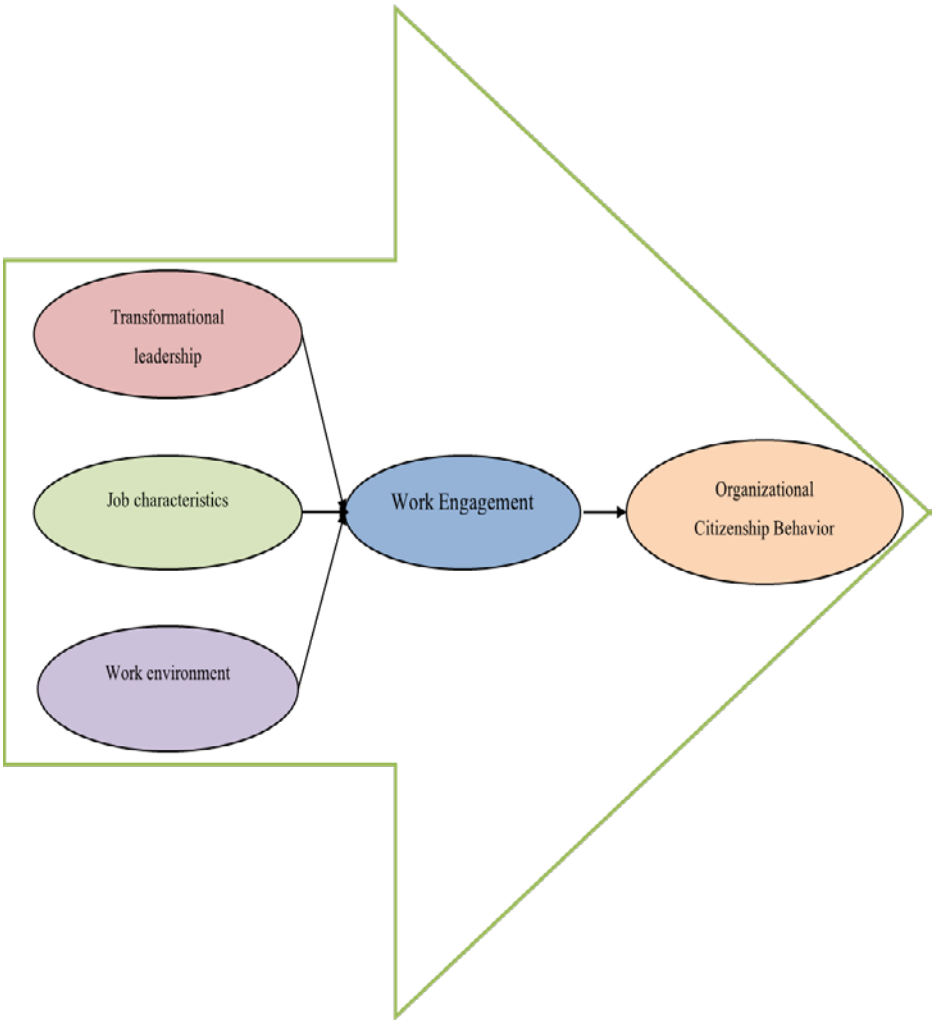
เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรผลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OC) พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความผูกพันในงาน (WE) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.99 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)คุณลักษณะงาน (JC) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน(EN) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.24 1.27 และ -0.71 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรผลความผูกพันในงาน (WE) พบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) คุณลักษณะงาน (JC) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (EN) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.240 1.277 และ-0.718 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยที่ตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรผลการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OC) ที่ระดับ 0.98



ภาพประกอบที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ หลังปรับแบบจำลอง



ภาพประกอบที่ 4.18 แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

4.7.7 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ เพื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้กรณีปรับแบบจำลองตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

องค์ประกอบ/ ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ			
	b	S.E	B	C.R
EXRO	1.00	-	0.79	-
INRO	0.98	0.03	0.91	33.365
SPOR	0.82	0.025	0.81	32.44
NUFQ	1.00	-	0.81	-
TAVA	0.93	0.03	0.84	35.40
CHLE	1.00	-	0.84	-
INFO	1.08	0.03	0.95	43.23
NUPR	1.00	0.05	0.95	26.52
NUPH	1.33	0.05	0.96	19.04
STRA	0.96	0.05	0.53	19.04
ALCO	0.94	0.03	0.86	36.39
ABSO	1.00	-	0.83	-
VIGO	0.89	0.02	0.85	36.83

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.49 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีค่าเป็นบวกทั้งหมด มีขนาดตั้งแต่ 0.93 ถึง 1.33 และทุกค่าน้ำหนักองค์ประกอบแตกต่างไปจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ด้านการร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพ (NUPH) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของตัวแปรแฝงภายนอกสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (EN) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.33 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ด้านความหลากหลายทักษะในงาน (TAVA) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของตัวแปรแฝงภายนอกคุณลักษณะงาน (JC) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.82 และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ด้านรู้สึกว่างานเป็นงานส่วนหนึ่งของชีวิต (ABSO) และด้านผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่ (EXRO) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายในที่มีค่า

น้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ตัวแปรด้านความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน (VIGO) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89