

อนันตนาการ



รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์  
เรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน  
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ  
Development of the Causal Relationship Model of Factors Affecting to  
Happiness at Workplace of Head Nurses in secondary hospital Affiliation  
Ministry of Public Health Northern Region



โดย

จิรัตน์ หรือตระกูล

สำนักงานหอสมุด มหาวิทยาลัยนครสวรรค์  
วันลงทะเบียน 4 ก.พ. 2565  
เลขทะเบียน 1048421  
เลขเรียกหนังสือ ๖ RT  
69

๖๕๖๖  
๖๕๖๖

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์  
ตุลาคม 2563

## ประกาศคุณูปการ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอย่างสูงยิ่งจากคณาบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการตรวจเครื่องมือวิจัยและแสดงความคิดเห็นต่อรูปแบบการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ขอขอบพระคุณโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิในเขตสุขภาพที่ 3 ทุกแห่งที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และช่วยเหลือสนับสนุนให้งานวิจัยลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอมอบความสำเร็จครั้งนี้แด่คุณครู อาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และครอบครัว ที่เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

จิรรัตน์ หรือตระกูล



ชื่อเรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคเหนือ

ผู้วิจัย จิรรัตน์ หรือตระกูล

คำสำคัญ ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความสุขในการทำงาน หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์สาเหตุของการเกิดความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ และ 2) พัฒนาและตรวจสอบความถูกต้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 196 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 6 ตัวแปร คือตัวแปรคุณลักษณะของผู้นำ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน ตัวแปรความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล ตัวแปรบรรยากาศองค์การ ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมและตัวแปรความสุขในการทำงาน ตัวแปรแฝงทั้งหมดวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 24 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ เรียงตามลำดับความสำคัญของข้อค้นพบ ดังนี้ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำ และปัจจัยด้านความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ ที่ปรับเป็นโมเดลทางเลือก ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) = 238.098 df = 205 Comparative Fit Index (CFI) = 0.99 Root Mean Squares Error of Approximation (RMSEA) = 0.02 Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.98 Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) = 0.04 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ ได้ร้อยละ 46.6

**Title** Development of the Causal Relationship Model of Factors Affecting to Happiness at Workplace of Head Nurses in secondary hospital Affiliation Ministry of Public Health Northern Region

**Authors:** Jirarat Ruetrakul

**Keywords:** The causal of factors, Happiness at workplace, Head nurse, Secondary hospital

### Abstract

The purposes of the research were to 1) determine the causal of factors affecting head nurses' happiness at workplace in secondary hospital Affiliation Ministry of Public Health Northern Region and 2) develop and validate the linear structural model of causal model of factors with empirical data. This research was to study the casual relationship. The samples used in the study were 196 head nurses and research variable consisted of 6 latent variables including leader characteristic variables, job characteristic variables, variables of awareness of the value of the nursing profession, organization climate variables, organizational commitment variables and happiness at workplace variables. The research instruments used for analyzing the data consisted of interview form, five rating scale questionnaire. The statistical devices included descriptive statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment correlation coefficient, and liner structural model analysis was done by M-Plus version 7.

The research findings were as follows:

1. The causal of factors affecting head nurses' happiness at workplace in secondary hospital Affiliation Ministry of Public Health Northern Region were found three factors. Ranking from high to low mean scores were: awareness of the value of nursing profession, job satisfaction, perception of justice in the organization.

2. The causal of factors affecting head nurses' happiness at workplace in secondary hospital region 3 was valid and fit to the empirical data. The model indicated that Chi-square ( $\chi^2$ ) = 238.098 df = 205 Comparative Fit Index (CFI) = 0.99 Root Mean Squares Error of Approximation (RMSEA) = 0.02 Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.98 Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) = 0.04 Chi-square ( $\chi^2/df$ ) = 1.16. The happiness at workplace could be classified into two variables: family and social, and health. The variables in the model could explain the variance of head nurses' happiness at workplace being 46.6 %.

## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
	สมมติฐานการวิจัย	5
	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
	แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	9
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ	11
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม	13
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	15
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	18
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล	21
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	25
	โครงสร้างขององค์กรพยาบาล ขอบเขตของการบริการและบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	30
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	35
3	วิธีดำเนินการวิจัย	
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
	การวิเคราะห์ข้อมูล	40
4	ผลการวิจัย	
	ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ	46
	ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	47

บทที่	สารบัญ	หน้า
	ส่วนที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมมติฐานการวิจัย	58
	ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์	
5 บทสรุป		
	สรุปผลการวิจัย	61
	อภิปรายผลการวิจัย	61
	ข้อเสนอแนะ	64
บรรณานุกรม		65
ภาคผนวก		67
ประวัติผู้วิจัย		



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้นเนื่องจากมนุษย์มีใช้เครื่องจักร มีความรู้สึก นึกคิด มีความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและอยากมีส่วนร่วม การที่มนุษย์ต้องทำงานอยู่ในสภาพหรือบรรยากาศที่ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้มีอาการแปลกแยก (Alienation) เช่น เกิดความรู้สึกว่าตนเองไร้อำนาจและไร้ความหมาย คิดว่าความสำเร็จของงานมิใช่มาจากความสามารถของตนเอง มีความรู้สึกเฉยเมย ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดจากความเบื่อหน่ายในการที่ต้องทำงานซ้ำซากอยู่ทุกวัน หรือการที่ต้องอยู่ในสภาพการทำงานที่ตนเองไม่พึงพอใจ อาการแปลกแยกดังกล่าวอาจนำไปสู่การแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน แยกตัวออกจากการเป็นสมาชิกของกลุ่มต่างๆ ในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การทำลายและจะเป็นอันตรายต่อตัวผู้ทำงานเองและต่อองค์กร กล่าวคือกรณีที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดี ผลกระทบที่ตามมาคือ การขาดความพึงพอใจในการทำงาน มีการหยุดงานบ่อย สุขภาพจิตไม่ดีเป็นผลให้ประสิทธิภาพในการผลิตลดลง มีการลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อองค์กรทำให้ผลิตภาพขององค์กรลดลง สินค้าและบริการที่ผลิตได้มีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น นายจ้างอาจประสบกับปัญหาการขาดทุน ส่งผลต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศ และในที่สุดผลกระทบก็จะตกแก่คนในสังคม ส่วนรวม แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเกิดขึ้นภายใต้ความคิดที่ว่า “มนุษย์ มีใช้เครื่องจักร” (วิภาวี, 2537 : 8-9)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงการรับรู้ของบุคคลต่องานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ ของบุคคล เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกเป็นสุข พึงพอใจในการทำงานและรู้สึกมีคุณค่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลด้านต่างๆ ทั้งด้านส่วนตัวและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงานหากคุณภาพชีวิตการทำงานดี บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์มีผลสำเร็จของงานที่ดี ดังนั้น การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงานเป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ นำไปสู่การพัฒนางานให้มีคุณภาพขององค์กรและประเทศชาติต่อไป (เพียงใจ โพธิ์เงิน, ชุติรัตน์ สารรัตน์ และภาณุ อุดกลั่น, 2559)

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานด้วยเหตุผลที่ว่า การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต สุขของคนทำงาน หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสและการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจาก

การทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข ถ้าเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตการทำงาน มนุษย์เราได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ส่งผลต่อชีวิต โดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุขอีกด้วย (จิราภา ปัญญากำพล, 2556) ความสุข เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตและเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้คำนิยามความสุขในชีวิตว่าเป็นภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจและสังคม ปราศจากความเจ็บป่วยใดๆ (อ้างใน ลูตินันท์ เขียวนิล, 2554 : 6)

การปรับเปลี่ยนและพัฒนาระบบบริการสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และผลของการลดขนาดองค์กรลง ส่งผลให้พยาบาลทำงานหนักเกินกำลังความสามารถ อีกทั้งระบบการบริหารจัดการบริการพยาบาลของผู้บริหารที่ขาดทักษะและประสบการณ์ไม่คำนึงถึงหลักการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งขาดการส่งเสริมสนับสนุนอย่างเพียงพอ ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร องค์กรพยาบาลเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อพันธกิจด้านการบริการพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยให้รอดพ้นจากอันตรายและมีชีวิตอย่างมีความสุขตามอัตภาพ รวมทั้งการส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน บุคลากรพยาบาลในองค์กรพยาบาลประกอบด้วยคนทุกระดับ ได้แก่ ผู้บริหารทางการพยาบาล (Nurse Administrators) นักวิชาการศึกษา (Nurse Educators) พยาบาลประจำการ (Staff Nurses) ผู้ช่วยพยาบาล (Practical Nurses) และพนักงานหอผู้ป่วย (Ward clerks) (บุญใจ ศรีสถิตินรากร, 2550: 2) หอผู้ป่วยเป็นหน่วยงานย่อยของแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาล เป็นที่พักรักษาตัวแก่ผู้ป่วย รวมถึงให้บริการทางสุขภาพที่มีความสำคัญ ที่ให้บริการแก่ผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมงและประกอบด้วยทีมสุขภาพที่ประสานกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นที่พอใจแก่ผู้ที่มีมารับบริการ ดังนั้นหอผู้ป่วยจึงเปรียบเสมือนเป็นหัวใจของโรงพยาบาลที่จะทำให้โรงพยาบาลประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน และบุคคลที่มีความสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานลุล่วงได้นั้นคือพยาบาล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จและทำให้เกิดการดำเนินงานสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ นอกจากนี้พยาบาลยังเป็นบุคคลสำคัญต่อการบริหารให้ก้าวสู่ความสำเร็จโดยการเชื่อมโยงแนวคิด นโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาหอผู้ป่วยให้เกิดความสำเร็จ (ปวีณา ทองดี, 2556)

จากการศึกษาของ จิราภรณ์ รัตติกาลสุขะ (2557) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับรางวัลดีเด่น โดยการสัมภาษณ์หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับรางวัลดีเด่น จำนวน 14 คน พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยควรพัฒนาตนให้มีความรู้ บริหารตนสู่ความสมดุล ลูกน้องต้องสนับสนุน สร้างต้นทุนการทำงาน โครงการต้องสร้างสรรค์ บริหารงานอย่างจริงจัง ไม่เห็นแก่ใคร แต่ใช้ตามหลักการ ใช้หลักความยุติธรรม มีธรรมะในการทำงาน มีความสามารถ บริหารคนได้ บริหารงานดีและมีภาวะผู้นำและแบ่งเวลาให้กับงานและชีวิตส่วนตัว จะเห็นได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน เพราะสามารถจะทำให้พนักงานเกิด



ความไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้นและยังทำให้เกิดพฤติกรรมความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ชูชัย สมितिไกร, 2544)

การจัดบริการสุขภาพในปัจจุบันเน้นการควบคุมคุณภาพการบริการ 5 ประเด็นหลัก คือ การทำให้ประจักษ์ต่อสายตาของผู้รับบริการ การสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการ การตอบสนองความต้องการผู้รับบริการอย่างทันท่วงที การประกันคุณภาพการบริการ และการมีความใส่ใจในความรู้สึกของผู้รับบริการ ดังนั้นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงเป็นผู้ที่สังคมและผู้รับบริการให้ความไว้วางใจ และมีความชำนาญในการปฏิบัติ มีความรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติให้บรรลุตามมาตรฐานดังกล่าวมาข้างต้น พยาบาลจำเป็นต้องใช้หลักจริยธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และมีการประกาศจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยของผู้รับบริการและสังคมโดยรวม (เนตรสวรรค์ จินตนาวลี , 2553)

ความตระหนักในคุณค่างานวิชาชีพ จึงเปรียบเสมือนแนวปฏิบัติที่วิชาชีพการพยาบาลใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางในการประกอบวิชาชีพ วิชาชีพการพยาบาลได้ถูกปลูกฝังให้เป็นวิชาชีพที่มีความเสียสละต่อผู้ป่วย หรือผู้ใช้บริการและตระหนักถึงการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ให้ความสำคัญต่อการให้บริการของพยาบาลและปฏิบัติตามจริยธรรมของวิชาชีพ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ฐานะ สังคม ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติต้องอาศัยพื้นฐานของความรู้ทางทฤษฎี การค้นคว้าของศาสตร์ที่เฉพาะ ความร่วมมือของบุคลากรอื่นๆ การตระหนักรู้ในคุณค่าแห่งวิชาชีพพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความสุขในการทำงานตามมา ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกอยากทำงาน (เนตรสวรรค์ จินตนาวลี , 2553) สอดคล้องกับการศึกษาของ Edgar (1999) พบว่าการตระหนักในคุณค่าวิชาชีพพยาบาลในการทำงานส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน นอกจากนี้พบว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพจะทำให้เกิดความทุ่มเทอย่างหนักและพยายามทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคเหนือ จัดเป็นสถานบริการสุขภาพระดับทุติยภูมิ (ระดับ S) ที่มีขนาดและจำนวนเตียงตั้งแต่ 121-500 เตียง ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนในการรักษาโรคได้ตามความสามารถของแต่ละโรงพยาบาล และสาขาการรักษาพยาบาลที่ต่างกัน แต่มีแผนการปฏิบัติคล้ายกันบนมาตรฐานวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปในเขตภาคเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลอุทัยธานี โรงพยาบาลพิจิตร และโรงพยาบาลกำแพงเพชร โรงพยาบาลสุโขทัย โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โรงพยาบาลแม่สอด โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช โรงพยาบาลเชียงคำ จังหวัดพะเยา โรงพยาบาลพะเยา โรงพยาบาลลำพูน โรงพยาบาลแพร่ โรงพยาบาลเพชรบูรณ์ โรงพยาบาลน่าน โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โรงพยาบาลฝาง จังหวัดเชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีสังวาลย์ จังหวัดแม่ฮ่องสอน (กระทรวงสาธารณสุข, 2561) จากการสำรวจทั้ง 16 โรงพยาบาล พบว่าจำนวนพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีทั้งสิ้น จำนวน 300 คน และด้วยเหตุผลของระบบสุขภาพใน

ศตวรรษที่ 21 ที่มีความทันสมัยทั้งด้านเทคโนโลยีต่างๆ และนโยบายระบบบริการสาธารณสุขการปฏิรูปสุขภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 52 แสดงไว้ชัดเจนในการจัดบริการสุขภาพให้มีมาตรฐาน ประชาชนทุกคนมีสิทธิได้รับการดูแลที่เป็นองค์รวม บริการที่ทั่วถึงและมีคุณภาพ (สุพิศ กิตติรัชดา, 2551) มีความเสมอภาคและความครอบคลุมประเภทหรือระดับบริการ (พวงทิพย์ ชัยพิบาลสถิตย์, 2551) รวมถึงประชาชนสามารถรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพ บริการสุขภาพ การเข้าถึงได้ง่าย รวดเร็ว ทำให้ประชาชนมีความคาดหวังต่อบริการที่มีคุณภาพสูงคู่มากับการจ่ายค่าบริการ โดยเฉพาะคุณภาพบริการที่เป็นองค์รวม และการให้บริการที่เสี่ยงต่อข้อร้องเรียนทำให้สร้างความกดดันต่อผู้ให้บริการ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากุล, 2550) ผู้บริหารการพยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องริเริ่มบรรยากาศที่ให้ความภูมิใจแก่พยาบาล ให้พยาบาลตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพ ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวของ ฟาริดา อิบราฮิม (2544: 45) กล่าวว่าสุขภาพจิตที่ดีของพยาบาลอาจช่วยให้พยาบาลหลีกเลี่ยงความเครียดได้ และมีความสุขใจพร้อมที่จะทำงาน ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ได้มากขึ้น การพัฒนาให้มีความสุขด้วยวิถีแห่งปัญญา ใช้ปัญญากำกับความเพียรและภูมิใจตนเองไว้ว่าทุกสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต พร้อมชื่นชมในคุณงามความดีของตนเอง อยู่ในโลกด้วยความหวังและมีสุขเพียงพอ แสวงหาความสุขจากกำไรชีวิตที่ได้เกิดมามีอาชีพเป็นพยาบาล ความจริงใจต่อคนและงานซึ่งเกิดจากใจที่มีการให้กับบุคคลอื่นทำให้ใจเป็นสุขเท่านั้น จึงจะช่วยให้พยาบาลมีความสำเร็จในงานอย่างแท้จริงและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคเหนือ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path analysis) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ที่สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความตระหนักในวิชาชีพพยาบาล การสนับสนุนทางสังคม จะส่งผลทางตรงหรือทางอ้อม และส่งผลเชิงลบหรือเชิงบวกมากน้อยในระดับใดต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคเหนือ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการอธิบายพยากรณ์ และควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ผลการวิจัยที่ได้จะทำให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการศึกษาพยาบาล สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมวางแผน และบริหารงานเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และเป็นข้อมูลนำเข้าในการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพบริการพร้อมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคเหนือ

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคเหนือ ที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์

#### สมมติฐานการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. คุณลักษณะของผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความตระหนักในวิชาชีพพยาบาล การสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคเหนือ

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ การศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ โดยผลของการศึกษาจะเป็นแนวทางให้ผู้สนใจศึกษาเพิ่มเติมองค์ความรู้ดังกล่าว และแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวไว้ข้างต้นต่อไป
2. ประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงพยาบาลหรือผู้บริหารทางการพยาบาล ผลของการศึกษานี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและดำเนินการเสนอแนวทางใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพทุกคนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

#### ขอบเขตการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

ขั้นที่ 1.1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและพัฒนาโมเดลตั้งต้น จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 1.1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล คือ ความพึงพอใจในงาน ความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล คุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และบรรยากาศองค์การ

##### 1.1.2 ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลประกอบด้วยเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของพยาบาล รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

### 1.1.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความพึงพอใจในงาน ความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล คุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และบรรยากาศองค์การ

1.1.4 ขอบเขตด้านเครื่องมือ คือ แบบบันทึกสาระแยกตามประเด็นปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของพยาบาลในแต่ละตัวแปรและองค์ประกอบในแต่ละตัวแปร

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในเขตภาคเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

### ขั้นที่ 2.1 ตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

#### 2.1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

รายการตัวแปรทั้งห้าตัวแปรและองค์ประกอบทั้งหมด ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ นำโมเดลตั้งต้นมาสร้างแบบสอบถามทั้งหมด 4 ตอน คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน จำนวน 18 ข้อ แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้นำ จำนวน 25 ข้อ แบบสอบถามความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล จำนวน 10 ข้อ แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ จำนวน 12 ข้อ แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 15 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

#### 2.1.2 ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

กลุ่มเป้าหมาย คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ จำนวน 16 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลอุทัยธานี โรงพยาบาลพิจิตร และโรงพยาบาลกำแพงเพชร โรงพยาบาลสุโขทัย โรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัย โรงพยาบาลแม่สอด โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช โรงพยาบาลเชียงคำ จังหวัดพะเยา โรงพยาบาลพะเยา โรงพยาบาลลำพูน โรงพยาบาลแพร่ โรงพยาบาลเพชรบูรณ์ โรงพยาบาลน่าน โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โรงพยาบาลฝาง จังหวัดเชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีสวาลัย จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ มีประสบการณ์เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป

#### 2.1.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

#### 2.1.4 ขอบเขตด้านเครื่องมือ

เครื่องมือ คือ แบบสอบถามปลายเปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับสำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ประกอบด้วย แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน จำนวน 18 ข้อ แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้นำ จำนวน 25 ข้อ แบบสอบถามความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล จำนวน 10 ข้อ แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ จำนวน 12 ข้อ แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 15 ข้อ และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ .

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีความรู้ความสามารถที่จะชักนำให้พนักงานทั้งหลายมาช่วยกันประสานกันขับเคลื่อนให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีต่อปัจจัยต่างๆในการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน ผลการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้าและปัจจัยอื่นๆ แบ่งออกเป็น

3. ความตระหนักในวิชาชีพพยาบาล หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยพยาบาลแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกต่อวิชาชีพพยาบาล ให้ความใส่ใจเกี่ยวกับวิชาชีพของตน การรู้สึกรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ที่เกิดจากการรับรู้ เรียนรู้ ประสบการณ์ ถ้ารับรู้ในสิ่งที่ถูกต้องก็จะก่อให้เกิดความตระหนักในทางที่ดี มีผลต่อการตัดสินใจและเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมที่ดีต่อไป

4. บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เกี่ยวกับลักษณะขององค์การในด้านกระบวนการสำคัญขององค์การ การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ ระบบสังคมภายใน และเทคโนโลยีขององค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานขององค์การ

5. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การกระทำใดๆก็ได้ที่ส่งเสริมให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับการช่วยเหลือด้านข้อมูล ข่าวสาร เงิน สิ่งของ แรงงาน เวลา ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็เมื่ออยู่ภายใต้สภาพการณ์ของการมีสัมพันธภาพและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเท่านั้น

6. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ประกอบด้วย ความพึง

พอใจในชีวิต (Life satisfaction) ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) อารมณ์ทางบวก (Positive effect)  
และอารมณ์ทางลบ (Negative effect)



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ โดยนำเสนอสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตระหนัก
4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ
5. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
6. แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม
7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
8. บริบทโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 3
9. โครงสร้างขององค์กรพยาบาล ขอบเขตของการบริการและบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

##### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

พจนานุกรม The American Heritage Dictionary of English Language (อ้างถึงใน นันทิยา ชุมช่วย, 2542 : 17) ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน ว่าหมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การแสดงออกในหน้าที่บางสิ่งทีกระทำได้สำเร็จ คำที่มีความหมายเดียวกัน ได้แก่ execute, accomplish, achieve, effect, fulfill ส่วนพจนานุกรมฉบับ เอ.ยู.เอ (Longman Dictionary of American English, A.U.A. Edition) ให้ความหมายของ Performance ว่าคือการปฏิบัติงานที่มุ่งให้เกิดผลของงาน (The Action of Doing of Carrying out A Price of Work)

จากความหมายดังกล่าว การปฏิบัติงาน จึงหมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มุ่งกระทำให้สำเร็จและเกิดผลของงาน

## ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน (Job Performance) เป็นการทำงานที่มีปัจจัยหลายประการเป็นองค์ประกอบที่เข้ามาเกี่ยวข้องทั้งกับเนื้องานที่ทำและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยในการทำงาน ที่มีผลต่อตัวแปรทางจิตวิทยาต่าง ๆ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจ ความต้องการลาออกจากงาน ความเครียด เป็นต้น

ซึ่งสมยศ นาวิการ (2524 : 35) ได้กล่าวถึง ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และความสำเร็จของการปฏิบัติงานไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. บทบาทของผู้นำ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
2. แรงจูงใจในหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานย่อมได้ผลงานที่ดีกว่า
3. แรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหลักและนโยบายในการดำเนินงานขององค์กร และระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
4. สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ เช่น มีอากาศถ่ายเทดี มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ
5. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สภาพร่างกายและจิตใจมีผลเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน หากมีปัญหาสุขภาพย่อมไม่สามารถทำให้เกิดผลดีได้
6. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้มาปฏิบัติงาน ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเอาใจใส่ ชยันในการทำงาน

## ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานประกอบด้วย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หากมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน จะทำให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีชีวิตชีวา
2. การมอบหมายงาน ให้ปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากไม่เหมาะสมกับบุคคลไม่เหมาะสมกับความถนัด ความรู้ความสามารถ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจ ไม่พอใจ
3. การจัดสภาพการทำงาน สภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอย่างมาก มีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายขวัญในการทำงานเป็นอย่างมาก การจัดสภาพการทำงานให้ถูกหลักอนามัย จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบายกาย ไม่สบายใจ มีอารมณ์ขุ่นมัว ในทางตรงกันข้าม ถ้ามีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สวยงามมีระเบียบ จะช่วยให้คนทำงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น
4. ระบบการวัดผลสำเร็จในการทำงาน



5. โอกาสแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการช่วยระบายความอัดอั้นคับข้องใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงาน

6. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับรู้ในความคิดของตนเองและมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน ตลอดจนได้รางวัลชมเชยพิเศษ ซึ่งจะทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานและผู้ที่ถูกพร่อง ทำผิดวินัยควรต้องมีการลงโทษตามสมควร โดยเคร่งครัดและเป็นธรรม ทั้งนี้เพื่อรักษาวินัยของกลุ่ม และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

## แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการที่จะทราบความหมายและแนวคิด ลักษณะต่างๆของผู้นำ อีกทั้งยังได้ทราบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำ ตลอดจนทราบถึงอิทธิพลหรือความสัมพันธ์ที่ตัวแปรคุณลักษณะผู้นำมีต่อตัวแปรปัจจัยอื่นๆ และตัวแปรปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์ที่ตัวแปรคุณลักษณะผู้นำ โดยจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำ ผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้

### ความหมายของคุณลักษณะของผู้นำ

การศึกษาความหมายของคุณลักษณะของผู้นำจะทำให้มีความเข้าใจและสามารถนำความหมายที่ได้ไปเป็นนิยามคำศัพท์ เพื่อใช้ศึกษาวิจัยต่อไป โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้นำไว้หลายทัศนะดังนี้

จกมล ประสมสุข (2550: 12) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้นำว่า เป็นบุคคลที่มีอำนาจเหนือผู้อื่นโดยพฤติกรรมของผู้นำ จะมีอิทธิพลที่จะโน้มน้าวจิตใจของบุคคลอื่นหรือจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็น คำสั่งหรือความต้องการของตน และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานร่วมกันไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานได้

รัตนา เพชรสูงเนิน (2551: 26) ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้นำว่าเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะ คุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่ม และยังมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงานอีก ทั้งยังเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม ซึ่งมีอำนาจและอิทธิพลที่จะสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

ปรีชา บุลพิไชย (2552: 10) ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้นำว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ความสำเร็จของงาน ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ รวมถึงประสิทธิภาพ

ดังนั้น จากความหมายของคุณลักษณะของผู้นำในข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำหมายถึง คุณสมบัติของหัวหน้าหรือผู้ช่วย ที่มีความรู้ความสามารถที่จะชักนำให้พนักงานทั้งหลายมาช่วยกันประสานกัน ขับเคลื่อนให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้

### ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำจะเป็นประโยชน์ในการที่จะทราบว่าบุคคลที่มีคุณลักษณะผู้นำมีลักษณะเป็นอย่างไร และจะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ต่อคุณลักษณะของผู้นำตลอดจนทำให้ทราบว่า คุณลักษณะของผู้นำมีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยใดบ้าง ซึ่งจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีนักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้หลากหลายดังนี้

จุฑา เทียนไทย (2548: 147 -149) เสนอทักษะของความเป็นผู้นำควรประกอบด้วยคุณสมบัติที่จำเป็นในเศรษฐกิจยุคโลกาภิวัตน์ ดังนี้

1. การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ผู้นำต้องรู้จักการปรับตัวและองค์การของตนให้เข้ากับสภาพการณ์ที่อยู่รอบๆตัว เข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ยอมรับและรับรู้ที่จะปรับตนเอง
2. การติดต่อสื่อสาร ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถติดต่อสื่อสารได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการเขียน การสนทนา ผู้นำประเภทที่เก่งกาจหรือการเขียนเพียงอย่างเดียว นับว่ายังไม่เพียงพอต้องเก่งทั้ง 2 ด้าน จึงจะถือว่าสมบูรณ์
3. การพัฒนาบุคลากรอื่น ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะในด้านการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะหมายถึง ความสามารถในการพัฒนาสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนข่าวสารตลอดจนประสบการณ์ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง คิดริเริ่มในการแก้ปัญหา รวมถึงการตัดสินใจเพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการแข่งขันทางการตลาด ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศหรือถ่ายทอดที่จะเป็นผู้สนับสนุนให้พนักงานได้เห็นเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความคิดสร้างสรรค์
5. พร้อมรับความรู้ใหม่ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ มีทักษะใหม่ๆที่จะปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สต็อกดิลล์(Stogdill, ) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำว่าควรมีลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางกาย เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ซึ่งในกลุ่มนี้เชื่อว่าคนที่รูปร่างสูงใหญ่ แข็งแรงและหน้าตาดี จัดว่ามีคุณลักษณะที่ส่งเสริมให้เป็นผู้นำ
2. ภูมิหลังทางสังคม หมายถึงภูมิหลังทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การศึกษา ตำแหน่งทางสังคม รายได้ เป็นต้น และพบว่าบุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวมากกว่าหรือสูงกว่าจะมีความเป็นผู้นำหรือโอกาสเป็นผู้นำที่ดีกว่า

3. ความรู้ความสามารถ ความแม่นยำในการตัดสินใจ ระดับความรู้ การสื่อสาร และความชำนาญในการใช้ภาษา

4. บุคลิกภาพ ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความอดทน ความสามารถในการปรับตัว ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความทะเยอทะยาน

5. คุณลักษณะของงาน เช่นความรับผิดชอบต่องาน ความสามารถในการบริหารงานและมนุษยสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก

6. คุณลักษณะทางสังคม วัดได้จากการรู้จักประนีประนอม ความสามารถในการขอความร่วมมือ การโน้มน้าวใจ การเป็นที่นิยมชมชอบ ความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของการเป็นผู้นำ

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในองค์การ ดังนั้นการพัฒนาการบริหารองค์การของผู้นำจะมีประสิทธิผลได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงานเป็นสำคัญ ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำน่าจะมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

#### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

##### ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมจะเป็นประโยชน์ในการที่จะทราบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีลักษณะเป็นอย่างไร และจะทำให้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ต่อการสนับสนุนทางสังคม ตลอดจนทำให้ทราบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยใดบ้าง ซึ่งจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้หลากหลายดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547: 82) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้คนอยากทำงานและไม่อยากทำงาน หากสภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมก็จะเอื้อต่อการทำงาน สามารถจูงใจคนทำงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

จตุพร นาคิต (2548: 21) ได้เสนอว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือทั้งทางกาย จิตใจ ข้อมูลข่าวสาร และวัตถุสิ่งของจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

มธุรส ัญญเฉลิม (2550: 19) ได้เสนอว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ว่า ได้รับการช่วยเหลือจากคนอื่น ๆ ในสังคมด้านต่างๆ เช่นการให้ข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำ สิ่งของต่างๆ เงินทอง การยอมรับ การมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคมส่งผลให้ผู้ที่ถูกการช่วยเหลือเห็นคุณค่าในตนเอง ทำให้บุคคลนั้นสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

อุษณีย์ จันทรอำรุง (2550:35) ได้เสนอว่า การสนับสนุนทางสังคมทำหน้าที่เป็นสื่อกลางที่คอยช่วยเหลือมนุษย์ให้สามารถเผชิญกับเหตุการณ์วิกฤติต่างๆในชีวิตได้ การได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากเครือข่ายสังคม ได้แก่ พ่อแม่ ญาติ พี่น้อง เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ อย่างเพียงพอจะช่วยลดภาวะเครียด ทำให้มนุษย์สามารถปรับตัวเผชิญกับสภาพปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากทำให้บุคคลมีสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตที่ดีขึ้น

ประภาพร ศรีนวล บัณฑิตา อันสมบัติ และเนติ เฉลยวาเรศ (2556: 75) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ทำให้ช่วยเหลือจัดการปัญหาต่างๆ และช่วยบรรเทาผลกระทบจากความเครียดในการทำงาน ทำให้สภาพจิตใจพร้อมทุ่มเทให้กับการทำงานและมีความพร้อมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

เพนเดอร์ (Pender ,1996) ได้เสนอว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นการที่บุคคลรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ โดยได้รับการยอมรับ ยกย่องนับถือ ได้รับความรัก รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น โดยกลุ่มคนในระบบของสังคมนั่นเองเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านจิตใจ อารมณ์ วัสดุ อุปกรณ์ ข่าวสาร คำแนะนำซึ่งจะทำให้บุคคลดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า เป็นการกระทำใดๆก็ได้ที่ส่งเสริมให้ผู้รับเกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับการช่วยเหลือด้านข้อมูล ข่าวสาร เงิน สิ่งของ แรงงาน เวลา ทั้งนี้การสนับสนุนทางสังคมนั้น จะเกิดขึ้นได้ก็เมื่ออยู่ภายใต้สภาพการณ์ของการมีสัมพันธภาพและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเท่านั้น

### ทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม

มธูรส ธัญญเฉลิม (2550: 22 ) ได้เสนอว่า การสนับสนุนทางสังคม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ ได้แก่ การช่วยเหลือที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าได้รับความรัก ความเห็นใจ การดูแลเอาใจใส่ ได้รับความไว้วางใจจากสังคม
2. การสนับสนุนทางด้านสิ่งของและการได้รับบริการ ได้แก่ ความช่วยเหลือด้านการเงิน สิ่งของ และบริการตามความต้องการของบุคคลเมื่อประสบปัญหา
3. การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ การให้ข้อมูลและคำแนะนำต่างๆ ตลอดจนข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ปัญหาและประเมินตนเอง แต่ทั้งนี้ การสนับสนุนจะเกิดประสิทธิภาพ เมื่อสามารถตอบสนองความต้องการได้เฉพาะเจาะจงกับปัญหา

สเนเฟอร์โคเนและ ลาซารุส (Schaefer Coyne and Lazarus, 1981อ้างถึงใน จตุพร นำคิด,2548: 24) ได้เสนอว่า การสนับสนุนทางสังคม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. การสนับสนุนเชิงรูปธรรม หมายถึงการให้บริการหรือความช่วยเหลือโดยตรงเช่น การให้สิ่งของ เป็นต้น

2. การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง การให้ความหวังใจ ความรัก การยกย่อง การไว้วางใจ และยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลในการแก้ปัญหา และให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการกระทำของเขา

เฮาส์ (House 1981: 13 -23 ) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึง ได้รับการยกย่อง ความไว้วางใจ ความรัก ความจริงใจ ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจและความเอาใจใส่

2. การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) หมายถึง การได้รับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และเป็นข้อมูลข่าวสารที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาที่เจออยู่ได้

3. การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) หมายถึง การช่วยเหลือโดยตรงต่อความจำเป็นของคนในเรื่องวัสดุ สิ่งของ เงินและแรงงาน

4. การสนับสนุนทางการประเมิน (Appraisal Support) หมายถึง การได้รับความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือข้อมูลที่น่าไปใช้ในการประเมินตนเอง การรับรองทำให้เกิดความมั่นใจ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นๆในสังคม ตลอดจนเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าการที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการส่งเสริมจากสังคมและรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ทำให้สามารถเผชิญต่อสิ่งที่เข้ามาคุกคามทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนทางสังคมจะเกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์ของการมีปฏิสัมพันธ์และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมน่าจะมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

### ความหมายของบรรยากาศองค์การ

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การจะเป็นประโยชน์ในการที่จะทราบว่าบรรยากาศองค์การมีลักษณะเป็นอย่างไร และจะทำให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ต่อบรรยากาศองค์การ ตลอดจนทำให้ทราบว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยใดบ้าง ซึ่งจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีนักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้หลากหลายดังนี้

พงค์ธร พันลึกเดช (2548: 15) ได้ให้ความหมาย บรรยากาศองค์การไว้ว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์การ

สุซานุช พันธนียะ (2553: 31) ได้ให้ความหมาย บรรยากาศองค์การ ว่าเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาเป็นสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งแต่ละองค์การจะมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไปและบุคลากรในองค์การสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่บรรยากาศองค์การนี้จะเป็นแรงผลักดัน หรือมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์การให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จขององค์การได้

วรูม(Vroom, 1964) ได้ให้ความหมาย บรรยากาศองค์การไว้ว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานเห็นว่าการทุ่มเทความพยายามให้กับงานเป็นทางที่นำไปสู่การได้รับรางวัลที่พึงปรารถนาในระดับสูงและนำไปสู่ความพอใจในการทำงานและผูกพันต่อองค์การในที่สุด

คอตเทอร์ ( Kotter , 1978: 9 - 10 ) ให้ความหมาย บรรยากาศองค์การไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการสำคัญขององค์การ สิ่งแวดล้อม ภายนอก บุคลากรและทรัพยากรอื่น การจัดองค์การอย่างเป็นทางการ ระบบสังคมภายในองค์การ เทคโนโลยีขององค์การ และการรวมปัจจัยสำคัญ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ จะมีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การ

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เกี่ยวกับลักษณะขององค์การในด้านกระบวนการสำคัญขององค์การ การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ ระบบสังคมภายใน และเทคโนโลยีขององค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานขององค์การ

#### ทฤษฎีบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ เป็นความพยายามที่จะศึกษา และเข้าใจถึงการรับรู้ของคนในองค์การเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การ บรรยากาศองค์การจึงเป็นภาพสะท้อนในลักษณะรวมยอดขององค์การส่วนที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งสิ่งสำคัญเหล่านี้ นักวิชาการทางด้านองค์การต่างเห็นพ้องกันว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

ฟอร์แฮนด์และกิลเมอร์ (Forehand & Gilmer ,1964 อ้างอิงใน นุชนาถ สุวรรณ,2549: 13) ได้เสนอมิติขององค์การไว้ดังนี้

1. ขนาดและโครงสร้างองค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูงสุด และพนักงานสายปฏิบัติการจะห่างไกลกันมากขึ้น ระยะทางดังกล่าวจะก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางด้านจิตวิทยาในลักษณะที่ว่า พนักงานที่อยู่ห่างไกลออกไปจากจุดตัดสินใจ อาจมีความเข้าใจในตัวเองว่ามีความสำคัญน้อย ระยะทางดังกล่าวก่อให้เกิดบรรยากาศความเป็นทางการ หรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมาก เพราะว่าการเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทางด้านสังคมนั้นกระทำไดยาก

2. แบบของความเป็นผู้นำ การปฏิบัติของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศ ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิต และการตอบสนองความพอใจของพนักงาน

3. ความซับซ้อนของระบบ องค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะทำให้ความหมายว่าเป็นจำนวน และลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างกัน กับส่วนต่างๆ ของระบบ

4. เป้าหมาย องค์การย่อยแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์การ ความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากประเภทขององค์การ เช่น องค์การธุรกิจ องค์การที่ให้บริการกับสาธารณชน เป็นต้น

5. สายใยการติดต่อสื่อสาร เป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของบรรยากาศ เพราะสายใยภายในองค์การ จะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพการณัจจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องหลัง หรือตามแนวนอนภายในองค์การ จะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์การนั้นได้

ลิเคิร์ต (Likert , 1976 อ้างอิงใน จุฑาลักษณ์, 2552: 31) ได้เสนอเกี่ยวกับองค์ประกอบในบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ถึงความเป็นไปภายในองค์การ และผู้นำแสดงความจริงใจที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้องอย่างถูกต้อง และเพื่อเป็นการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดเป้าหมายขององค์การทุกระดับ

3. การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่องค์การเอาใจใส่จัดสวัสดิการ ปรับปรุงสภาพการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์การ หมายถึง อำนาจและอิทธิพลทั้งของผู้นำและพนักงาน

5. เทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในองค์การ หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในองค์การมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็วไปตามสภาพแวดล้อม

สตีส์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter , 1979: 369-370) เสนอองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่

1. โครงสร้างขององค์การ โครงสร้างขององค์การที่มีการควบคุมจากส่วนกลางมีการรวมอำนาจและใช้กฎข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนที่เป็นทางการมาก พนักงานรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์การมีลักษณะเข้มงวดกวดขันและน่ากลัว ในทางตรงกันข้ามองค์การที่ฝ่ายบริหารให้พนักงานมีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจและการวินิจฉัยของตนเองเพื่อการตัดสินใจ และฝ่ายบริหารให้ความสนใจพนักงานมาก บรรยากาศองค์การจะมีลักษณะของความไว้วางใจ เปิดเผยและรับผิดชอบร่วมกัน

2. เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีแนวโน้มจะสร้างบรรยากาศของการควบคุมในองค์การที่ใช้เทคโนโลยีซึ่งคล่องตัวเปลี่ยนแปลงง่าย โดยเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย จะนำไปสู่บรรยากาศของความ

ไว้วางใจ มีการสร้างสรรค์ และยอมรับความสามารถในการทำงาน ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานร่วมกัน

3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การได้ เช่น วิกฤตการณ์ทางสภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์การต้องปลดพนักงานออก พนักงานจะรู้สึกว่บรรยากาศองค์การขาดความอบอุ่นและขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานจะกังวลอยู่กับปัญหาความมั่นคงในองค์การของตน

4. นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร ที่ผู้บริหารจัดให้พนักงานการป้อนข้อมูลย้อนกลับ และให้อิสระการทำงาน จะสร้างบรรยากาศการทำงานที่มุ่งความสำเร็จพนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ แต่ในทางตรงข้ามองค์การที่ฝ่ายบริหารเน้นวิธีการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จะทำให้ขาดความรู้สึกรับผิดชอบและขาดความคิดริเริ่ม

บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากพนักงานมีความพึงพอใจในบรรยากาศของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ รู้สึกพอใจและเต็มใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งล้วนแต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นบรรยากาศองค์การน่าจะมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามที่ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

##### ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจ (Gratification) ตามความหมายของพจนานุกรมทางด้านพฤติกรรม ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า หมายถึงความรู้สึกที่ดีมีความสุขเมื่อคนเราได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย (Goals) ความต้องการ(Need) หรือแรงจูงใจ (Motivation) ความพึงพอใจหมายถึง พอใจ ชอบใจ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 775)

กู๊ด (Good, 1973 : 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงคุณภาพ สภาพ หรือระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

กิลเมอร์ (Gilmer, 1966.p. 80) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตโดยทั่วไปที่ได้รับมา

กิติมา ปรีดีติลล (2539 : 321) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและแรงจูงใจในด้านต่างๆของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองอันจะเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจ หรือมีความผูกพันกับงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

กิติมา ปรีดีติลล (2524. หน้า 278-279) ได้รวบรวมความหมายของความพึงพอใจในการทำงานดังนี้



1. ความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ คาร์เตอร์ (Carter) หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติ ของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น ๆ

2. ความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ เบนจามิน (Benjamin) หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการ หรือแรงจูงใจ

3. ความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ เอิร์นเนสท์ (Ernest) และโจเซฟ (Joseph) หมายถึง สภาพความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่การงานแล้วได้รับการตอบสนอง

4. ความพึงพอใจตามแนวคิดของ จอร์จ (George) และเลโอนาร์ด (Leonard) หมายถึงความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525. หน้า 577-578) ความหมายจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายว่า พอใจ หมายถึง สมใจ ชอบใจ เหมาะ พึงใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ

คอตเลอร์ (Kotler. 1944 :45, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคนอื่นๆ 2541:45) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า เป็นระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีผลจากการเปรียบเทียบระหว่าง ผลประโยชน์จากคุณสมบัติของงานหรือผลงานที่ได้รับกับการคาดหวังของลูกค้า ความคาดหวังของบุคคลซึ่งระดับความพอใจนั้น จะเกิดขึ้นจากความแตกต่างระหว่างผลประโยชน์จากงานหรือผลที่ได้รับ ความคาดหวังของบุคคล

จอมพล พิเศษกุล (2537 : 13) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกที่จะกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้โดยมีผลมาจากปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ และสภาพแวดล้อมภายใน เช่น ลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัว เป็นต้น

ชรัช ปานสุวรรณ (2540:20) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าคือความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงานได้ผลเป็นที่น่าพึงพอใจทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจ มีทัศนคติที่ดี มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานนั้น ทำให้ห้วงค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ชูทซ์ และ ชูทซ์ (Schutz and Schita. 1994:271) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติทั้งทางบวกและทางลบที่บุคคลมีต่องาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงของสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สุขภาพ อายุงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ สถานะทางสังคม กิจกรรมการพักผ่อน ความสัมพันธ์กับครอบครัว เป็นต้น

ซีคอร์ด และ แบคแมน (Secord & Backman, 1964, p.391) เชื่อว่า ความพึงพอใจเกิดจาก ความต้องการของบุคคลในองค์กร บางคนอาจพอใจเนื่องจากผลที่ได้รับทำสำเร็จ บางคนอาจพอใจ เพราะลักษณะการปฏิบัติงาน แต่บางคนอาจพอใจเพราะเพื่อนร่วมงาน

เทพนคร เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 98) กล่าวว่า ภาวะของความรู้สึกดี หรือภาวะ ของอารมณ์ที่ดี ซึ่งมีผลมาจากประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ภาวะความรู้สึกที่ดีนั้น จะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับการทำงาน ของบุคคลนั้น ได้ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลมากน้อยเพียงใด

ธงชัย สันติวงษ์ (2533. หน้า 359) กล่าวว่า ถ้าบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทางหรือโอกาส จะสามารถสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้น หรืออยู่ในระดับสูง

นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 7) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีการเสียสละ อุทิศกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานมาก ตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้น ผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองต่อความต้องการของ บุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543:125) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็น ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้ผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ไพรซ์ และมุลเลอร์ (Price and Muller, 1986. P. 215) ให้ทัศนะว่าความพึงพอใจในงานคือระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือในทางที่ดีของพนักงานหรือลูกจ้างต่องาน

เสนาะ ตีเยาว์ (2544:228) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ระดับความรู้สึกที่เกิดขึ้นของผู้ที่ปฏิบัติงานในทางบวก หรือทางลบต่องาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานคือลักษณะงานที่ทำ

อำนาจ แสงสว่าง (2544:122) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกในทางผลบวกต่อองค์กร บุคคลผู้ร่วมงานและ งานที่ทำได้แก่ การแสดง ความ ยินดี ซินชม การคิดสร้างสรรค์ การร่วมมือร่วมแรง การมีความสุขในการทำงาน เป็นต้น

Vroom (1964: 99) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน และทัศนคติต่องานสามารถใช้แทนกันได้ซึ่งล้วนแต่ เน้นที่ความรู้สึกของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ทัศนคติในทางบวกต่องานสามารถกล่าวได้ว่ามีความพึงพอใจในงาน ในขณะที่บุคคลที่มีทัศนคติในทางลบต่องานสามารถกล่าวได้ว่าไม่พึงพอใจในงาน

เวคซีโอ (Vecchio, 2000, p.269) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปฏิกริยาทางอารมณ์ ความคิดและ ความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยระดับของความพึงพอใจในงานนี้ขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลนั้นๆ

Shermerhorn et al. (2000: 118) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นระดับ ความรู้สึกใน ทางบวกหรือลบของแต่ละบุคคลต่องาน ซึ่งเป็นทัศนคติหรืออารมณ์ที่มีการตอบสนองต่องาน สภาพทางกายภาพ และสังคมในสถานที่ทำงาน เมื่อบุคคลมีความรู้สึกในทางบวกต่องานก็จะส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น สูงขึ้นด้วย

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆในการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน ผลการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้าและปัจจัยอื่นๆซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะความแตกต่างของ แต่ละปัจเจกบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ หน่วยงาน

#### ความหมายความตระหนัก (Awareness)

นงลักษณ์ วงศ์ถนอม (2548: 51) กล่าวถึงความตระหนักว่า หมายถึง ความสำนึกที่บุคคลเคยมี ความรู้สึก นึกคิดที่เกิดขึ้นในสภาวะจิตใจต่อเหตุการณ์หนึ่งที่ได้ประสบ แล้วแสดงความรู้สึกออกมาทางพฤติกรรม

ไพรัช วงศ์ยุทธไกร (2545:21) ความตระหนัก หมายถึง ความสามารถนึกคิด ความสำนึกซึ่งบุคคลเคยมี การรับรู้ หรือเคยมีความรู้มาก่อน ความรู้สึกหรือความตั้งใจ เมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้นจึงเกิดความสำนึกขึ้นหรือเกิด ความตระหนักขึ้น

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของคำว่า ตระหนัก (กริยา) หมายถึง รู้ ประจักษ์ชัด รู้ชัดแจ้ง

เอียร์ชัย เอี่ยมวรเมธ (2536: 8) กล่าวว่า ความตระหนัก หมายถึง สำนึกถึง รู้สึกตัว รู้ตัว รู้ถึง

วิทช์ เทียงบุรณธรรม (2537: 45) กล่าวว่า ความตระหนัก หมายถึง รู้สึก รู้ตัว ทราบ

Runes (1962: 31-32) ได้ให้ความหมายของความตระหนักไว้ว่า หมายถึง การมีความสำนึกที่ดี เกิดขึ้นในขณะที่กระทำกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด

Bloom (1971) ได้อธิบายความตระหนักไว้ว่า ความตระหนักเกือบจะอยู่ในด้านความรู้ความเข้าใจ แต่ไม่เหมือนความรู้ ที่ความรู้เป็นระดับต่ำสุดของด้านความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักไม่ได้สนใจเกี่ยวกับการจำความสามารถในการระลึกได้ในรายการข้อเท็จจริง เมื่อมีสภาพการณ์ที่เหมาะสมผู้เรียนจะเกิดความสำนึกในบางสิ่งบางอย่างที่ผู้เรียนรับผิดชอบต่อสถานการณ์ ปรากฏการณ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งในสภาพการณ์เรื่องราว มีความคล้ายคลึงกับความรู้ตรงไม่เน้นธรรมชาติของสิ่งเร้า แต่แตกต่างกับความรู้ตรงที่ความตระหนักไม่ต้องเน้นปรากฏการณ์ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยพื้นฐานความตระหนักปราศจากการแยกเฉพาะหรือจำแนกเป้าหมาย คุณลักษณะสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะมีผลต่อความตระหนัก บุคคลอาจจะไม่สามารถกล่าวออกมาเป็นคำพูดในมุมมองของสิ่งเร้าซึ่งเป็นสาเหตุของความตระหนัก

Good (1973) ได้ให้ความหมายของความตระหนักไว้ว่า เป็นการกระทำของการมี หรือการแสดงออกการจำได้ การรับรู้ หรือความรู้ เหมือนกับความสำนึก

Wolman (1973) ให้ความหมายของความตระหนักไว้ว่า เริ่มต้นจากความสำนึกในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นสภาพการณ์การรับรู้ การรู้สึกรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ สภาพการณ์ ประสบการณ์ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

Eysenck, Arnold และ Meili (1979) ได้อธิบายความตระหนักไว้ว่า เป็นเจตคติที่รู้ตัว (conscious attitudes) ซึ่งไม่สามารถรวมไว้ในสาระด้านความรู้สึกและการจินตนาการ (sensory or imaginal contents)

Drubach และ Claassen (2008) กล่าวว่าความตระหนักสามารถเกิดเป็นประสบการณ์ในตัวบุคคลได้ เป็นความรู้นามธรรมที่เกิดจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากภายในและภายนอกตัวเอง ความตระหนักมีสองแบบ คือ 1) ความตระหนักแบบปรากฏการณ์ (Phenomenal awareness) อธิบายได้จากประสาทสัมผัส ประกอบด้วย รสชาติ (gustatory) การได้ยิน (auditory) การมองเห็น (visual) การได้กลิ่น (olfactory) และข้อมูลความรู้สึก (sensory data) รู้จากประสาทสัมผัสไหนอย่างไรก็ตามก็จะเป็นความคิดหรือการหยั่งรู้ที่เกิดขึ้นในใจ (intuition) 2) ความตระหนักแบบไม่ใช่ปรากฏการณ์ (Nonphenomenal awareness) เป็นสิ่งที่ไม่สามารถอธิบายสื่อความได้โดยตรงได้ เช่น ความตระหนักในความคิด (awareness of thought) ความรู้สึก (feelings) และอารมณ์ (emotions) ข้อมูลจะถูกตีความโดยผ่านกระบวนการของสมอง ผ่านการรับรู้แล้วเกิดเป็นความตระหนัก วัตถุประสงค์ของความตระหนักมีความหมายและแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ประสบการณ์มีความสำคัญต่อวัตถุประสงค์ ความตระหนักในการรับรู้สิ่งที่ถูกต้อง นั่นคือถ้ารับรู้ในสิ่งที่ถูกต้องก็จะก่อให้เกิดความตระหนักในทางที่ดี

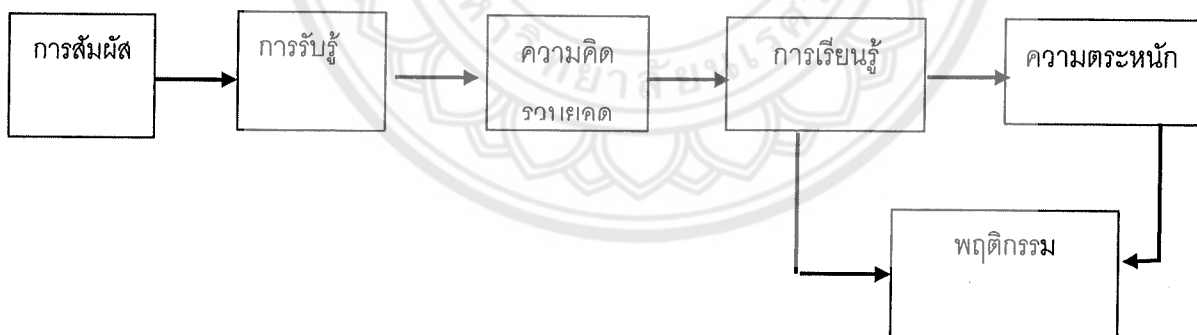
จากการศึกษาความหมายของความตระหนัก สามารถสรุปได้ว่า ความตระหนัก หมายถึง การที่บุคคลแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้ความใส่ใจกับสิ่งนั้นๆ การรู้สึกรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ที่เกิดจาก

การรับรู้ เรียนรู้ ประสบการณ์ ถ้ารับรู้ในสิ่งที่ถูกต้องก็จะก่อให้เกิดความตระหนักในทางที่ดี มีผลต่อการตัดสินใจ และเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมต่อไป

### แนวความคิดเกี่ยวกับความตระหนัก

แครธวอล และคณะ (Krathwohl et al) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความตระหนักไว้ดังนี้ (ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล, 2527: 58-59) ความตระหนักหรือการรับเป็นพฤติกรรมขั้นแรกของจิตลักษณะซึ่งมีพฤติกรรมเกือบเหมือนด้านสติปัญญาก็ตาม แต่ไม่เหมือนขั้นความรู้ที่เป็นความสามารถขั้นต่ำสุดของพุทธิลักษณะ เพราะเราไม่สนใจในเรื่องที่เกี่ยวกับความจำ ความระลึกได้ และข้อเท็จจริง แต่จะสนใจเพียงเฉพาะการมีจิตสำนึกหรือจิตปฏิบัติที่นั่นๆซึ่งได้แก่ สถานการณ์ วัตถุ ปรากฏการณ์หรือสภาพเหตุการณ์ ในทำนองเดียวกันกับความรู้ ความตระหนักก็ได้หมายถึง การวัดคุณภาพหรือธรรมชาติของสิ่งเร้า และส่วนที่แตกต่างไปจากความรู้คือ ความตระหนักไม่จำเป็นต้องมีความตั้งใจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย บุคคลสามารถมีความตระหนักได้อย่างง่ายๆ โดยไม่จำเป็นต้องมีการแยกแยะสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ อีกนัยหนึ่งก็คือ ไม่ต้องยอมรับลักษณะด้านวัตถุสิ่งของนั้นๆแม้ว่าตามปกติลักษณะดังกล่าวจะมีความหมายหรือมีผลก็ตาม

Good (1973: 54) กล่าวว่า การเกิดความตระหนักว่าเป็นผลมาจากกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Process) กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าหรือรับสัมผัสสิ่งเร้าแล้วจะเกิดความรู้เมื่อรับรู้ขั้นต่อไปก็จะเข้าใจสิ่งนั้น คือเกิดความคิดรวบยอดและนำไปสู่การเรียนรู้คือมีความรู้ในสิ่งนั้นและนำไปสู่การเกิดความตระหนักในที่สุด ซึ่งความรู้และความตระหนักก็จะนำไปสู่การกระทำ หรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลต่อสิ่งเร้านั้นตามภาพประกอบด้านล่าง



ภาพที่ 1 ขั้นตอนและกระบวนการเกิดความตระหนัก

ที่มา : Cater V.Good ,1973 อ้างถึงใน สุธาสินี อินทร์ผูก, 2548

## ความตระหนักในวิชาชีพพยาบาล

การพยาบาลเป็นการปฏิบัติโดยตรงต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคมเป็นบริการในระดับสถาบันสังคม พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ฉบับปี พ.ศ.2540 ระบุว่า การพยาบาลหมายความว่า การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับการดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรคและการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล

การจัดบริการสุขภาพในปัจจุบันเน้นการควบคุมคุณภาพการบริการ 5 ประเด็นหลัก คือการทำให้ประจักษ์ต่อสายตาของผู้รับบริการ การสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการ การตอบสนองความต้องการผู้รับบริการอย่างทันท่วงที การประกันคุณภาพการบริการ และการมีความใส่ใจในความรู้สึกรักของผู้บริหาร ดังนั้นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงเป็นผู้ที่สังคมและผู้รับบริการไว้วางใจ และมีความชำนาญในการปฏิบัติ มีศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์อื่นๆที่เกี่ยวข้อง มีศิลปะในการนำความรู้ไปปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติให้บรรลุตามมาตรฐานดังกล่าวมาข้างต้นพยาบาลจำเป็นต้องใช้หลักจริยธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และมีการประกาศจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแนวทางในการประพฤติและปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยของผู้รับบริการและสังคมโดยรวม

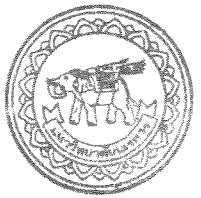
ความตระหนักในคุณค่างานวิชาชีพ จึงเปรียบเสมือนแนวปฏิบัติที่วิชาชีพการพยาบาลใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางการประกอบวิชาชีพ

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ปีพุทธศักราช (2525:34) ได้ให้คำจำกัดความของความตระหนักในคุณค่างานวิชาชีพไว้ว่า หมายถึงการประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ฐานะของสมาชิกอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ เป็นหลักความประพฤติของบุคคลในแต่ละกลุ่มอาชีพ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีคุณธรรมและจริยธรรม จรรยาบรรณต้องเข้าร่วมกับคำว่าวิชาชีพเป็นหลักความประพฤติที่ต้งามในแต่ละกลุ่มอาชีพ

ดังนั้นความตระหนักในคุณค่างานวิชาชีพ จึงหมายถึง “ประมวลความประพฤติที่วงการวิชาชีพพยาบาลกำหนดขึ้นเพื่อเป็นมาตรฐานหรือแนวปฏิบัติของการประกอบวิชาชีพ” โดยทั่วไปแล้วองค์กรวิชาชีพที่เป็นศูนย์รวมหรือตัวแทนของสมาชิกทั่วประเทศมีภาระกิจหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับสมาชิกทุกคน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. พยาบาลพึงให้บริการพยาบาลด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยไม่จำกัดในเรื่องสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจ คุณสมบัติเฉพาะกิจหรือสภาพปัญหาทางด้านสุขภาพอนามัยของผู้ป่วย
2. พยาบาลพึงเคารพสิทธิส่วนตัวของผู้ป่วย โดยรักษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วยไว้เป็นความลับ
3. พยาบาลพึงให้การปกป้องคุ้มครองแก่ผู้ป่วย สังคม ในกรณีที่มีการให้บริการสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ถูกกระทำการที่อาจเกิดจากการไม่รู้ ขาดศีลธรรม จริยธรรม หรือการกระทำที่ผิดกฎหมายจากบุคคลหนึ่งบุคคลใด

1048421



สำนักหอสมุด  
- 4 ก.พ. 2565

๖ ป.ท  
๘๙  
๖๒๙๙๕  
๒๕๖๓

4. พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจและการให้บริการแก่ผู้ป่วยแต่ละราย
5. พยาบาลพึงดำรงไว้ซึ่งสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล
6. พยาบาลพึงตัดสินใจด้วยความรอบคอบถี่ถ้วน ใช้ข้อมูลสมรรถนะและคุณสมบัติอื่นๆ เป็นหลักในการขอคำปรึกษาหารือ ยอมรับในหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึง การมอบหมายกิจกรรมการปฏิบัติการพยาบาลให้ผู้อื่นปฏิบัติ
7. พยาบาลพึงมีส่วนร่วมและสนับสนุนในกิจกรรมการพัฒนาความรู้เชิงวิชาชีพ
8. พยาบาลพึงมีส่วนร่วมและสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพและส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล
9. พยาบาลพึงมีส่วนร่วมในการที่จะกำหนดและดำรงไว้ซึ่งสถานะภาพของการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพสูง

10) พยาบาลพึงมีส่วนร่วมในการปกป้อง ค้ำครอง สังคม จากการเสนอข้อมูลที่ผิด และดำรงไว้ซึ่งความสามัคคีในวิชาชีพ

11) พยาบาลพึงร่วมมือและเป็นเครือข่ายกับสมาชิกด้านสุขภาพอนามัยและบุคคลอื่นๆในสังคมเพื่อส่งเสริมชุมชนและสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพอนามัยของสังคม

ความตระหนักในคุณค่างานวิชาชีพ เป็นการแสดงออกซึ่งความตระหนักในความรับผิดชอบทางจริยธรรมของพยาบาล และเพื่อใช้เป็นหลักนำการประกอบวิชาชีพให้มีมาตรฐานสูง สอดคล้องตรงกัน รวมทั้งเป็นการสื่อสารที่ช่วยให้ผู้ใช้บริการ ผู้ร่วมงานในวิชาชีพอื่นๆและประชาชนทั่วไปได้ทราบถึงความตระหนักในคุณค่างานวิชาชีพที่พยาบาลยึดถือในการประกอบวิชาชีพ และแสดงความมุ่งมั่นของพยาบาลที่จะประกอบวิชาชีพให้มีคุณภาพ

## 5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

Warr (อ้างถึงใน ปพิชญา วรรณสุข, 2552) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคล นั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถ อธิบายได้ว่า

- 1.) ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความสนับสนุนกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
- 2.) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจเต็มใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
- 3.) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานอย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Manion (อ้างถึงใน นันท์รัตน์ อยู่ประเสริฐ, 2552) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานให้เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Positive Sharing Company โดย Chief Happiness Officer Alexander Kjerulf (อ้างถึงใน บุญ จงขวศิริวงศ์, 2550) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ
2. ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ
3. ทำงานร่วมกับคนดี ๆ
4. รับรู้งานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ
5. มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ
7. รู้สึกสนุก มีความสุขในการทำงาน
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

นอกจากนี้ Alex Kjerulf ยังกล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นทางเลือก ไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ปัจจัยเดียวกันทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุขในขณะที่อีกบุคคลหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากความสุขในการทำงานนั้นยืนยาวความสุขไม่สามารถสร้างขึ้นได้ในทันทีทันใด

พรธนิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึงการที่บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

กล่าวโดยสรุปความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลที่ตอบสนองต่อ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รับรู้งานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ มีความ



รับผิดชอบต่องานที่กระทำ รู้สึกสนุกสนาน และมีความสุขในที่ทำงานและมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

### แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของรวมศิริ เมนะโพธิ การทำงานอย่างมีความสุขตามแนวคิดของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) หมายถึงภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข 5 ด้านด้วยกัน คือ

(1) ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะต้องมีลักษณะที่ ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่าเสมอ นอกจากนี้ผู้นำจกต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

(2) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อน ร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

(3) ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึงกิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

(4) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization 's shared values) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

(5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์กรประกอบ 3 ด้าน คือ 1. สภาพการทำงาน (Work environment) 2. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee participation) และ 3. การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Manion ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ตามแนวความคิดของ Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ

ปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่นความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานที่ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยตัวขององค์ประกอบของความสุข 4 ด้านดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2) ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักผูกพันอย่างแนบแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าคนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึงการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึงการรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและ ความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและ ความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ดังกล่าว Manion กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา

นอกจากนี้ Manion กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความ สนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Gavin and mason Gavin and mason (อ้างถึงใน นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ, 2552) กล่าวถึงความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในตนของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิด ความรู้สึกทางบวกเช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความมีอิสระ คือบุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจเสรีภาพในการ ตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของ ตน

2) ความรู้ เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้ได้อย่างไร เกิดความคิด เชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกิดการยอมรับและไว้วางใจจาก บุคคลรอบข้าง

3) ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิด ความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) มุ่งปัจจัย หรือองค์ประกอบของความสุขว่า คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจน ประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่ไม่ แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมา ซึ่งความสุข ดังนี้

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำ อยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึงการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ ตนรักและชอบพอใจ กับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำ ให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ ดีสนุกสนานกับ การทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความ ดีงามและคุณประโยชน์ของ งานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึงการที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็น ทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่ เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุง แก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Diener ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมุ่งปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ

## โครงสร้างขององค์กรพยาบาล ขอบเขตของการบริการและบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

โครงสร้างขององค์กรพยาบาล โครงสร้างขององค์กรแสดงถึงนโยบาย สายบังคับบัญชา ขอบเขตของ การบังคับขากการมอบหมายงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ โครงสร้างที่เหมาะสมจะต้องมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาการของวิชาชีพพยาบาล ด้วยเหตุผลการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรแบบดั้งเดิมใช้ระเบียบมากเกินไป ไม่มีการปรับเปลี่ยนตามสิ่งแวดล้อม ตลอดจนไม่มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ทำให้ปัญหาหลายอย่างเกิดขึ้น ในปัจจุบันโครงสร้างองค์กรพยาบาลมีการเป็นแบบกระจายอำนาจ มีการตัดสินใจในทุกระดับของการปฏิบัติงาน เช่น การจัดรูปแบบการพยาบาลแบบเจ้าของใช้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานและการปกครองตนเอง เป็นต้น เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและควรมีการปรับปรุงโครงสร้างทุก 2 – 3 ปีโครงสร้างองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากสำหรับการจัดองค์กร แต่อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะกำหนดโครงสร้างองค์กรให้ปรับเปลี่ยนไปอย่างไร องค์กรประกอบและหลักการในการกำหนดโครงสร้างโดยทั่วไปคือ (Douglass, 1992) องค์กรประกอบของโครงสร้างองค์กรพยาบาลประกอบด้วย 3 ประการที่ควรกำหนดไว้ในโครงสร้างองค์กร ได้แก่ ความสมบูรณ์ มีการสื่อสารทั้งแนวตั้งหรือแนวนอน มีการแบ่งความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา มีการกำหนดสายบังคับบัญชา ความเป็นระเบียบแบบแผน เช่น การกำหนดมาตรฐานของงาน วิธีการปฏิบัติงาน แนวทางการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจ เช่น การมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของตามขอบเขตของการบริหารงานทุกระดับ การกำหนดบุคลากรในโครงสร้าง ได้แก่ บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการบริหารงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายขององค์กร บุคลากรที่ทำหน้าที่ประสานงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับกลางที่ได้รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงมาสู่บุคลากรระดับปฏิบัติบุคลากรที่เป็นผู้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้แก่ พยาบาลผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาที่ทำหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานของงานภายในองค์กร บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ได้แก่บุคลากรที่ทำหน้าที่ให้คำแนะนำควบคุมให้บริการ เพื่อให้การปฏิบัติงานของพยาบาลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่าองค์กรพยาบาลต้องการกลไกการประสานงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ทั้งหลักการของการแตกต่างและหลักการผสมผสาน เมื่อใช้หลักความแตกต่างมากเท่าไร หลักของการผสมผสานก็ต้องดำเนินการให้ มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น จากผลการวิจัยพบว่า องค์กรที่ประสบผลสำเร็จสูงสุดเกิดจากหลักการกำหนดโครงสร้างองค์กรให้มีความแตกต่างและมีการผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระดับสูง ดังนั้นความสำคัญจึงอยู่ที่ว่าผู้บริหารการพยาบาล จะต้องร่วมกันพิจารณาโครงสร้างองค์กรควรเป็นแบบไหนและสอดคล้องกันองค์กรของตน

ขอบเขตของการบริการพยาบาล เลสนิคและแอนเดอสัน (Lesnik & Anderson, 1995) ได้กล่าวถึงขอบเขตของการบริการพยาบาลตามกฎหมายไว้ 7 ประการ ได้แก่ประการแรกคือให้การรักษาพยาบาลผู้รับบริการทั้งหมด (The Whole Manager of care) ซึ่งต้องการความสามารถในการนำความรู้และหลักวิทยาศาสตร์ ประการที่สองคือการสังเกตอาการและการเปลี่ยนแปลง (Observation of Signs and Symptoms) ของร่างกายและจิตใจ ประการที่สาม คือการบันทึกและการรายงาน (Record and Report) ถูกต้องตามความเป็นจริง ตลอดจนประเมินผลการพยาบาลผู้รับบริการด้วยความแม่นยำ ประการที่สี่คือการนิเทศการปฏิบัติงานของผู้อื่น

(Supervision) และมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการรักษาพยาบาล ประการที่ห้าคือใช้เทคนิคและวิธีการ บริการพยาบาลที่ถูกต้องมีประสิทธิภาพ ประการที่หก คือ ให้การสุขศึกษาแก่ผู้ใช้บริการทั้งด้านสุขภาพกายและจิต ประการที่เจ็ด คือ รับแผนการรักษาโดยนำแผนการรักษาของแพทย์ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาล มีความเข้าใจ ถึงเหตุผลในการปฏิบัติที่ชัดเจน ถูกต้อง

การบริหารหอผู้ป่วย (Ward Administration) หอผู้ป่วยเป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านสุขภาพภายใต้ บทบาทการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรคการรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูแก่ผู้รับบริการที่รับไว้รักษา ในโรงพยาบาล บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยต้องปฏิบัติงานภายใต้ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดย หัวหน้าต้องควบคุมดูแลการพยาบาลที่เกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพสูงสุด (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545) การจัดโครงสร้าง องค์กรพยาบาล มีผู้บริหารสูงสุดระดับกลาง จนถึงผู้บริหารองค์กรพยาบาลระดับล่างสุดคือ หัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่ง จะเป็นผู้นำแนวทางปฏิบัติลงไปใช้งานจริงโดยการสร้างวิธีการและกลยุทธ์ให้งาน ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรพยาบาล การบริหารงานในระดับหอผู้ป่วยจึงมีความสำคัญต่อองค์กรพยาบาลและองค์กรสุขภาพ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546)

คุณสมบัติของผู้บริหารหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่มาจากพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ การทำงานมานาน ทักษะการปฏิบัติงานสูง หรือเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับการ เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย การคัดเลือกและกำหนดตัวหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องมีการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบเป็นสำคัญ คุณสมบัติดังกล่าวประกอบด้วยคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ ความเป็นผู้นำต้อง เป็นคนที่มีความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน ใช้อำนาจไม่ใช่อำนาจบังคับ ความรู้สึกการเป็นผู้นำต้องมีความรับผิดชอบต่องานด้านบริหารและการพยาบาลไปพร้อมๆกัน มีการตัดสินใจที่ดีมีเหตุผลและทันเหตุการณ์ มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร เป็นผู้ประนีประนอม และสร้างสรรค์ มีการสั่งงานที่ดี ผู้รับคำสั่งสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง มีความยุติธรรมและจริงใจต่อผู้ร่วมงาน หัวหน้าต้องวางตัวเป็นกลางและให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีความรับผิดชอบสูง โดยหน้าที่ และภารกิจต้องมีความรับผิดชอบสูง มีการบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การสร้างผลงานอย่างมีคุณภาพ ไม่เอาตนเองเป็นใหญ่ไม่ข่มขู่ใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้อง คุณสมบัติทางวิชาชีพ ได้แก่ สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโททางการพยาบาลและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีประสบการณ์ในการพยาบาลผู้ใช้บริการอย่างน้อย 2 ปีขึ้นไป เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและสามารถเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ทั้งในการบริการพยาบาลและการบริหารการพยาบาล เป็นสมาชิกของสมาคมการพยาบาลแห่งประเทศไทย มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และพร้อมที่จะ พัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ มีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลในสาขานั้นๆ ทั้งนี้เพราะหัวหน้าหอผู้ป่วยควร จะต้องเป็นผู้ที่สามารถวางแผนการปฏิบัติการพยาบาล ประเมินผลการพยาบาล และสามารถเป็นผู้นำทางการพยาบาลได้เป็นอย่างดี มากกว่ามีตำแหน่งเป็นผู้นำอย่างเดียว

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้น มีหน้าที่ รับผิดชอบโดยตรงต่อการให้การพยาบาล อำนวยความสะดวกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติการพยาบาลอย่างมี

ประสิทธิผล บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ เป็นผู้อำนวยการดูแลผู้ใช้บริการ การปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีลักษณะเป็นผู้อำนวยการและตรวจตราการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา บำบัดทุกข์ บำรุงสุขและสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ เป็นผู้ประสานการรักษาพยาบาล ต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการการพยาบาลของผู้ใช้บริการในหอผู้ป่วย ถ้ามีปัญหาด้านการพยาบาลจะมีการสื่อสารขณะปฏิบัติงาน ขณะรับส่งเวร ประชุมปรึกษาหารือ เป็นที่ปรึกษา จะต้องเป็นแหล่งวิทยากรให้แก่พยาบาลในการที่จะให้คำแนะนำปรึกษาและแนวทางการปฏิบัติงาน เป็นผู้นิเทศ ต้องใช้การนิเทศทางการพยาบาลในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ทีมพยาบาลสามารถให้การปฏิบัติงานได้ถูกต้องและมีคุณภาพ เป็นผู้ประกันคุณภาพการพยาบาล ต้องเป็นผู้ยึดหลักการพัฒนาการปรับปรุง และคำนึงถึงมาตรฐานของวิชาชีพ เป็นผู้ประเมินผล หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องเป็นผู้ประเมินผลการพยาบาล เพื่อการปรับปรุงคุณภาพการบริหารการพยาบาลให้ดีขึ้น เป็นผู้รักษาสวัสดิภาพ คือเป็นผู้ดูแลและความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้บริการในการรักษาพยาบาลตามสิทธิของผู้ป่วย เป็นครูโดยการสอนให้ผู้ใช้บริการได้เรียนรู้สร้างสรรค์ประสบการณ์ ในขณะที่เดียวกัน จะต้องเป็นผู้สอนความรู้ด้านวิชาการ รวมทั้งสุขศึกษาแก่ผู้ป่วย เป็นผู้เปลี่ยนแปลง ต้องเป็นตัวจักรที่สำคัญใน การที่จะพัฒนาภาพจน์ของพยาบาลและวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้นและเป็นผู้นำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงบริการพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2539) หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องเป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุก มีมุมมองกว้างไกล มองไปข้างหน้าและกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนภาค รวมทั้งความสามารถวางแผนและดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย โดยกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมีความเพียรพยายาม คิดค้นแนวทางปฏิบัติที่ทำให้การดำเนินพันธกิจขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามภาพวาดที่บุคลากรในองค์กรปรารถนาหรือภาพวาดที่บุคลากรในองค์กรใฝ่ฝัน ผู้บริหารทางการพยาบาลจำเป็นต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารทางการพยาบาล และมีความสอดคล้องกับแนวความคิดเห็นของคอร์คอแรน (Corcoran, 2000) ซึ่งให้ทัศนะว่า บริบทของทุกประเทศในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 ความเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ไม่หยุดนิ่งผู้นำทางการพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีความคิดเชิงรุก และสามารถคิดค้นยุทธวิธีที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขัน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

ทัศนาศาสตร (2549: 45-47) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 246 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมถึงคุณลักษณะของ

ผู้บริหารด้านความรู้ความสามารถที่ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน

อุษณีย์ จันท์อำรุง(2550:103-104) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และการสนับสนุนทางสังคมที่มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งโดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประจำของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ที่ประกอบธุรกิจนำเข้าและขายส่งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ จำนวน 176 คน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเป็นอย่างมาก

รัตนา สิทธิพันธ์ (2551: 151 - 154) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล โดยเน้นการศึกษาในเรื่อง การสนับสนุนขององค์การ วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 278 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนขององค์การ และวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2) การสนับสนุนขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3) การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน และวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 48

จุฬาลักษณ์ ชัยนารถ (2552:87-89) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำนวน 910 คน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของตัวแปรปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ยกเว้น ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล โดยที่คุณภาพชีวิตการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากคุณลักษณะของผู้นำมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนทางสังคม ส่วนตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ คุณลักษณะของผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ตัวแปรปัจจัยทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานร้อยละ 72

สุชานุช พันธนิยะ(2553: 130-132) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูในอำเภอรัตนภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 จำนวน 235 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง

องค์การ ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ  
ครู

พรพัชรี แจ่มเศรษฐ (2554: 1) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ลักษณะผู้นำที่มี  
ประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ท้องที่เกาะ  
รัตนโกสินทร์ จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
งานวิจัยต่างประเทศ

เทเลอร์ (Taylor, 1979) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยได้เสนอว่ามี  
ปัจจัย การมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารจัดการความเป็นธรรมและเท่าเทียม การสนับสนุนทางสังคม การ  
พัฒนาตนเอง และเป้าหมายที่สำคัญในอนาคตการทำงาน

กลิสสัน และคูริค (Glisson and Durick, 1988) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ลักษณะ  
องค์การ และปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การกับศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของ  
พนักงานองค์การที่ให้บริการสุขภาพชุมชน พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะของ  
องค์การในด้านภาวะผู้นำ และตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การที่ดีที่สุดคือ ภาวะผู้นำ จะเห็นได้ว่าหัวหน้า  
งานที่มีภาวะผู้นำจะส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ

แมคเนย์ สมิท (McNeese-Smith, 1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและหัวหน้า  
หน่วยงานกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน 2 แห่งซึ่งผู้ศึกษาได้แยกวิเคราะห์แต่ละแห่งและนำมาเปรียบเทียบกับ  
การศึกษาครั้งแรกปี 1991 ในโรงพยาบาลชุมชน 2 แห่งขนาด 200-250 เตียง กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหน่วยงาน  
ซึ่งรวมทั้งหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 41 คน และพนักงานซึ่งรวมทั้งพยาบาลประจำการจำนวน 610 คน และ  
การศึกษาครั้งที่ 2 ปี 1993 ในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยขนาด 553 เตียง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอ  
ผู้ป่วย 19 คน และพยาบาลประจำการ 285 คน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ  
องค์การของพยาบาลประจำการและพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

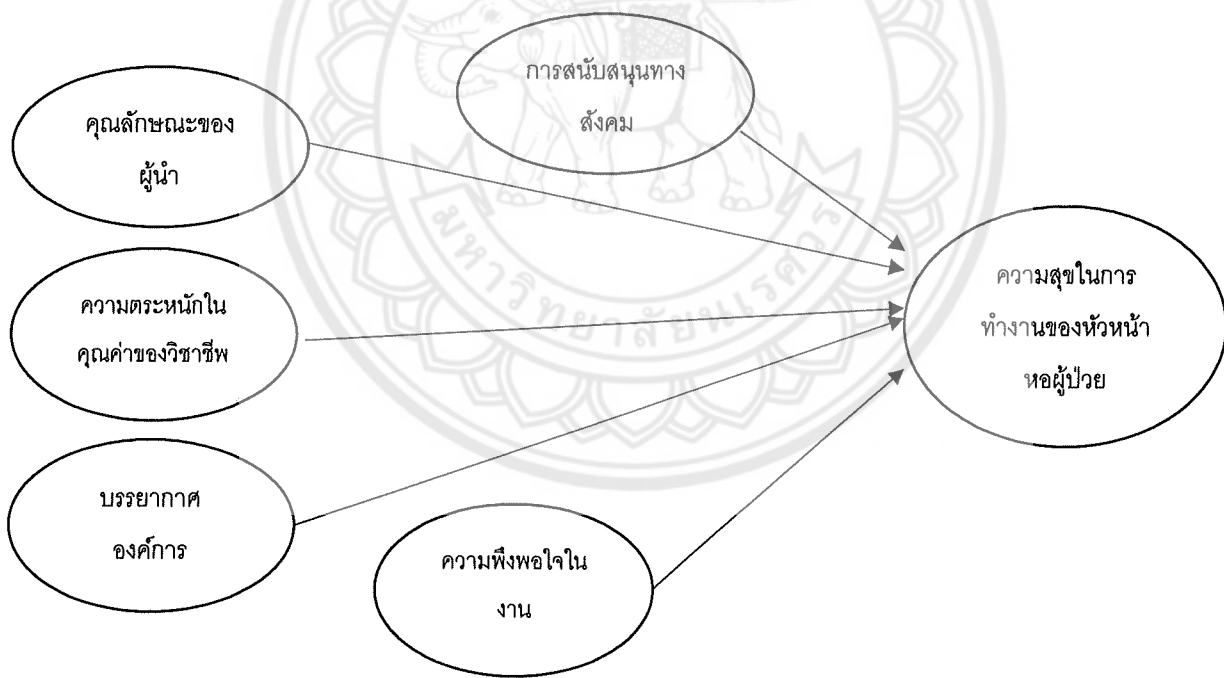
#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจะอยู่ภายใต้บริบทของการทำงานประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน  
อื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง มีทั้งผู้ร่วมงานภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา แพทย์ นักรังสีเทคนิค เภสัชกร นักเทคนิค  
การแพทย์ ผู้ป่วยและญาติผู้ป่วย โดยพยาบาลต้องมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน  
ไปในแนวทางเดียวกันและยังผลประโยชน์ให้เกิดกับผู้ป่วยสูงสุด ทั้งในด้านความปลอดภัยและคุณภาพในการดูแล  
อย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม ความรู้สึกรักคุณค่าในการทำงานของพยาบาล ช่วยให้  
พยาบาลมีความสุขได้ (ลดาวัลย์ รวมเมฆ, 2544) และจากแนวคิดของ Diener (2008) อธิบายองค์ประกอบของ  
ความสุข ว่าคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่น ความพึงพอใจในงาน ความสุข  
เกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการที่แตกต่างกัน เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสภาพแวดล้อม



ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสุข และที่สำคัญต้องมีความยุติธรรมเกิดขึ้นในองค์กร ความยุติธรรมในองค์กรเป็นรากฐานของความเจริญ องค์กรใดก็ตามที่ขาดความยุติธรรมไม่อาจก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้ ไม่ว่าจะเป็นความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมหรือจิตใจ ส่วนด้านความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพ จึงเปรียบเสมือนแนวปฏิบัติที่วิชาชีพใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางการประกอบวิชาชีพ ซึ่งวิชาชีพการพยาบาลได้ถูกปลูกฝังให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ งานที่ปฏิบัติต้องอาศัยพื้นฐานของความรู้ทางทฤษฎี การค้นคว้าของศาสตร์ที่เฉพาะความร่วมมือของบุคลากรอื่นๆ การตระหนักรู้ในคุณค่าแห่งวิชาชีพพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความสุขในการทำงานตามมา ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกอยากทำงาน (เนตรสวรรค์ จินตนาวัลี , 2553) สอดคล้องกับการศึกษาของ Edgar (1999) พบว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพจะทำให้เกิดความทุ่มเทอย่างหนักและพยายามทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร ตำรา งานวิจัย พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและการตระหนักรู้ในคุณค่าแห่งวิชาชีพพยาบาล เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว จึงสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของหัวหน้าหรือผู้ป่วย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย และใช้โมเดลการวิจัยแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุชนิดโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model : SEM) โดยมีสาระสำคัญตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและ วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ จำนวน 16 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลอุทัยธานี โรงพยาบาลพิจิตร และโรงพยาบาลกำแพงเพชร โรงพยาบาลสุโขทัย โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โรงพยาบาลแม่สอด โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช โรงพยาบาลเชียงคำ จังหวัดพะเยา โรงพยาบาลพะเยา โรงพยาบาลลำพูน โรงพยาบาลแพร่ โรงพยาบาลเพชรบูรณ์ โรงพยาบาลน่าน โรงพยาบาลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โรงพยาบาลฝาง จังหวัดเชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีสวาลัย จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวนทั้งสิ้น 245 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเป็นพยาบาลวิชาชีพดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมาอย่างน้อย 1 ปี ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดตัวอย่างของ Hair, Anderson, Tatham and Black (1998) ที่เสนอว่า เกณฑ์ขั้นต่ำในการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) มักใช้ผู้ตอบ 5-10 คนต่อพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัว จากแนวคิดทั้งหมดที่กล่าวมา สรุปได้ว่าโมเดลในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 23 พารามิเตอร์ จึงต้องการจำนวนตัวอย่างไม่น้อยกว่า 230 คน

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ โดยในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้ทั้งหมด 196 คน อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 85.22 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

#### แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

2. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแล้วนำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบในขั้นตอนที่ 3 ไปทดสอบแบบสอบถาม (Pre-test) กับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

5. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) ที่เรียกว่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha)

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

7. รวบรวมข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ ทดสอบสมมติฐาน สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถาม มี 6 ข้อ คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย และหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของผู้นำ เป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ 5 ข้อ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 5 ข้อ ด้านบุคลิกภาพ 5 ข้อ ด้านการสื่อสาร 5 ข้อ และด้านความสามารถในการจัดการข้อขัดแย้ง 5 ข้อ

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

$$= 0.80$$

จากการคำนวณข้างต้นสามารถแบ่งระดับความคิดเห็นได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง การรับรู้ด้านคุณลักษณะของผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง การรับรู้ด้านคุณลักษณะของผู้นำอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง การรับรู้ด้านคุณลักษณะของผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง การรับรู้ด้านคุณลักษณะของผู้นำอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง การรับรู้ด้านคุณลักษณะของผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3 ข้อ ความพึงพอใจด้านความปลอดภัย 3 ข้อ ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน 3 ข้อ ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3 ข้อ ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3 ข้อ และความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในงาน 3 ข้อ

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้นเป็นดัชนีในการแบ่งระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ความตระหนักในคุณค่าวิชาชีพพยาบาล เป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท จำนวน 10 ข้อ

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้นเป็นดัชนีในการแบ่งระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 บรรยากาศองค์การ เป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย บรรยากาศองค์การด้านกระบวนการสำคัญขององค์การ ด้านการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ ด้านระบบสังคมภายใน และด้านเทคโนโลยีขององค์การ

ส่วนที่ 6 การสนับสนุนทางสังคม เป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนด้านการประเมิน

ส่วนที่ 5 ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยข้อรายการทั้งหมด 20 ข้อ แบ่งออกเป็น ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) ความรู้สึกทางลบ

การแบ่งเกณฑ์เพื่อให้ทราบถึงระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยใช้เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer มาตราวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับในข้อคำถาม มีความหมายค่าคะแนนความสุขดังนี้ (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555)

ตอบข้อ	คะแนน
5	หมายถึง 5
4	หมายถึง 4
3	หมายถึง 3
2	หมายถึง 2
1	หมายถึง 1

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลค่าความหมาย
4.51 – 5.00	หมายถึง ระดับความสุขอยู่ในระดับสูงมาก
3.51 – 4.50	หมายถึง ระดับความสุขอยู่ในระดับสูง
2.51 – 3.50	หมายถึง ระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง ระดับความสุขอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.50	หมายถึง ระดับความสุขอยู่ในระดับต่ำที่สุด

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไปในเขตภาคเหนือ

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน โดยขอความร่วมมือให้ช่วยตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนภายในระยะเวลา 1 เดือน เมื่อครบกำหนดผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 196 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.22

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาตรวจสอบจำนวนและความครบถ้วนสมบูรณ์ของคำถาม จากนั้นผู้วิจัยสร้างแฟ้มข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งในการ

วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows Version 17.0 และโปรแกรมสถิติประยุกต์สำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อบรรยายลักษณะการแจกแจงของแต่ละตัวแปรคือ ความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และสัมพันธภาพในที่ทำงาน ซึ่งสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งเป็นการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ เพื่อแสดงระดับความสัมพันธ์และได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุต่อไป

3. วิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีแบบไลค์ลิตูดสูงสุด (Maximum Likelihood : ML) โดยโมเดลที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ โมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลในการวิจัย (อิศรัฎฐ์ รินโธสง, 2555 : 32-35) ได้แก่

2.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) ค่าสถิติไค-สแควร์ เป็นค่าที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ การคำนวณค่าไค-สแควร์ คำนวณจากผลคูณขององศาอิสระกับค่าของฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมาก ยังมีค่าใกล้เคียงศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สาริสและสตรอนคอร์ท (Saris and Stronkhorst, 1984) เสนอว่าค่าไค-สแควร์ ควรมีค่าเท่ากับองศาอิสระสำหรับโมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่อย่างไรก็ตาม ขนาดกลุ่มตัวอย่างและการฝ่าฝืนการแจกแจงข้อมูลแบบปกติพหุจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าไค-สแควร์ (Joreskog and Sorbom, 1996) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีมากขึ้น (โดยปกติ 200 คนขึ้นไป) โอกาสที่จะได้นัยสำคัญจะมากขึ้น ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างลดลงโอกาสที่จะมีนัยสำคัญทางสถิติก็

จะลดลงตามไปด้วย (Schumacker and Lomax, 2004) ซึ่งคาร์ไมน์และแมคโอเวอร์ (Marsh and ocevar, 1985) ได้เสนอให้ใช้อัตราส่วนไค-สแควร์กับค่าองศาอิสระหรือเรียกว่าอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square Ratio) ซึ่งมาร์ชและโฮชีวา (Marsh and Hocevar, 1985) ได้เสนอให้ใช้อัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ระหว่าง 2-5 เพื่อชี้ว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมเหตุผล สอดคล้องกับเวทตัน, มูเทน, อัลวินและซัมเมอร์ (Wheaton, Muthen, Alwin and Summers, 1977) ที่ได้แนะนำว่าอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 2-5 และเช่นเดียวกับแจ๊คสัน, วอล, มาร์ตินและเดวิด (Citing Jackson, Wall, Martin and Davids, 1993) ได้แนะนำว่าให้ใช้อัตราส่วน 5 ต่อ 1 ตามกฎของหัวแม่มือ

2.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) GFI เป็นดัชนีที่จอร์สคอกและซอร์บอม (Joreskog and Sorbom, 1989) พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์จากค่าไค-สแควร์ในการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล หลักการพัฒนา GFI คือ การนำค่าไค-สแควร์มาพิจารณา ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าสูงเมื่อเทียบกับองศาอิสระ ให้นักวิจัยปรับโมเดลใหม่ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง ค่าไค-สแควร์ที่ได้ใหม่นี้ถ้ามีค่าลดลงมากกว่าค่าแรกแสดงว่าโมเดลใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีขึ้น ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล โดยดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 และเป็นค่าที่ไม่ขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แต่ลักษณะการแจกแจงขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แอนเดอร์สันและเจอร์บิง (Anderson and Gerbing, 1984) พบว่าค่าเฉลี่ยของการแจกแจงค่าสถิติจากกลุ่มตัวอย่างสุ่มมีค่าเพิ่มขึ้นเมื่อขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีค่าสูงขึ้น ดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาความอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะได้ค่าดัชนี AGFI ค่าดัชนี AGFI นี้ มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI โดยถ้า GFI และ AGFI มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป ก็ยอมรับได้ว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos and Siguaw, 2000)

2.4 ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual : RMR) ดัชนี RMR เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล เฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบ โดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ในขณะที่ดัชนี GFI และ AGFI สามารถใช้เปรียบเทียบได้ทั้งกรณีข้อมูลชุดเดียวกันและข้อมูลต่างชุดกันดัชนี RMR บอกขนาดของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลสองโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจะใช้ได้ดีต่อเมื่อตัวแปรภายนอกและตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรมาตรฐาน (Standardized Variable) เพราะค่าของดัชนีแปรความหมายสัมพันธ์กับขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร ค่าของดัชนี RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยถ้าค่าต่ำกว่า .08 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี (Hu and Bentler, 1999)

2.5 ค่าประมาณความคาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square of Error Approximation : RMSEA) ดัชนี RMSEA จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยถ้ามีค่าต่ำกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ถ้าค่าอยู่ระหว่าง .05 ถึง .08 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมเหตุสมผล ถ้าค่าอยู่ระหว่าง .08 ถึง .10 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่พอยอมรับได้ แต่ถ้ามากกว่า .10 ขึ้นไป ถือว่าไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Dimantopoulos and Siguaw, 2000)

จากค่าสถิติหรือดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ข้างต้น สามารถสรุปได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความกลมกลืน	ระดับการยอมรับ
1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics : $\chi^2$ )	$p > .05$
2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI)	$> .90$
3. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI)	$> .90$
4. ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Squared Residual : RMR)	$< .08$
5. ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square of Error Approximation: RMSEA)	$< .08$



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลในเขตภาคเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และเสนอผลการวิจัย โดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย แบ่งออกเป็น 5 ตอน ตามรายละเอียดดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่างๆที่ใช้ในการวิจัย
3. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย
4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
5. ผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิเขตภาคเหนือ

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### สัญลักษณ์ตัวแปร

HAPPY แทน ความสุในการทำงาน

HAPPY1 แทน ความสุด้านความพึงพอใจในชีวิต

HAPPY2 แทน ความสุด้านความพึงพอใจในงาน

HAPPY3 แทน ความสุด้านความรู้สึทางบวก

HAPPY4 แทน ความสุด้านความรู้สึทางลบ

F1 แทน คุณลักษณะของผู้นำ

KNOW แทนคุณลักษณะของผู้นำด้านความรู้ความสามารถ

ETHIC แทนคุณลักษณะของผู้นำด้านคุณธรรมและจริยธรรม

CHA แทนคุณลักษณะของผู้นำด้านบุคลิกภาพ

COM แทนคุณลักษณะของผู้นำด้านความสามารถในการสื่อสาร

NEGO แทนคุณลักษณะของผู้นำด้านความสามารถในการจัดการข้อขัดแย้ง





F2	แทน ความพึงพอใจในงาน	
	SAT	แทน ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
	SAFE	แทน ความพึงพอใจด้านความปลอดภัย
	JOB	แทน ความพึงพอใจด้านนโยบายองค์กร
	RE	แทน ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
	BOSS	แทน ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
	CAREER	แทน ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในงาน
F2	แทน ความตระหนักในคุณค่าวิชาชีพพยาบาล	
	AWARE	แทน ความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล
F4	แทน บรรยากาศองค์กร	
	ORGANI	แทนบรรยากาศองค์กรด้านกระบวนการสำคัญขององค์กร
	STRUC	แทนบรรยากาศองค์กรด้านการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กร
	IN	แทนบรรยากาศองค์กรด้านระบบสังคมภายใน
	TECH	แทนบรรยากาศองค์กรด้านเทคโนโลยีขององค์กร
F5	แทน การสนับสนุนทางสังคม	
	EMO	แทนการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์
	DATA	แทนการสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร
	EVALU	แทนการสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมิน

**สัญลักษณ์ทางสถิติ**

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Skewness	แทน ค่าความเบ้
Kurtosis	แทน ค่าความโด่ง
Minimum	แทน ค่าต่ำสุด
Maximum	แทน ค่าสูงสุด

t-value	แทน ค่าสถิติที
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
R <sup>2</sup>	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง
P	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
X <sup>2</sup>	แทน ค่าสถิติไค-สแควร์
GFI	แทน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	แทน ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ
RMSEA	แทน ค่าประมาณความคาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย
DE	แทน อิทธิพลทางตรง
IE	แทน อิทธิพลทางอ้อม
TE	แทน อิทธิพลรวม
*	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**สัญลักษณ์ทางสถิติ**

	แทน ตัวแปรสังเกตได้
	แทน ตัวแปร (Variable)
	แทน เส้นทางการส่งผลระหว่างตัวแปร โดยตัวแปรที่อยู่ปลายลูกศรส่งผลต่อตัวแปรที่อยู่หัวลูกศร
	แทน เส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

**ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่างๆที่ใช้ในการวิจัย**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี ผู้วิจัยได้แยกการนำเสนอไว้เป็น 2 ส่วนย่อย ได้แก่ 1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยนำเสนอค่าสถิติแสดงการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และ 2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิเขตภาคเหนือ ซึ่ง

ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสูงสุด (Max) ค่าต่ำสุด (Min) ค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไป

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง (n=196 )

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	1	0.5
หญิง	195	99.5
<b>อายุ</b>		
30-40 ปี	8	4.1
41-50 ปี	40	20.4
51 ปีขึ้นไป	148	75.5
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	124	63.3
ปริญญาโท	70	35.7
ปริญญาเอก	2	1.0
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	56	28.6
คู่	118	60.2
หม้าย	9	4.6
หย่า/แยกกันอยู่	13	6.6
<b>ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย</b>		
1-5 ปี	59	30.1

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
6-10 ปี	47	23.9
11-15 ปี	38	19.4
16-20 ปี	18	9.2
21-25 ปี	16	8.2
มากกว่า 25 ปี	18	9.2

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 196 คน เป็นเพศหญิง 195 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 มีสถานภาพสมรสคู่ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1

## 2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นกรวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการวัด 6 ตัวแปร คือ คุณลักษณะของผู้นำ (F1) ความพึงพอใจในงาน (F2) ความตระหนักในคุณค่าวิชาชีพพยาบาล (F3) บรรยากาศของคึกการ (F4) การสนับสนุนทางสังคม (F5) และความสุขในการทำงาน (F6)

### 2.1 ค่าสถิติสำหรับทดสอบการแจกแจงปกติ

เนื่องจากผู้วิจัยได้มีการใช้สถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติเหล่านั้นจะมีอำนาจในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งการทดสอบจะมีความแกร่งสูงก็ต่อเมื่อข้อมูลมีลักษณะเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ ในที่นี้ข้อตกลงเบื้องต้นที่ผู้วิจัยทำการทดสอบคือ การแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ซึ่งมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ (n=104)

ตัวแปร	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปล ผล	Sk	Ku	VIF	Alpha
<b>คุณลักษณะของผู้นำ</b>							
ด้านความรู้ความสามารถ	4.06	0.52	มาก	-0.09	0.09	2.350	.426
1. ผู้นำของท่านมีความรู้ ความสามารถ	4.08	0.56	มาก	-0.15	0.80	2.430	.412
ด้านวิชาการที่เป็นวิชาชีพของตนอย่าง กลุ่มเล็ก							

ตัวแปร	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปล ผล	Sk	Ku	VIF	Alpha
2. ผู้นำของท่านมีความสามารถในการ ประมวลความคิด มีมโนทัศน์ หรือความ เข้าใจในงานของตน	4.08	0.57	มาก	-0.16	0.61	2.750	.364
3. ผู้นำของท่านมีความสามารถในการ พัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พึง ประสงค์ขององค์การ	4.06	0.63	มาก	-0.05	-0.49	2.571	.389
4. ผู้นำของท่านสามารถแสดงผลงานให้ ปรากฏด้วยวิธีการต่างๆ ส่งผลให้ องค์การเจริญก้าวหน้า	4.02	0.62	มาก	-0.14	-0.01	2.581	.387
5. ผู้นำของท่านนำผลการประเมินมา ทบทวนนโยบาย ปรับปรุงและพัฒนา องค์การ	4.07	0.63	มาก	-0.30	0.36	2.390	.418
<b>ด้านคุณธรรมและจริยธรรม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>	<b>-0.88</b>	<b>1.50</b>	<b>3.848</b>	<b>.260</b>
1. มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบใน หน้าที่	4.41	0.63	มาก	-1.11	3.16	2.031	.492
2. มีความโปร่งใสในการดำเนินงาน สามารถตรวจสอบได้	4.27	0.72	มาก	-1.11	2.07	2.934	.341
3. ส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลให้เป็นไป ตามจรรยาบรรณที่ดี	4.34	0.64	มาก	-0.68	0.58	2.749	.364
4. ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาเท่าเทียม กัน	4.05	0.78	มาก	-0.99	2.22	2.472	.405
5. เปิดเผยข้อมูลตรงตามความต้องการ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้กฎ ระเบียบ	4.06	0.71	มาก	-0.60	1.08	2.099	.476
<b>ด้านบุคลิกภาพ</b>	<b>4.28</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>	<b>-0.34</b>	<b>-0.24</b>	<b>3.853</b>	<b>.260</b>
1. การแต่งกายเหมาะสม	4.53	0.58	มากที่สุด	-0.83	-0.27	1.647	.607
2. มีความมั่นคงทางอารมณ์	4.20	0.70	มาก	-0.58	0.15	4.148	.241
3. มีทัศนคติเชิงบวก	4.17	0.71	มาก	-0.69	0.58	2.584	.387
4. มีความมุ่งมั่นตั้งใจและไหวพริบดี	4.24	0.58	มาก	-0.09	-0.43	3.592	.278

ตัวแปร	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปล ผล	Sk	Ku	VIF	Alpha
5. มีความกระตือรือร้น กระดับกระฉะ	4.27	0.58	มาก	-0.14	-0.52	2.710	.369
ด้านความสามารถในการสื่อสาร	4.11	0.58	มาก	-0.55	0.76	4.822	.207
1. ใช้วิธีการสื่อสารได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.07	0.67	มาก	-0.60	1.07	2.473	.404
2. มีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าว บุคคลให้เกิดความร่วมมือ	3.99	0.68	มาก	-0.38	0.32	2.897	.345
3. สามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจ วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน	4.14	0.58	มาก	-0.18	0.54	2.300	.435
4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับ	4.20	0.68	มาก	-0.58	0.41	2.989	.335
5. เป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะต่างๆ	4.14	0.70	มาก	-0.57	0.37	3.085	.324
ด้านความสามารถในการจัดการข้อ ขัดแย้ง	4.04	0.66	มาก	-1.10	3.28	3.39	.294
1. มีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	4.01	0.69	มาก	-0.73	1.76	4.04	.247
2. วิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งเป็น ที่ยอมรับและพึงพอใจของทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง	3.94	0.72	มาก	-0.84	2.25	4.01	.249
3. รับฟังข้อขัดแย้งจากคู่กรณีทั้งสอง ฝ่ายเพื่อนำมาแก้ปัญหา	4.05	0.73	มาก	-1.16	3.44	7.47	.140
4. พยายามแก้ไขปัญหาโดยใช้ทางสาย กลาง	4.01	0.73	มาก	-1.13	3.34	7.39	.135
5. เต็มใจเสียสละความต้องการเพื่อให้ ได้ข้อตกลงที่ดี	4.15	0.67	มาก	-0.79	2.19	3.47	.288
ความพึงพอใจในงาน	3.84	0.69	มาก	-0.94	2.83	1.57	.634
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ							
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.81	0.73	มาก	-0.78	1.77	2.41	.415
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ	3.87	0.72	มาก	-1.04	2.47	2.72	.368

ตัวแปร	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปล ผล	Sk	Ku	VIF	Alpha
3. ท่านได้รับสวัสดิการและ ผลประโยชน์อื่นๆเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.79	0.74	มาก	-1.03	2.41	2.41	.415
<b>ด้านความปลอดภัย</b>	<b>4.06</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>	<b>-0.32</b>	<b>0.32</b>	<b>1.57</b>	<b>.634</b>
1. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบ ความปลอดภัยในพื้นที่ปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	3.97	0.70	มาก	-0.76	1.74	1.53	.654
2. หน่วยงานของท่านตรวจสอบอุปกรณ์ การทำงานและซ่อมบำรุงให้อยู่ในสภาพ พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	4.02	0.65	มาก	-0.35	0.42	1.80	.566
3. หน่วยงานของท่านมีการกำหนด นโยบายความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.18	0.61	มาก	-0.25	0.23	1.53	.654
<b>ด้านลักษณะงาน</b>	<b>4.21</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>	<b>0.17</b>	<b>0.69</b>	<b>1.51</b>	<b>0.660</b>
1. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ	4.27	0.53	มาก	0.17	-0.44	4.53	0.220
2. ท่านมีส่วนร่วมการตัดสินใจในงาน	4.36	0.53	มาก	0.06	-0.96	4.58	0.218
3. ท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานอื่นแม้ว่า จะได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า	4.00	0.87	มาก	-0.83	0.87	6.77	0.148
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>	<b>4.21</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	<b>-0.01</b>	<b>-0.23</b>	<b>1.68</b>	<b>0.595</b>
1. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน	4.29	0.45	มาก	-0.05	-0.52	8.22	0.122
2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้การ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.19	0.56	มาก	0.03	-0.18	8.68	0.115
3. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิด กำลังใจในการทำงาน	4.15	0.64	มาก	-0.73	2.53	8.93	0.112
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>	<b>4.03</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>	<b>-0.50</b>	<b>1.92</b>	<b>1.76</b>	<b>0.569</b>
1. หัวหน้ายอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะต่างๆ จากท่าน	4.05	0.58	มาก	-0.47	1.78	8.65	0.116
2. หัวหน้าติชมผลการปฏิบัติงานของ ท่าน เพื่อทำการแก้ไข ปรับปรุงให้ดีขึ้น	4.07	0.61	มาก	-0.85	3.69	9.51	0.105
3. หัวหน้าช่วยท่านแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับ งาน	3.97	0.66	มาก	-0.71	2.10	8.03	0.091



ตัวแปร	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปล ผล	Sk	Ku	VIF	Alpha
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.50	0.73	มาก	-0.61	0.49	1.64	0.612
1. ทุกตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความก้าวหน้าทัดเทียมกัน	3.46	0.90	ปาน กลาง	-0.80	0.83	1.34	0.745
2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้ากว่างานอื่น	3.34	0.97	ปาน กลาง	-0.51	0.20	1.34	0.748
3. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	3.71	0.69	มาก	-0.81	1.89	1.34	0.748
ความตระหนักในคุณค่าวิชาชีพพยาบาล	4.41	0.43	มาก	0.09	-1.42	1.16	0.864
1. ท่านนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.37	0.56	มาก	-0.19	-0.79	1.34	0.745
2. ท่านเป็นส่วนหนึ่งทำให้ทีมประสบความสำเร็จในการปฏิบัติการพยาบาล	4.33	0.55	มาก	-0.51	0.20	1.87	0.533
3. ท่านได้ให้การบริการพยาบาลโดยคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วย	4.57	0.49	มากที่สุด	-0.31	-1.92	2.95	0.338
4. ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.51	0.52	มากที่สุด	-0.26	-1.43	4.21	0.237
5. ท่านได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลโดยยึดหลักคุณธรรม และการดูแลบุคคลแบบองค์รวม	4.51	0.52	มากที่สุด	-0.28	-1.42	4.52	0.221
6. ท่านได้ใช้จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.55	0.49	มากที่สุด	-0.21	-1.98	3.74	0.267
7. ปัจจุบันท่านภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของท่าน	4.47	0.54	มาก	-0.37	-0.97	2.29	0.437
8. วิชาชีพพยาบาลของท่านได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปและสหสาขาวิชาชีพ	4.17	0.61	มาก	-0.12	-0.44	2.13	0.469
9. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล	4.51	0.52	มากที่สุด	-0.26	-1.43	2.75	0.364

ตัวแปร	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปล ผล	Sk	Ku	VIF	Alpha
10. วิชาชีพพยาบาลมีความก้าวหน้า ทันสมัยอยู่เสมอ	4.09	0.74	มาก	-0.77	1.27	2.01	0.498
<b>บรรยากาศองค์การ</b>							
<b>ด้านกระบวนการสำคัญขององค์การ</b>	<b>4.09</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>	<b>0.27</b>	<b>0.09</b>	<b>1.61</b>	<b>0.621</b>
1. หน่วยงานของท่านมีมาตรฐานการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.19	0.51	มาก	0.26	0.09	1.41	0.709
2. ท่านทราบว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้น จะเริ่มต้นและสิ้นสุดเมื่อใด	4.11	0.56	มาก	0.03	0.08	1.64	0.608
3. มีการพัฒนาระบบการทำงานให้กระชับ รวดเร็ว รัดกุม ชัดเจนอยู่เสมอ	3.98	0.59	มาก	-0.15	0.41	1.64	0.608
<b>ด้านการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ</b>	<b>3.82</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>	<b>0.06</b>	<b>0.55</b>	<b>1.37</b>	<b>0.728</b>
1. หน่วยงานของท่านมีการกระจาย อำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานใน ระดับต่างๆ	4.09	0.53	มาก	0.09	0.44	1.74	0.574
2. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงาน ตามสายงานอย่างชัดเจน	4.15	0.53	มาก	0.13	0.21	1.08	0.925
3. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	3.20	1.05	ปาน กลาง	-0.42	-0.49	1.04	0.962
<b>ด้านระบบสังคมภายใน</b>	<b>3.97</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>	<b>-0.17</b>	<b>1.40</b>	<b>1.54</b>	<b>0.649</b>
1. การสั่งการของหน่วยงานท่าน มีความ รวดเร็ว และคล่องตัวทันต่อเหตุการณ์	3.95	0.55	มาก	-0.20	0.92	1.39	0.716
2. ความสัมพันธ์ของท่านกับทีมสหสาขา วิชาชีพเป็นไปด้วยดี	3.99	0.49	มาก	-0.03	1.32	1.45	0.690
3. ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับองค์กรของ ท่านมีการเผยแพร่อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว	3.96	0.55	มาก	-0.39	1.66	1.520	0.656
<b>ด้านเทคโนโลยีขององค์การ</b>	<b>3.96</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>	<b>-0.68</b>	<b>2.03</b>	<b>1.43</b>	<b>0.701</b>
1. ระบบสารสนเทศขององค์กรเป็น ประโยชน์ต่อการดำเนินงาน	4.03	0.62	มาก	-0.55	1.55	2.18	0.460
2. ความสามารถในการเข้าถึงได้สะดวก ง่ายและรวดเร็ว	3.95	0.64	มาก	-0.67	1.53	2.29	0.438

ตัวแปร	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปล ผล	Sk	Ku	VIF	Alpha
3. ข้อมูลสารสนเทศมีความทันสมัย ตรงตามความต้องการของผู้ใช้	3.89	0.63	มาก	-0.65	1.37	1.94	0.515
การสนับสนุนทางสังคม							
การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์	4.06	0.45	มาก	0.05	0.97	1.57	0.635
1. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในงานที่ทำ	4.11	0.50	มาก	0.20	0.72	2.03	0.493
2. ท่านมีความมุ่งมั่นเสมอแม้งานจะไม่ราบรื่น	4.16	0.51	มาก	0.25	0.36	1.39	0.715
3. เมื่อตื่นขึ้นในตอนเช้า ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน	3.84	0.67	มาก	-0.74	1.81	1.77	0.564
4. งานสร้างแรงบันดาลใจให้ท่าน	3.98	0.61	มาก	-0.41	1.08	1.58	0.634
5. งานที่ท่านทำมีคุณค่าและมี ความหมายต่อท่านมาก	4.22	0.56	มาก	0.04	-0.26	1.71	0.586
การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูล							
ข่าวสาร	3.84	0.52	มาก	-0.24	0.92	1.70	0.588
1. เมื่อเกิดความสับสน มีคนให้ข้อมูลกับ ท่านเพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน	3.81	0.64	มาก	-0.64	1.01	2.05	0.488
2. ฉันได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ หรือจากบุคคลอื่นเมื่อต้องการ	3.90	0.54	มาก	-0.46	1.52	2.05	0.488
3. เมื่อมีข้อผิดพลาด จะมีคนให้ข้อมูลใน การแก้ไขข้อผิดพลาดนั้นๆ	3.82	0.64	มาก	-0.78	2.09	2.63	0.381
4. มีคนให้คำแนะนำและข้อมูลที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.81	0.66	มาก	-0.77	1.88	2.57	0.389
5. มีคนช่วยเหลือเมื่อพบปัญหาที่ไม่ สามารถแก้ไขได้	3.88	0.60	มาก	-0.24	0.47	1.85	0.540
การสนับสนุนทางสังคมด้านการ ประเมิน							
1. ท่านได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นระยะ	4.10	0.56	มาก	-0.32	1.59	1.49	0.669
2. ท่านได้รับความไว้วางใจในการ ปฏิบัติงานที่สำคัญในองค์กร	4.07	0.59	มาก	-0.61	3.16	2.76	0.362

ตัวแปร	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปล ผล	Sk	Ku	VIF	Alpha
3. บุคคลในองค์กรยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	4.03	0.54	มาก	0.03	0.54	2.48	0.403
4. ท่านมีอิสระในการใช้ความคิด ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.09	0.55	มาก	0.05	0.23	2.21	0.452
5. องค์กรของท่านให้การยกย่องและ ชื่นชมในความรู้ความสามารถของท่านใน การปฏิบัติงาน	3.93	0.61	มาก	-0.11	0.12	2.04	0.489
<b>ความสุขในการทำงานด้าน</b>							
ความพึงพอใจในชีวิต	4.36	0.45	มาก	-0.20	-0.39	1.37	0.542
1. ความสัมพันธ์ที่ดีของครอบครัว มีผลต่อ ความสุขในการทำงานของท่าน	4.49	0.59	มาก	-0.81	0.54	1.45	0.690
2. การเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว มีผล ต่อความสุขในการทำงานของท่าน	4.55	0.55	มากที่สุด	-0.66	-0.68	1.51	0.663
3. ท่านรู้สึกพอใจกับเป้าหมายของชีวิตที่ กำหนดไว้	4.35	0.55	มาก	-0.04	-0.79	2.17	0.460
4. ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน เป็นไป ตามที่ท่านคาดหวัง	4.19	0.72	มาก	-1.06	2.46	1.49	0.668
5. ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข	4.23	0.57	มาก	-0.19	0.57	1.62	0.616
ความสุขด้านความพึงพอใจในงาน	4.00	0.48	มาก	-0.04	0.57	1.70	0.634
1. ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงาน ทุกวัน	3.85	0.69	มาก	-0.51	1.06	1.43	0.700
2. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงาน	3.94	0.63	มาก	-0.21	0.26	1.87	0.534
3. ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำ อยู่เสมอ	4.16	0.53	มาก	0.11	0.11	1.60	0.625
4. ท่านประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ในการทำงานอยู่เสมอ	4.01	0.56	มาก	-0.18	0.91	1.83	0.547
5. ลักษณะงานของท่านตรงกับ ความชอบส่วนตัวของท่าน	4.06	0.61	มาก	-0.29	0.61	1.52	0.658
ความสุขด้านความรู้สึกทางบวก	4.19	0.48	มาก	-0.18	0.82	1.65	0.658
1. ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	4.36	0.54	มาก	-0.19	0.41	1.89	0.529

ตัวแปร	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปล ผล	Sk	Ku	VIF	Alpha
2. ท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอ ขณะทำงาน	4.17	0.62	มาก	-0.52	1.20	2.21	0.453
3. ท่านมีความสุขกับกิจกรรมใน ชีวิตประจำวันตามปกติได้	4.22	0.54	มาก	0.13	-0.18	2.12	0.473
4. ท่านมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาส การพัฒนา	4.20	0.58	มาก	-0.37	1.25	2.14	0.467
5. ท่านมีความกระตือรือร้นเปี่ยมด้วย พลัง พร้อมทั้งจะทำงานตลอดเวลา	4.04	0.66	มาก	-0.26	0.09	1.79	0.56
ความรู้สึกลทางลบ	3.11	0.88	ปาน กลาง	0.27	-0.83	1.89	0.465
1. ท่านมักพบเห็นการทำงานที่ไม่ถูกต้อง จะรู้สึกอึดอัดใจ	2.77	0.57	ปาน กลาง	0.69	-0.04	1.31	0.764
2. ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ ทำงานอยู่บ่อยครั้ง	3.77	0.63	มาก	-0.32	-1.02	2.21	0.453
3. ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการมีพรรคพวก ในที่ทำงานที่มีมากเกินไป	3.48	0.45	ปาน กลาง	-0.26	-1.11	2.35	0.426
4. ท่านมักจะรู้สึกแยกกับความขัดแย้งใน การทำงานที่เกิดจากอารมณ์และ ความเครียด	2.98	0.54	ปาน กลาง	0.18	-0.95	2.40	0.416
5. ท่านมักเบื่อหน่ายกับการขาดความ สามัคคีในการทำงาน	2.83	0.66	ปาน กลาง	0.19	-0.90	2.42	0.414

จากตาราง 2 ตัวแปรโดยส่วนใหญ่มีค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ไม่มาก โดยค่าความเบ้ของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง -1.16 ถึง 0.69 และค่าความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง -1.98 ถึง 3.69 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ เวสต์ ฟินช์ และคูแรน (West, Finch & Curran, 1995) ให้ข้อแนะนำเกี่ยวกับการพิจารณาความเบ้และความโด่งของตัวแปรว่า ค่าความเบ้ที่มากกว่า 3.00 และค่าความโด่งที่มากกว่า 7.00 จะมีผลทำให้การประมาณค่าด้วย Maximum Likelihood มีอคติ แต่ในการวิจัยนี้ไม่เกิดลักษณะดังกล่าว

สำหรับค่าองค์ประกอบขยายความแปรปรวน (Variance Inflation Factor : VIF) ซึ่งบ่งบอกความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระตัวหนึ่งกับตัวแปรอิสระอื่นๆทั้งหมด ถ้าตัวแปรอิสระทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กันแล้วค่า VIF จะมีค่าเป็น 1 ค่า VIF โดยปกติจะมีพิสัยตั้งแต่ 1 ถึงอนันต์ ค่า VIF ของตัวแปรในการวิจัยมีค่าน้อยอยู่ระหว่าง 1.04 – 9.51 ดังนั้นในเบื้องต้นผู้วิจัยจึงสันนิษฐานว่าไม่น่าจะเกิดปัญหา

ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multi-Collinearity) ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟาในแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.091 – 0.962

ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย  
โรงพยาบาลทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงาน  
ของของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน  
(Pearson Product Correlation Coefficient) เพื่อดูลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งขนาดและ  
ทิศทางของความสัมพันธ์ ดังแสดงในตาราง 3



	KNOW	Ethic	CHA	com	nego	SAT	safe	JOB	RE	BOSS	Career	Aware	Organi	Struc	in	tech	emo	data	evalu	Happy1	Happy2	Happy3	Happy4	
KNOW	1																							
Ethic	.718**	1																						
CHA	.673**	.774**	1																					
Com	.732**	.760**	.851**	1																				
Nego	.708**	.810**	.764**	.817**	1																			
Sat	.239**	.346**	.251**	.252**	.271**	1																		
Safe	.254**	.196**	.188**	.212**	.131	.252**	1																	
Job	.311**	.290**	.281**	.281**	.226**	.487**	.501**	1																
Re	.341**	.415**	.422**	.399**	.407**	.290**	.300**	.416**	1															
Boss	.553**	.628**	.612**	.610**	.667**	.367**	.268**	.418**	.611**	1														
Career	.362**	.426**	.382**	.419**	.472**	.516**	.228**	.482**	.387**	.456**	1													
Aware	.398**	.387**	.445**	.414**	.397**	.268**	.447**	.518**	.418**	.372**	.314**	1												
Organi	.308**	.234**	.280**	.257**	.251**	.253**	.432**	.444**	.459**	.371**	.326**	.544**	1											
Struc	.234**	.194**	.230**	.235**	.222**	.295**	.386**	.393**	.397**	.394**	.292**	.415**	.507**	1										
In	.315**	.358**	.335**	.333**	.341**	.190**	.297**	.361**	.490**	.463**	.303**	.455**	.544**	.468**	1									
Tech	.368**	.386**	.396**	.428**	.440**	.277**	.310**	.316**	.410**	.403**	.341**	.424**	.389**	.449**	.581**	1								
Emo	.328**	.327**	.356**	.330**	.272**	.390**	.396**	.539**	.421**	.385**	.369**	.479**	.503**	.436**	.465**	.440**	1							
Data	.400**	.487**	.378**	.407**	.428**	.292**	.255**	.347**	.457**	.529**	.386**	.296**	.324**	.328**	.459**	.462**	.428**	1						
Evalu	.371**	.451**	.380**	.379**	.397**	.300**	.278**	.470**	.518**	.601**	.488**	.364**	.443**	.427**	.550**	.465**	.575**	.642**	1					
Happy1	.304**	.358**	.359**	.308**	.344**	.404**	.284**	.489**	.354**	.327**	.413**	.579**	.387**	.318**	.379**	.382**	.505**	.305**	.390**	1				
Happy2	.308**	.325**	.348**	.344**	.288**	.484**	.362**	.621**	.420**	.371**	.465**	.476**	.455**	.436**	.412**	.409**	.777**	.364**	.517**	.576**	1			
Happy3	.303**	.371**	.379**	.367**	.358**	.398**	.377**	.559**	.486**	.439**	.371**	.570**	.491**	.397**	.438**	.446**	.721**	.406**	.514**	.659**	.750**	1		
Happy4	-.014	.055	.055	.040	.048	.103	.084	.249**	.166**	.153**	.153**	.143**	.104	.033	.045	.118	.198**	.185**	.197**	.190**	.231**	.252**	1	

\*\* P < .01

จากตาราง 3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 24 ตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมดจำนวน 237 คู่ และที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัว พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .033 - .851 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝงคุณลักษณะของผู้นำ ด้านความสามารถในการสื่อสาร (COM) กับด้านบุคลิกภาพ (CHA) มีค่าสูงสุดเท่ากับ .851

## ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมมติฐานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ ความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ ตามโมเดลสมมติฐานการวิจัย รายละเอียดของผลการวิเคราะห์มีดังนี้

โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายใน 1 ตัวแปร คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน สำหรับตัวแปรแฝงภายนอก 5 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรความตระหนักในคุณค่าวิชาชีพพยาบาล วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัวแปร ตัวแปรคุณลักษณะของผู้นำ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร ตัวแปรบรรยากาศองค์การ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร และตัวแปรความสุขในการทำงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร รวมตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ จำนวน 24 ตัวแปร

## ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรการวิจัยและค่าความตรงเชิงโครงสร้าง

ตัวแปร	ค่าสถิติพื้นฐาน			ค่าความตรงเชิงโครงสร้าง			
	( $\bar{X}$ )	SD	ระดับ	b	SE	t	R <sup>2</sup>
<b>คุณลักษณะของผู้นำ</b>							
1. ด้านความรู้ความสามารถ	4.06	0.52	มาก	.79	0.03	27.05***	0.63
2. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.23	0.59	มาก	.90	0.02	50.89***	0.82
3. ด้านบุคลิกภาพ	4.28	0.54	มาก	.86	0.02	37.68***	0.73
4. ด้านความสามารถในการสื่อสาร	4.11	0.58	มาก	.87	0.04	24.47***	0.76
5. ด้านความสามารถในการจัดการ	4.04	0.66	มาก	.89	0.02	47.18***	0.79
<b>ข้อขัดแย้ง</b>							
<b>ความพึงพอใจในงาน</b>							
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.84	0.69	มาก	.47	0.06	7.68***	0.22
ด้านความปลอดภัย	4.06	0.57	มาก	.49	0.06	8.33***	0.24



ตัวแปร	ค่าสถิติพื้นฐาน			ค่าความตรงเชิงโครงสร้าง			
	( $\bar{X}$ )	SD	ระดับ	b	SE	t	R <sup>2</sup>
ด้านลักษณะงาน	4.21	0.51	มาก	.68	0.04	15.38***	0.46
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.21	0.52	มาก	.66	0.05	14.69***	0.44
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.03	0.58	มาก	.33	0.06	5.08***	0.53
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.50	0.73	มาก	.33	0.07	4.75***	0.11
ความตระหนักในคุณค่าวิชาชีพ							
พหุบาท							
1. ด้านบทบาทหน้าที่	4.47	0.45	มาก	.71	0.04	16.12***	0.50
2. ด้านความภาคภูมิใจ	4.31	0.49	มาก	.89	0.04	25.43***	0.80
บรรยากาศองค์การ							
ด้านกระบวนการสำคัญขององค์การ	4.09	0.47	มาก	.75	0.05	15.34***	0.56
ด้านการจัดรูปแบบโครงสร้าง							
องค์การ	3.82	0.53	มาก	.64	0.05	13.27***	0.40
ด้านระบบสังคมภายใน	3.97	0.44	มาก	.77	0.04	18.96***	0.59
ด้านเทคโนโลยีขององค์การ	3.96	0.57	มาก	.73	0.04	16.59***	0.53
การสนับสนุนทางสังคม							
การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์	4.06	0.45	มาก	.74	0.04	18.92***	0.55
การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูล							
ข่าวสาร	3.84	0.52	มาก	.62	0.05	11.89***	0.38
การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมิน	4.05	0.48	มาก	.76	0.04	19.95***	0.58
ความสุขในการทำงานด้าน							
ความพึงพอใจในชีวิต	4.36	0.45	มาก	.47	0.09	5.23***	0.53
ความสุขด้านความพึงพอใจในงาน	4.00	0.48	มาก	.60	0.13	4.63***	0.64
ความสุขด้านความรู้สึกทางบวก	4.19	0.48	มาก	.95	0.04	23.64***	0.90
ความรู้สึกทางลบ	3.11	0.88	ปานกลาง	.26	0.07	3.79***	0.07

การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างหรือโมเดลการวัดตัวแปรแฝงจากการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1 โมเดลการวัดตัวแปรแฝงคุณลักษณะของผู้ นำ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการ

สื่อสาร และด้านความสามารถในการจัดการข้อขัดแย้ง เท่ากับ 0.79, 0.90, 0.86, 0.87 และ 0.89 ตามลำดับ (ตารางที่ 4)

3.2 โมเดลการวัดตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความปลอดภัย ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในงาน เท่ากับ 0.47, 0.49, 0.68, 0.66, 0.33 และ 0.33 ตามลำดับ (ตารางที่ 4)

3.3 โมเดลการวัดตัวแปรแฝงความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านความภาคภูมิใจ เท่ากับ 0.71 และ 0.89 ตามลำดับ (ตารางที่ 4)

3.4 โมเดลการวัดตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ด้านกระบวนการสำคัญขององค์การ ด้านการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ ด้านระบบสังคมภายในและด้านเทคโนโลยีขององค์การ เท่ากับ 0.75, 0.64, 0.77 และ 0.73 ตามลำดับ (ตาราง 4)

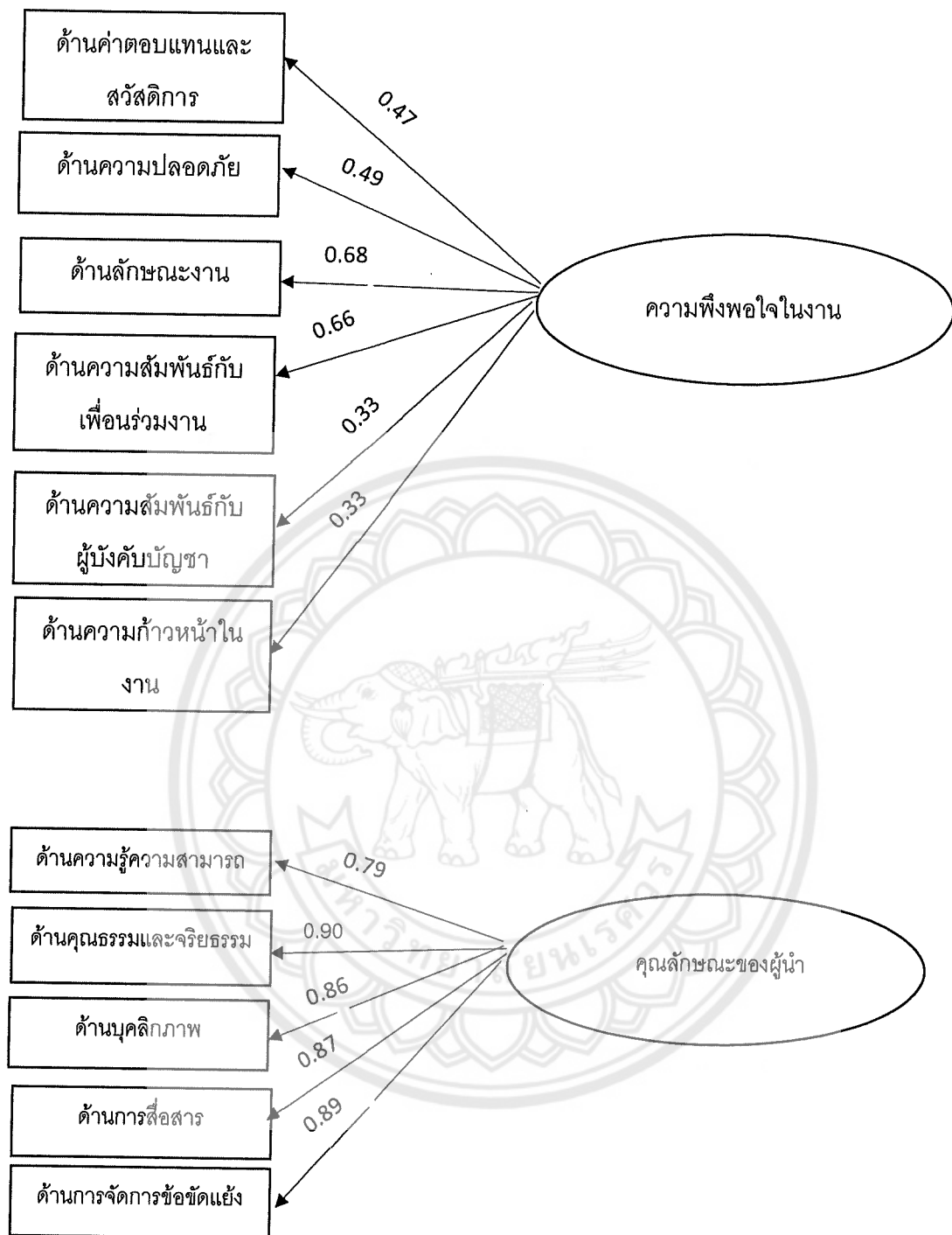
3.5 โมเดลการวัดตัวแปรแฝงการสนับสนุนทางสังคม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมิน เท่ากับ 0.74, 0.62 และ 0.76 ตามลำดับ (ตาราง 4)

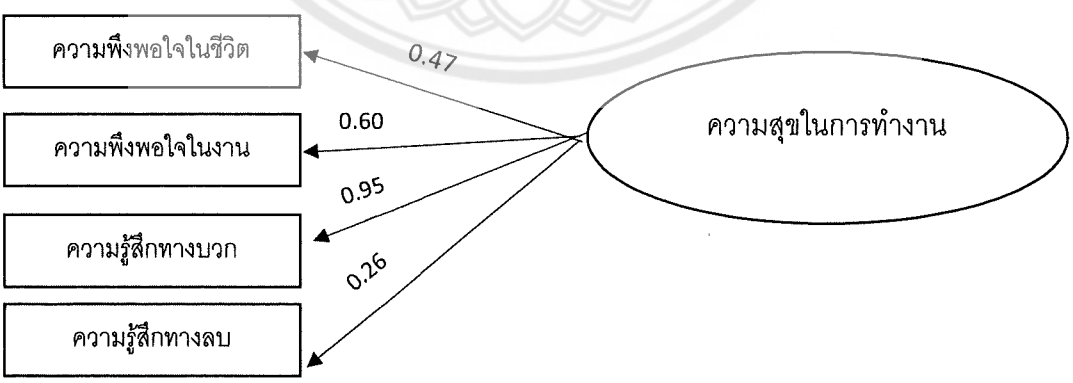
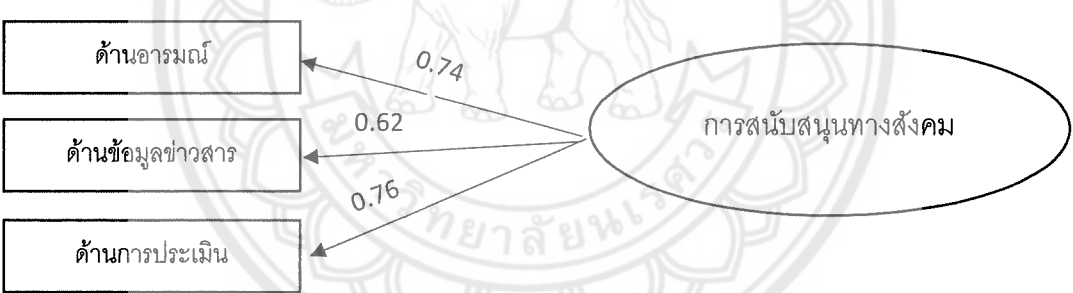
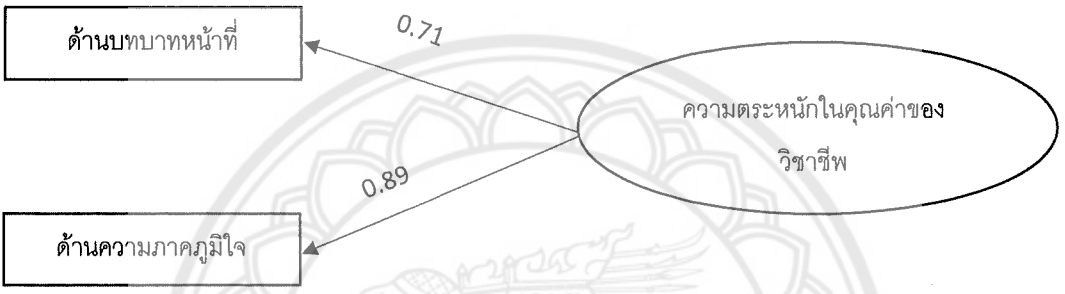
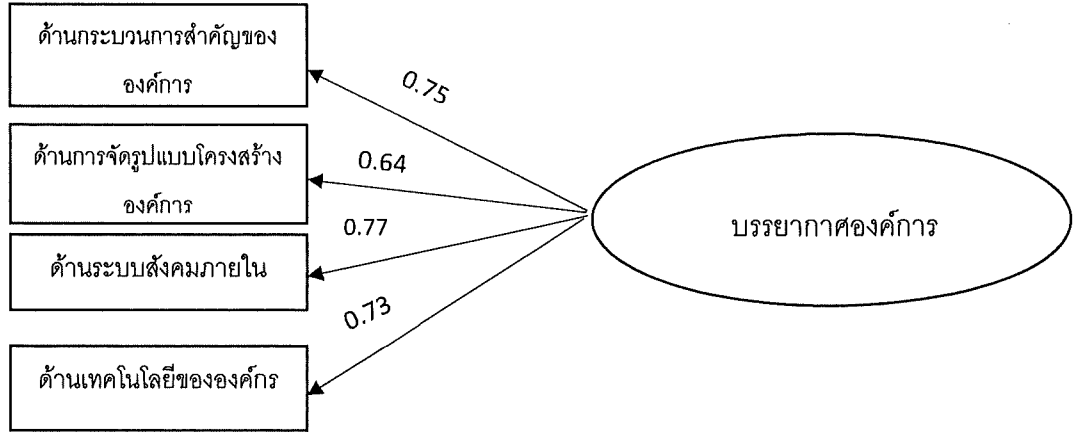
3.6 โมเดลความสุขในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ เท่ากับ 0.47, 0.60, 0.95 และ 0.26 ตามลำดับ (ตารางที่ 4)

การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการตรวจสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 238.098 ที่ค่าองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 205 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) มีค่าเท่ากับ 0.56 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.988 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.984 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.04 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.02 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ คุณลักษณะของผู้นำ ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ ความตระหนักในคุณค่าวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคม และความสุขในการทำงาน โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปรากฏว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ภาพประกอบ 1)





ตาราง 5 การประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์

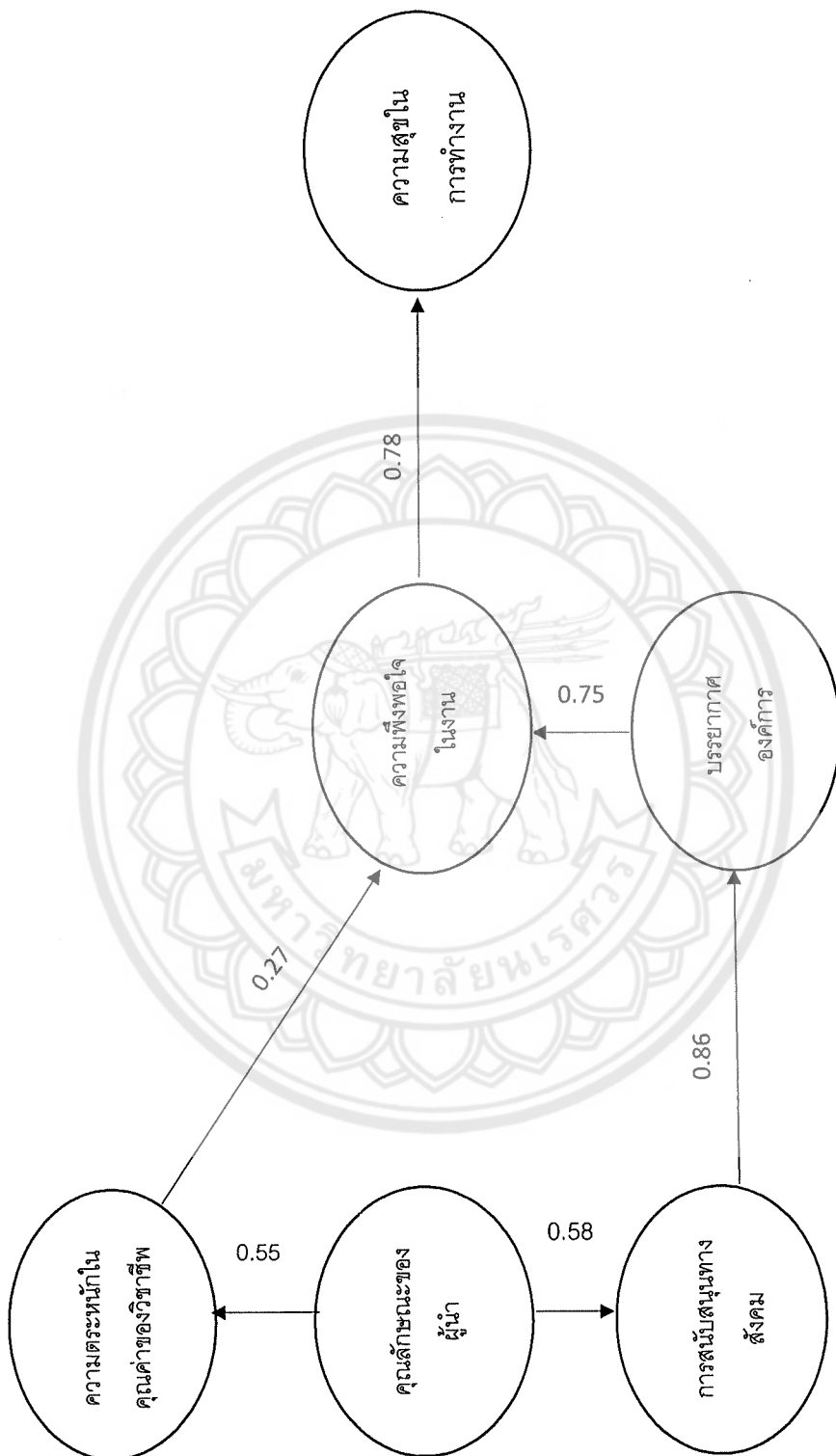
ดัชนี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลการพิจารณา
$\chi^2, P$	238.098, .56	$P > .05$	ผ่านเกณฑ์
GFI	.98	$\geq .90$	ผ่านเกณฑ์
TLI	.98	$\geq .90$	ผ่านเกณฑ์
RMR	.04	$< .08$	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	.02	$< .08$	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 5 และภาพประกอบ 2 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ ตามสมมติฐานพบว่า โมเดลที่ได้ความสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามสภาพธรรมชาติของตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันดี ทำให้ได้โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาได้จากค่าสถิติวิเคราะห์ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 238.098 ที่ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 205 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) มีค่าเท่ากับ 0.56 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.988 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.984 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ .04 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.02 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี ดังแสดงในภาพประกอบ 2

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ

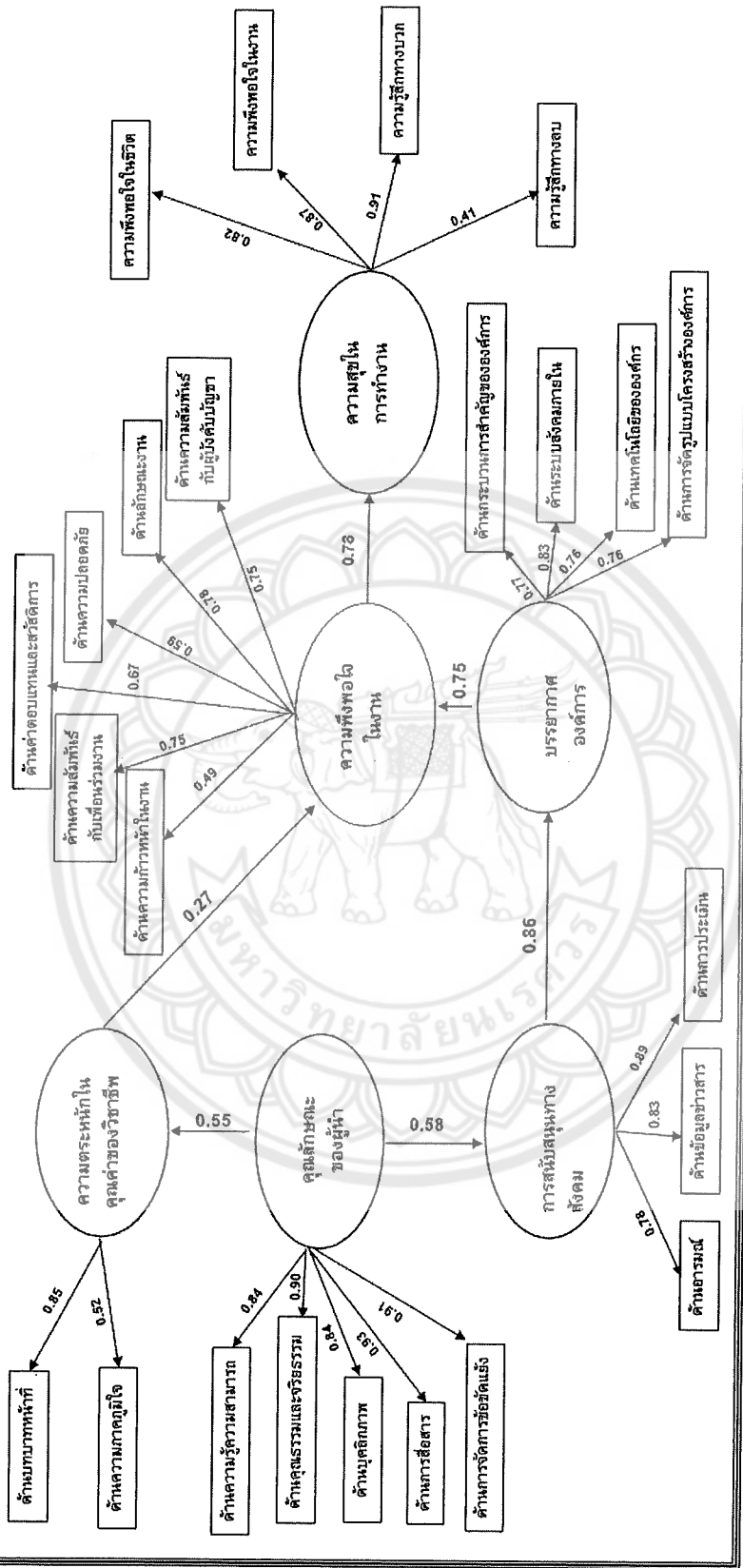
ผลการวิเคราะห์ในตอนนี้นำเสนอแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามสมมติฐานพบว่า โมเดลที่ได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยให้ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ดังตาราง 5 พบว่า ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลที่ได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงดังภาพประกอบ 2

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสับสนในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ ดงภาพที่ 2



Chi-Square = 238.098, df = 205, p = 0.56, RMSEA = 0.02, SRMR = 0.04, CFI = 0.988, TLI = 0.984

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ ดั้งภาพที่ 2



**ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดล**

ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานหัวหน้าห้องผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ โดยภาพรวม เป็นค่าที่ได้มาจากโมเดลซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Direct effect : DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect : IE)และอิทธิพลรวม (Total effect : TE) เพื่อทราบอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลภายในโมเดล ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์อิทธิพล จำแนกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ผลของอิทธิพลทางตรง ผลของอิทธิพลทางอ้อม และผลของอิทธิพลรวม โดยมีกรนำเสนอตั้งตาราง 6

**ตาราง 6** คะแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรภายนอกเชิงสาเหตุกับตัวแปรภายใน

ตัวแปรผล	คุณลักษณะของผู้นำ			ความพึงพอใจในงาน			ความตระหนักในคุณค่างานวิชาชีพ			บรรยากาศองค์การ			การสนับสนุนทางสังคม			ความสุขในการทำงาน		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
คุณลักษณะของผู้นำ	-	-	-	.15**	-	.15**	.55***	-	.55***	.51***	-	.51***	.58***	-	.58***	.47***	-	.47***
ความพึงพอใจในงาน	.15**	-	-	-	.27***	-	.27***	-	.27***	.75***	-	.75***	.76***	-	.76***	.78***	-	.78***
ความตระหนักใน	.55***	-	.55***	.27***	-	.27***	-	-	-	-	-	-	-	-	.22**	-	-	.22**
คุณค่างานวิชาชีพ	-	-	-	.75***	-	.75***	-	-	-	-	-	-	.86***	-	.86***	.69***	-	.69***
บรรยากาศองค์การ	.58***	-	.58***	.76***	-	.76***	-	-	.86***	-	.86***	-	-	-	.59***	-	-	.59***
การสนับสนุนทางสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Chi-Square = 238.098, df = 205, p = 0.56, RMSEA = 0.02, SRMR = 0.04, CFI = 0.988, TLI = 0.984



## บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ ในเขตภาคเหนือ 2) ตรวจสอบความถูกต้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิเขตภาคเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 196 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร คือตัวแปรคุณลักษณะของผู้นำ ตัวแปรแฝงภายใน 5 ตัวแปร คือตัวแปรความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล ตัวแปรความพึงพอใจในงาน ตัวแปรบรรยากาศองค์การ ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม และตัวแปรความสุขในการทำงาน ตัวแปรแฝงทั้งหมดวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 24 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ สรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำ

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.78

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ พบว่ามีค่าสถิติดังนี้  $\chi^2 = 238.098$  ,  $df = 205$  ,  $p = 0.56$ ,  $CFI = 0.988$ ,  $TLI = 0.984$ ,  $RMSEA = 0.02$ ,  $SRMR = 0.04$  ซึ่งเป็นค่าสถิติความสอดคล้องกลมกลืน

อยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ แสดงว่าโมเดลสมมุติฐานรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตภาคเหนือ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ ในเขตภาคเหนือ เรียงตามข้อค้นพบจากการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ ในเขตภาคเหนือ ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม สอดคล้องกับ Diener (2008) ได้อธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าเป็น ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่น ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตหรือการกระทำเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูงและอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ ความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการที่แตกต่างกัน เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสภาพแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) และมีอิทธิพลต่อความสุข และสอดคล้องกับการศึกษาของ Edgar (1999) พบว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพจะทำให้เกิดความทุ่มเทอย่างหนักและพยายามทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ ในเขตภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้พบว่าความพึงพอใจด้านลักษณะงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ( $b = 0.78$ ) สอดคล้องกับการศึกษาของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์พบว่า มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน สอดคล้องกับการศึกษาของธัชมน วรณพิน (2555) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าพยาบาลให้ความหมายความสุขในการทำงานที่รับรู้และตีความตามความคิดและประสบการณ์ที่ผ่านมาว่าเป็นความอึดอึ้งใจ ภาคภูมิใจในการทำงานพยาบาล และมีอิสระในงานที่ทำ และจากองค์ประกอบของความสุขเกิดขึ้นได้จากความพึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในงานอันจะส่งผลให้บุคคลเกิดความสุขได้ดียิ่งขึ้น (Diener, 2008)

ปัจจัยด้านความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ พบว่าความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลด้านบทบาทหน้าที่ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ( $b = 0.85$ ) ทั้งนี้เนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่รับรู้ถึงความสำคัญของคุณค่าแห่งวิชาชีพการพยาบาลว่าเป็นผู้ที่มีความเสียสละ (สิวลี ศิริโล, 2544) ได้ปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและเพื่อนมนุษย์ รู้สึกว่าตนมีคุณค่า ภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของ

พยาบาลวิชาชีพ ได้ช่วยเหลือผู้ป่วยให้คลายทุกข์ (พรจันทร์ สุวรรณชาติ, 2541) พยาบาลที่คงอยู่ในวิชาชีพและมีความสุขในการปฏิบัติงานได้นั้นเกิดจากปัจจัยภายในคือการได้ทำบุญ ได้รับเกียรติ ไม่มีปัญหาสุขภาพ และปัจจัยภายนอกคือ ครอบครัวเข้าใจ ผู้บริหารเอาใจใส่ มีผู้ร่วมงานดี มีรายได้มั่นคง ถึงแม้จะอยู่บนสถานการณ์การทำงานที่หนัก เหนื่อย เครียด ต้องรับผิดชอบภาระงานที่ไม่ใช่งานวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม และก้าวหน้าในงานน้อย (ศิริพร จิรวัดน์กุล และคณะ 2555)

งานวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง พยาบาลวิชาชีพจึงจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ทัศนาศ นุญทอง, 2542) ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ กระตือรือร้นกับการทำงานอยู่เสมอ รู้สึกรักและยินดีที่ได้ทำงานในหน้าที่พยาบาล ถึงแม้จะเป็นงานที่เหนื่อยและหนักก็ตาม (รัตนา ทองสวัสดิ์, 2541) พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่จึงมีความสุขในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ แนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีความสุขจากการปฏิบัติงานได้ควรเกิดจากบุคคลนั้นมีความรักและชื่นชอบต่องานที่ทำ ตื่นเต้นและยินดีที่จะปฏิบัติทุกองค์ประกอบของงาน อย่างสม่ำเสมอ เมื่องานบรรลุเป้าหมายบุคคลก็จะเกิดความสุขโดยเฉพาะกับงานที่ทำทลายความสามารถ ยิ่งเป็นงานที่ผู้อื่นให้ความสำคัญ ให้การยอมรับในคุณค่าของผลงาน บุคคลก็จะยิ่งมองเห็นคุณค่า เกิดความเชื่อมั่นในการทำงานของตน เกิดความภาคภูมิใจในผลของการปฏิบัติงาน และมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานนั้นตลอดไป และความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพส่งผลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ผ่านความพึงพอใจในงาน โดย iOpener (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง วิทยาศาสตร์แห่งความสุข (The Science of Happiness) ซึ่ง iOpener เป็นบริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศอังกฤษ โดยกล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุขนั้น ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบหลัก หรือ 5Cs คือ 1.ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) และความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ จะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขกับการทำงานและสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ โดยเชื่อมโยงเข้ากับความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) และจากองค์ประกอบความสุขในการทำงานของ Warr (2007) เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานที่ครอบคลุมอารมณ์และความรู้สึกทางบวกทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน มีองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน คือ 1. ความรื่นรมย์ในงาน 2. ความพึงพอใจในงาน 3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

หากพนักงานมีความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นจนถึงระดับหนึ่งจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรก็จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรต้นกลางที่มีความสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทุกองค์ประกอบ

ปัจจัยด้านความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน และเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ พบว่าความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลด้านความ

มีคุณค่าในวิชาชีพพยาบาล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ( $b = 0.93$ ) ทั้งนี้เนื่องมาจากความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลนั้นเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ละเอียดอ่อนเกี่ยวกับความคิดและความรู้สึก รับผิดชอบที่เกิดจากการได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า จนเกิดการรับรู้ เข้าใจ และสำนึกว่าสิ่งนั้นมีคุณค่า แสดงว่าบุคคลนั้นพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองออกมา บุคคลจะเกิดความตระหนักในระดับใด ขึ้นอยู่กับความคิดเกี่ยวกับตนเอง ระดับการพัฒนาทางบุคลิกภาพ ค่านิยม วัฒนธรรมและประสบการณ์ต่อสิ่งนั้นๆ (Jasmin & Trygstad, 1979) พยาบาลส่วนใหญ่มุ่งถึงคุณค่าของงานพยาบาล ซึ่งเป็นเรื่องคุณค่าทางด้านจิตใจ ทำให้มีความสุข ความภาคภูมิใจ (กนกอร ธารา, 2551) พบว่าคุณค่าในงานพยาบาล ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก คือ 1) คุณค่าจากการดูแล ได้แก่ ดูแลครอบคลุมแบบองค์รวม ดูแลให้พ้นทุกข์ และดูแลด้วยความเอื้ออาทร 2) คุณค่าจากการให้ได้แก่ การให้ที่ตรงตามความต้องการของผู้รับ และการให้ด้วยความเต็มใจ ไม่หวังผลตอบแทน และ 3) คุณค่าจากความปิติในใจ ได้แก่ รู้สึกอิ่มใจ เหมือนได้ทำบุญ และที่สุดของความภูมิใจ ส่งผลให้พยาบาลได้รับรู้ถึงคุณค่าในงานพยาบาล เกิดความรัก ความภูมิใจในวิชาชีพ นำมาซึ่งคุณภาพการดูแล คุณภาพบริการพยาบาลที่ดี

อีกทั้งปัจจัยด้านความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานโดยผ่านตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ จิราภรณ์ ภู่มบูรณ์(2556) พบว่าคุณค่าของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าการศึกษาพยาบาลวิชาชีพพบมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของวิชาชีพ รู้สึกว่าตนได้ทำงานอยู่ในวิชาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ได้บำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคมส่วนรวม มีความเสียสละ สิ่งเหล่านี้ช่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของ ประภัสสร ฉันทศรีธาทกร (2544) ที่พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่มุ่งถึงคุณค่าของงานพยาบาล ซึ่งเป็นเรื่องของคุณค่าทางด้านจิตใจ ทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน คุณค่าที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลมีความรู้สึกและอารมณ์ทางบวก เกิดจากการที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่มีความหมาย สร้างสรรค์ สิ่งที่แตกต่างกันเกิดขึ้น และงานที่ทำมีประโยชน์ต่อชุมชน และต่อโลก ทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน (Chiumento, 2007) งานการพยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่าสูง ในลักษณะของการช่วยเหลือให้คนมีสุขภาพดีหายจากการเจ็บป่วย มองเห็นเป้าหมายในชีวิต และสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญหน้าได้ดี ลักษณะความช่วยเหลือดังกล่าวผู้ให้ความช่วยเหลือย่อมมีความสุขในกิจกรรมที่กระทำลงไป (ฟาริดา อิบราฮิม, 2535) ดังนั้นการตระหนักในคุณค่าของงาน จึงส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยทางด้านบรรยากาศองค์การ การสนับสนุนทางสังคม และคุณลักษณะผู้นำส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะปัจจัยที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุขคือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้นำที่ส่งเสริมการทำงาน มีการกำหนดให้ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงาน (ประพนธ์, 2549) และดังที่ จงจิต (2547) สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและประสบผลสำเร็จดังนี้คือ งานที่ทำต้องเป็นงานที่ทำหาย ความสามารถและเกิดการพัฒนาเชิงเหตุผล ปัญญาและอารมณ์งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจอยู่บน เหตุผลเชิงศีลธรรมที่ให้คุณค่า

ความสุข งานที่มีโอกาสก้าวหน้าและมีผลตอบแทนคุ้มค่า ผลตอบแทน คุ้มค่าและยุติธรรมมานำซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ชัยเสถียร (2551) กล่าวว่า การที่คนจะมีความสุขในการทำงานนั้นจะต้องมาจาก สภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อนร่วมงานดีมีผู้บริหารงานที่ดีจึงจะทำให้บุคคลคนนั้นเกิดกำลังใจในการทำงาน ที่ออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด Eisenberger, et al. (1986 อ้างถึงใน จุฑานุช, 2556) ให้แนวคิดของการสนับสนุนจากองค์กรว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในบรรทัดฐานในการตอบแทนการปฏิบัติงาน ที่ได้รับจากองค์กร ผลของการปฏิบัติงานก็จะดีตามไปด้วย ประโยชน์ที่เกิดจากการสนับสนุนจากองค์กร จะอยู่บนพื้นฐานของการตอบแทนอย่างมีหลักเกณฑ์ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้น การตอบแทนที่เป็นบรรทัดฐานสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับผลตอบแทนที่พนักงานควรได้รับจาก การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐากร (2551) เรื่อง “แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น” พบว่า แรงจูงใจในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการ และบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจและการสนับสนุน จากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการ และบริหาร การเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ได้แก่การสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์ การสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา และปัจจัยด้านงานด้านสถานะวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ด้านสามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 74.04 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อรรถพร (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนกรีตจำกัด ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความสุขในการทำงาน พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ทำด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนั้น พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความพึงพอใจ ในสิ่งที่ได้รับ มีผลปฏิบัติงานดีขึ้น และอาจตีความรวมถึงระดับมีความสุขในการทำงานของพนักงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประพนธ์ (2549) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุขคือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้นำที่ส่งเสริมการทำงาน มีการกำหนดให้ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้สอดคล้องกับแนวคิดของ ประคัลภ์ (2550) ที่ได้สรุปประเด็นที่จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานดังนี้คือ 1) ประเด็นเรื่องของค่าตอบแทน การที่พนักงานจะทำงานอย่างมีความสุขได้ก็แปลว่าเรื่องของค่าตอบแทน ก็ต้อง

มีความเป็นธรรม 2) ประเด็นเรื่องของผู้บังคับบัญชา เป็นเรื่องที่พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกได้ถึงความสุข หรือไม่มีความสุขในการทำงาน พนักงานหลายคนบอกว่าการทำงานแล้วมีความสุขมาก ๆ บางครั้ง สาเหตุไม่ใช่เพราะเรื่องค่าตอบแทน แต่เป็นเพราะมีนายที่เข้าใจทุกเรื่อง ให้การสนับสนุนและสอนงาน และจากงานวิจัยของรุ่งนภาและ วิโรจน์ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามแนวคิด BSC ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุน ขององค์กร ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนนโยบายด้านการจัดสรรทรัพยากรด้านการพัฒนาทักษะและ ความสามารถและด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิด BSC ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก จากผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา พบว่าการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงอภิปรายได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้เช่นกัน

#### ข้อเสนอแนะ

##### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในเขตภาคเหนือ ดังนั้นควรมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขมากยิ่งขึ้น โดยในด้านความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงกับความสุขในการทำงานและตัวแปรต้นที่ส่งผลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานโดยผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงานเรียงลำดับได้คือ บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนทางสังคม คุณลักษณะของผู้นำและความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพ ประเด็นเรื่องความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งพบว่ามีค่าคะแนนต่ำสุด องค์กรควรมีการตอบสนองบุคลากรที่ดีด้วยรางวัลและการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับบุคลากรทุกระดับ และจัดระบบด้านการพิจารณาผลตอบแทนให้เป็นธรรมมากขึ้น ส่วนด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพนั้นทางสภาวิชาชีพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในประเด็นดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารระดับโรงพยาบาลเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น ด้านความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลพบว่ามีค่าคะแนนโดยรวมสูงสุด องค์กรควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กรด้วย ซึ่งแนวทางดังกล่าวนอกจากจะส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้นแล้ว ยังทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานมากขึ้นด้วย

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ นั้น สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 46.6 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆเพิ่มเติม

2. ควรศึกษาในพยาบาลระดับปฏิบัติการ เพื่อทราบถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการซึ่งเป็นมุมมองของพยาบาลอีกระดับหนึ่ง เพื่อนำมาเปรียบเทียบและนำข้อมูลที่ได้มาร่วมพิจารณาส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานในทุกระดับ

### เอกสารอ้างอิง

- กนกอร ธารา. (2551). *คุณค่าในงานพยาบาล: ความหมายและประสบการณ์ของพยาบาลวิชาชีพ*. (วิทยานิพนธ์พยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- จิราภา ปัญญากำพล. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล เอกชน เขตภาคตะวันออก*, 2(2), 104-108.
- ธัชมน วรรณพิณ. (2555). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ. วารสารการพยาบาลรามาริบัติ*, 18(1), 9-23.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์ แอนด์ดี.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). *ความสุขของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่4)*. กรุงเทพฯ: ยูแอนดีไอ อินเตอร์มีเดีย.
- ประเวศ วะสี. (2542). *วิสัยทัศน์ของกระบวนการเรียนรู้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วิชาการ*, 2(1), 8-11.
- ปวีณา ทองดี และคณะ. (2556). *ความสัมพันธ์และปัจจัยทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลแห่งหนึ่งของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ*, 28(2), 1-2.
- พาริตา อิบราฮิม. (2554). *สาระทางการพยาบาลเพื่อความรักและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ*. นนทบุรี: ธนาเพรส.
- ลดาวัลย์ รวมเมฆ. (2544). *ผู้บริหารการพยาบาล: บรรยากาศที่เป็นสุขในการทำงานบริการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 13(1), 17-23.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2557). *คนไทยไม่ทอดทิ้งกัน: คู่มือการจัดการสร้างความปรองดองในระบบบริการสาธารณสุข*. ขอนแก่น: ศิริภักดิ์ ออฟเซ็ท.

- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.
- สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2559). *สถิติสาธารณสุข พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิช(กรุงเทพฯ)จำกัด.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อิศรัฎฐ์ รินโรตอง. (2555). *การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model): ทฤษฎีแนวคิด การประยุกต์ใช้ในการวิจัยวิเคราะห์ด้วย LISREL*. สงขลา: สาขาวิชาการบริหารและการจัดการทางการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Beugre, D. (1996). *Analyzing the effect of perceive fairness on organizational commitment and workplace aggression*. (Dissertation, Rensselaer Polytechnic Institute).
- Diener, E. (2008). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3). pp. 542-575.
- Edgar, L. (1999). " Nurse's motivation and its relationship to the characteristics of nursing care delivery system: A test of the job characteristics model." *Journal of Nursing Leadership*. 12(1). 14-22.
- Greenberg, J. and R.A. Baron. (1997). *Behavior in organizational*. 6<sup>th</sup> ed. New jersey: Prentice – Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Alderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis*. (7<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Jasmin, S., & Trygstad, L. (1979). *Behavioral concepts and the nursing process*. St. Louis, M.O: The C.V. Mosby.
- Konovsky, M. A., & Cropanzano, R. (1991). Perceived fairness of employee drug testing as predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 76, 698 – 707.
- Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). Linking the big five personality on organizational commitment of English teachers in Sri Lankan government schools. *International Journal of Physical and social sciences*, 3(1), 1-10.
- Marsh, H.W., & Hocevar, D. (1985). The factorial invariance of student evaluations of college teaching. *American Educational Research Journal*. 21(2), 341-366.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & Mackenzie, S.B. (2006). *Organizational citizenship. behavior its nature, antecedents, and consequences*. London: SAGE Publications.



- Phillips, J. M., Douthitt E. A. & Hyland, H. M. (2001). The role of justice in team member satisfaction with the leader and attachment to the team. *Journal of Applied Psychology, 86*(2), 316-325.
- Weiten, W. & Lloyd, A. M. (2003). *Psychology applied to modern life: Adjustment in the 21<sup>st</sup> century*. (7<sup>th</sup>ed.) Belmont, Calif: Wadsworth/Thomson.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.





## ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมีอวิจัย

1. รศ.ดร.จรรยา สันตยากร ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ผศ.ดร. ลัดดาวัลย์ แดงเถิน อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการพยาบาลและพัฒนาวิชาชีพ
3. ผศ.ดร. ลีอรัตน์ อนุรัตน์พานิช อาจารย์ประจำภาควิชาเภสัชกรรม มหาวิทยาลัยมหิดล



## ภาคผนวก ข เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

### แบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง

การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคเหนือ

#### คำอธิบายประกอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคเหนือ

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่าน ขอให้ท่านโปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะข้อมูลแต่ละข้อมีความสำคัญในการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลจากแบบสอบถามนี้ถือเป็นความลับและใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยนี้เท่านั้น ผู้ตอบไม่ต้องเขียน ชื่อ และนามสกุล

แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 80 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 20 ข้อ

หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับแบบสอบถามนี้ ท่านสามารถสอบถามได้จากผู้วิจัย หรือผู้ที่แจกแบบสอบถามแก่ท่าน และเมื่อท่านทำแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว โปรดส่งคืนกับผู้แจกแบบสอบถาม

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

ผู้วิจัย

นางจิรรัตน์ หรือตระกูล

รหัสอาสาสมัคร .....

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง  นำข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและเติมข้อความในช่องว่างที่เว้นไว้

1. ปัจจุบันท่านอายุ..... ปี (ปีบริบูรณ์) เพศ  หญิง  ชาย

2. สถานภาพสมรส

โสด  คู่  หม้าย  หย่าร้าง  แยกกันอยู่

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ปริญญาตรี/ ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก  
 อื่นๆ

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย.....ปี (ปีบริบูรณ์)

6. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วย.....



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้นำ ความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนทางสังคม  
บรรยากาศองค์การ และความตระหนักในคุณค่าวิชาชีพพยาบาล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หลังข้อความที่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นของ  
ท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
- 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้น
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

1. คุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง การรับรู้ของหัวหน้าผู้ป่วยเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำใน  
องค์กรของท่าน ที่มีความรู้ความสามารถที่จะชักนำให้พนักงานทั้งหลายมาช่วยกันประสาน ขับเคลื่อน  
ให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ แบ่งออกเป็น ด้าน  
ความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการสื่อสารและ  
ด้านความสามารถในการจัดการข้อขัดแย้ง



ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านความรู้ความสามารถ					
1	ผู้นำของท่านมีความรู้ ความสามารถด้านวิชาการที่เป็นวิชาชีพ ของตนอย่างลุ่มลึก					
2	ผู้นำของท่านมีความสามารถในการประมวลความคิด มีมโน ทัศน์ หรือความเข้าใจในงานของตน					
3	ผู้นำของท่านมีความสามารถในการพัฒนาให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์การ					
4	ผู้นำของท่านสามารถแสดงผลงานให้ปรากฏด้วยวิธีการต่างๆ ส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า					
5	ผู้นำของท่านนำผลการประเมินมาทบทวนนโยบาย ปรับปรุงและ พัฒนาองค์การ					
	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม					
1	มีจิตสำนึกละความรับผิดชอบในหน้าที่					
2	มีความโปร่งใสในการดำเนินงาน สามารถตรวจสอบได้					
3	ส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลให้เป็นไปตามจรรยาบรรณที่ดี					
4	ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน					
5	เปิดเผยข้อมูลตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใต้กฎระเบียบ					
	ด้านบุคลิกภาพ					
1	การแต่งกายเหมาะสม					
2	มีความมั่นคงทางอารมณ์					
3	มีทัศนคติเชิงบวก					
4	มีความมุ่งมั่นตั้งใจและไหวพริบดี					
5	มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง					
	ด้านความสามารถในการสื่อสาร					
1	ใช้วิธีการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	มีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวบุคคลให้เกิดความร่วมมือ					
3	สามารถชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน					
4	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับ					
5	เป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ					
	ด้านความสามารถในการจัดการข้อขัดแย้ง					
1	มีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา					

2	วิธีการแก้ไขปัญหาคัดแย้งเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
3	รับฟังข้อขัดแย้งจากคู่กรณีทั้งสองฝ่ายเพื่อนำมาแก้ปัญหา					
4	พยายามแก้ไขปัญหาโดยใช้ทางสายกลาง					
5	เต็มใจเสียสละความต้องการเพื่อให้ได้ข้อตกลงที่ดี					

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความปลอดภัย ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>					
1	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ					
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3	ท่านได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆเป็นไปตามที่คาดหวัง					
	<b>ด้านความปลอดภัย</b>					
1	หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบความปลอดภัยในพื้นที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
2	หน่วยงานของท่านตรวจสอบอุปกรณ์การทำงานและซ่อมบำรุงให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ					
3	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
	<b>ด้านลักษณะงาน</b>					
1	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ					
2	ท่านมีส่วนร่วมการตัดสินใจในงาน					
3	ท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานอื่นแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า					
	<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					



ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
2	เพื่อร่วมงานของท่านให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
3	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการทำงาน					
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
1	หัวหน้ายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ จากท่าน					
2	หัวหน้าติชมผลการปฏิบัติงานของท่าน เพื่อทำการแก้ไข ปรับปรุงให้ดีขึ้น					
3	หัวหน้าช่วยท่านแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงาน					
	ด้านความก้าวหน้าในงาน					
1	ทุกตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความก้าวหน้าทัดเทียมกัน					
2	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้ากว่างานอื่น					
3	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม					

3. ความตระหนักในคุณค่าวิชาชีพพยาบาล หมายถึง การรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความตระหนักในความรับผิดชอบทางจริยธรรมของพยาบาล และเพื่อใช้เป็นหลักนำการประกอบวิชาชีพให้มีมาตรฐานสูง สอดคล้องตรงกัน รวมทั้งเป็นการสื่อสารที่ช่วยให้ผู้ใช้บริการ ผู้ร่วมงานในวิชาชีพอื่นๆ และประชาชนทั่วไปได้ทราบถึงความตระหนักในคุณค่างานวิชาชีพที่พยาบาลยึดถือในการประกอบวิชาชีพ และแสดงความมุ่งมั่นของพยาบาลที่จะประกอบวิชาชีพให้มีคุณภาพ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
2	ท่านเป็นส่วนหนึ่งทำให้ทีมประสบความสำเร็จในการปฏิบัติการพยาบาล					
3	ท่านได้ให้การบริการพยาบาลโดยคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วย					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ					
5	ท่านได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลโดยยึดหลักคุณธรรม และการดูแลบุคคลแบบองค์รวม					
6	ท่านได้ใช้จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
7	ปัจจุบันท่านภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานของท่าน					
8	วิชาชีพพยาบาลของท่านได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปและสหสาขาวิชาชีพ					
9	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล					
10	วิชาชีพพยาบาลมีความก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ					

4. บรรยายภาคองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เกี่ยวกับลักษณะขององค์การในด้านกระบวนการสำคัญขององค์การ การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ ระบบสังคมภายในและเทคโนโลยีขององค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานขององค์การ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านกระบวนการสำคัญขององค์การ					
1	หน่วยงานของท่านมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
2	ท่านทราบว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะเริ่มต้นและสิ้นสุดเมื่อใด					
3	มีการพัฒนาระบบการทำงานให้กระชับ รวดเร็ว รัดกุม ชัดเจนอยู่เสมอ					
	ด้านการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ					
1	หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานตามสายงานอย่างชัดเจน					
3	หน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
	ด้านระบบสังคมภายใน					
1	คำสั่งการของหน่วยงานท่าน มีความรวดเร็ว และคล่องตัวทันต่อเหตุการณ์					
2	ความสัมพันธ์ของท่านกับทีมสหสาขาวิชาชีพเป็นไปด้วยดี					
3	ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับองค์กรของท่านมีการเผยแพร่อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว					
	ด้านเทคโนโลยีขององค์กร					
1	ระบบสารสนเทศขององค์กรเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน					
2	ความสามารถในการเข้าถึงได้สะดวก ง่ายและรวดเร็ว					
3	ข้อมูลสารสนเทศมีความทันสมัย ตรงตามความต้องการของผู้ใช้					

5. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของหัวหน้าผู้ป่วยเกี่ยวกับการกระทำใดๆ ก็ได้ที่ส่งเสริมให้ผู้รับเกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับการช่วยเหลือด้านข้อมูล ข่าวสาร เงิน สิ่งของ แรงงาน เวลา

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์					
1	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในงานที่ทำ					
2	ท่านมีความมุ่งมั่นเสมอแม้งานจะไม่ราบรื่น					
3	เมื่อตื่นขึ้นในตอนเช้า ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน					
4	งานสร้างแรงบันดาลใจให้ท่าน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	งานที่ท่านทำมีคุณค่าและมีความหมายต่อท่านมาก					
	การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร					
1	เมื่อเกิดความสับสน มีคนให้ข้อมูลกับท่านเพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน					
2	ฉันได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ หรือจากบุคคลอื่นเมื่อต้องการ					
3	เมื่อมีข้อผิดพลาด จะมีคนให้ข้อมูลในการแก้ไขข้อผิดพลาดนั้นๆ					
4	มีคนให้คำแนะนำและข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
5	มีคนช่วยเหลือเมื่อพบปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้					
	การสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมิน					
1	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ					
2	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญในองค์กร					
3	บุคคลในองค์กรยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
4	ท่านมีอิสระในการใช้ความคิด ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
5	องค์กรของท่านให้การยกย่องและชื่นชมในความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ความพึงพอใจในชีวิต					
1	ความสัมพันธ์ที่ดีของครอบครัว มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	การเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน					
3	ท่านรู้สึกพอใจกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้					
4	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน เป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง					
5	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุข					
	ความพึงพอใจในงาน					
1	ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน					
2	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงาน					
3	ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ					
4	ท่านประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงานอยู่เสมอ					
5	ลักษณะงานของท่านตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน					
	ความรู้สึกทางบวก					
1	ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน					
2	ท่านสามารถยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน					
3	ท่านมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้					
4	ท่านมองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นโอกาสการพัฒนา					
5	ท่านมีความกระตือรือร้นเปี่ยมด้วยพลัง พร้อมทั้งจะทำงานตลอดเวลา					
	ความรู้สึกทางลบ					
1	ท่านมักพบเห็นการทำงานที่ไม่ถูกต้อง จะรู้สึกอึดอัดใจ					
2	ท่านรู้สึกซึมเศร้า จิตใจหดหู่ในที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง					
3	ท่านรู้สึกวิตกกังวลต่อการมีพรรคพวกในที่ทำงานที่มีมากเกินไป					
4	ท่านมักจะรู้สึกแสบกับความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดจากอารมณ์และความเครียด					
5	ท่านมักเบื่อหน่ายกับการขาดความสามัคคีในการทำงาน					



Mplus VERSION 7.11

MUTHEN & MUTHEN

10/13/2020 12:00 AM

INPUT INSTRUCTIONS

TITLE: JIRARAT

DATA:

FILE IS "F:\CÔ"ÑÂ·Ø'ÁÈÒÑÑ\august.txt";

TYPE IS CORRELATION;

NOBSERVATIONS ARE 196;

VARIABLE:

NAMES ARE K E CHA COM NEGO sat safe job re boss career awareb awareb  
organi struc in tech emo data evalu groupa groupb groupc groupd;

USEVARIABLES ARE K E CHA COM NEGO sat safe job re boss career awarea  
awareb organi struc in tech emo data evalu groupa groupb groupc  
groupd;

ANALYSIS:

TYPE IS GENERAL;

ESTIMATOR IS ML;

ITERATIONS = 1000;

CONVERGENCE = 0.00005;

OUTPUT: SAMPSTAT MODINDICES STANDARDIZED;

SAVEDATA:

RESULTS IS D;

MODEL:

F1 BY K E CHA COM NEGO;

F2 BY sat safe job re boss career;

F3 BY awarea awareb;

F4 BY organi struc in tech;

F5 BY emo data evalu;

F6 BY groupa groupb groupc groupd;

F6 ON F2;

F2 ON F4;

F4 ON F5;

F3 ON F1;

F5 ON F1;

F2 ON F3;

GROUPB WITH EMO;

GROUPC WITH EMO;

COM WITH CHA;

JOB WITH SAFE;

ORGANI WITH AWAREA;

JOB WITH SAT;

GROUPA WITH EMO;

COM WITH E;

BOSS WITH NEGO;

AWAREA with job;

career with job;

organi with awareb;

F1 BY BOSS;

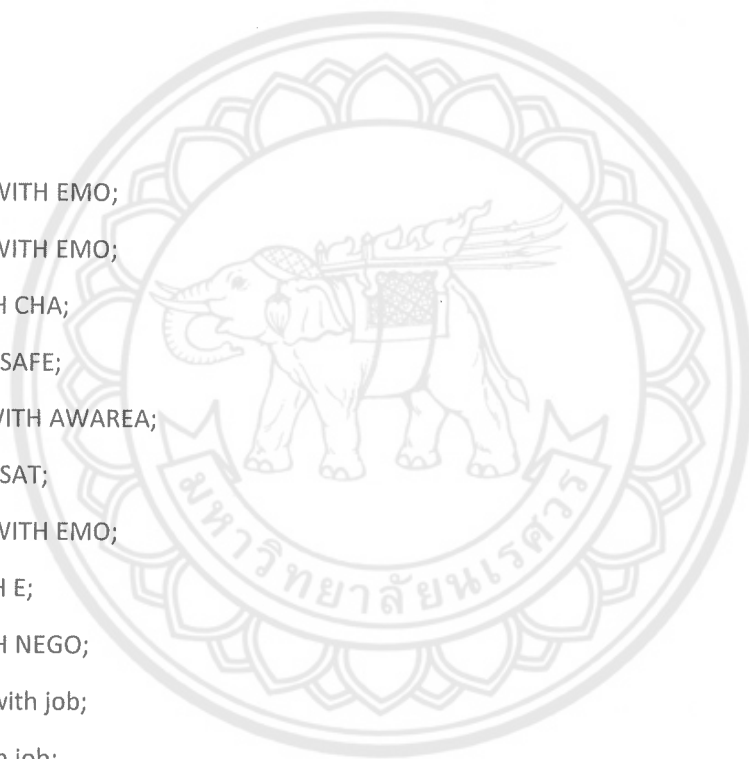
BOSS with re;

COM WITH K;

com with nego;

sat with boss;

evalu with boss;





tech with organi;  
in with organi;  
F5 with F3;  
F4 with F2;  
EVALU with DATA;  
EVALU with tech;  
job with boss;  
F3 BY GROUPA;  
F2 BY groupB;  
career with sat;  
safe with nego;  
safe with struc;  
awareb with evalu;  
data with tech;  
groupa with cha;  
groupa with sat;  
groupb with awarea;  
groupd with sat;  
groupb with sat;  
groupb with job;  
groupb with career;  
groupb with emo;  
groupd with emo;  
groupd with job;  
MODEL INDIRECT:  
F6 IND F2 F3 F1;  
F6 IND F2 F4 F5 F1;  
F2 IND F4 F5;  
F4 IND F5 F1;  
F2 IND F3 F1;  
F6 IND F2 F3;



F6 IND F2 F4;

F6 IND F2 F4 F5;

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

JIRARAT

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups 1

Number of observations 196

Number of dependent variables 24

Number of independent variables 0

Number of continuous latent variables 6

Observed dependent variables

Continuous

K E CHA COM NEGO SAT  
SAFE JOB RE BOSS CAREER AWAREA  
AWAREB ORGANI STRUC IN TECH EMO  
DATA EVALU GROUPA GROUPB GROUPE GROUPD

Continuous latent variables

F1 F2 F3 F4 F5 F6

Estimator ML

Information matrix EXPECTED

Maximum number of iterations 1000

Convergence criterion 0.500D-04

Maximum number of steepest descent iterations 20

Input data file(s)

F:\ÇÔ"ÑÃ·ø¹ÁÈÒÃÑ\august.txt

Input data format FREE

SAMPLE STATISTICS

SAMPLE STATISTICS

Covariances/Correlations/Residual Correlations

	K	E	CHA	COM	NEGO
K	1.000				
E	0.718	1.000			
CHA	0.673	0.774	1.000		
COM	0.732	0.760	0.851	1.000	
NEGO	0.708	0.810	0.764	0.817	1.000
SAT	0.239	0.346	0.251	0.252	0.271
SAFE	0.254	0.196	0.188	0.212	0.131
JOB	0.311	0.290	0.281	0.281	0.226
RE	0.341	0.415	0.422	0.399	0.407
BOSS	0.553	0.628	0.612	0.610	0.667
CAREER	0.209	0.232	0.198	0.239	0.279
AWAREA	0.337	0.296	0.357	0.313	0.305
AWAREB	0.395	0.427	0.468	0.461	0.436
ORGANI	0.308	0.234	0.280	0.257	0.251
STRUC	0.234	0.194	0.230	0.235	0.222
IN	0.315	0.358	0.335	0.333	0.341
TECH	0.368	0.386	0.396	0.428	0.440
EMO	0.328	0.327	0.356	0.330	0.272
DATA	0.400	0.487	0.378	0.407	0.428
EVALU	0.371	0.451	0.380	0.379	0.397
GROUPA	0.304	0.358	0.359	0.308	0.344
GROUPB	0.308	0.325	0.348	0.344	0.288
GROUPC	0.303	0.371	0.379	0.367	0.358
GROUPD	0.014	0.055	0.055	0.040	0.048

Covariances/Correlations/Residual Correlations

	SAT	SAFE	JOB	RE	BOSS	
SAT	1.000					
SAFE	0.252	1.000				
JOB	0.487	0.501	1.000			
RE	0.290	0.300	0.416	1.000		
BOSS	0.367	0.268	0.418	0.611	1.000	
CAREER	0.321	0.131	0.264	0.208	0.269	
AWAREA	0.165	0.422	0.418	0.328	0.281	
AWAREB	0.351	0.383	0.542	0.450	0.414	
ORGANI	0.253	0.432	0.444	0.459	0.371	
STRUC	0.295	0.386	0.393	0.397	0.394	
IN	0.190	0.297	0.361	0.490	0.463	
TECH	0.277	0.310	0.316	0.410	0.403	
EMO	0.390	0.396	0.539	0.421	0.385	
DATA	0.292	0.253	0.347	0.457	0.529	
EVALU	0.300	0.278	0.470	0.518	0.601	
GROUPA	0.404	0.284	0.489	0.354	0.327	
GROUPB	0.484	0.362	0.621	0.420	0.371	
GROUPC	0.398	0.377	0.559	0.486	0.439	
GROUPD	0.103	0.084	0.249	0.166	0.153	

Covariances/Correlations/Residual Correlations

	CAREER	AWAREA	AWAREB	ORGANI	STRUC
CAREER	1.000				
AWAREA	0.042	1.000			
AWAREB	0.231	0.638	1.000		
ORGANI	0.183	0.522	0.455	1.000	
STRUC	0.193	0.337	0.431	0.507	1.000
IN	0.184	0.395	0.438	0.544	0.468

TECH	0.208	0.378	0.393	0.389	0.449
EMO	0.212	0.394	0.491	0.503	0.436
DATA	0.247	0.219	0.337	0.324	0.328
EVALU	0.286	0.292	0.383	0.443	0.427
GROUPA	0.202	0.495	0.568	0.387	0.318
GROUPB	0.277	0.369	0.519	0.455	0.436
GROUPC	0.198	0.477	0.572	0.491	0.397
GROUPD	0.211	0.141	0.115	0.104	0.033

Covariances/Correlations/Residual Correlations

	IN	TECH	EMO	DATA	EVALU
IN	1.000				
TECH	0.581	1.000			
EMO	0.465	0.440	1.000		
DATA	0.459	0.462	0.428	1.000	
EVALU	0.550	0.465	0.575	0.642	1.000
GROUPA	0.379	0.382	0.505	0.305	0.390
GROUPB	0.412	0.409	0.777	0.364	0.517
GROUPC	0.438	0.446	0.721	0.406	0.514
GROUPD	0.045	0.118	0.198	0.185	0.197

Covariances/Correlations/Residual Correlations

	GROUPA	GROUPB	GROUPC	GROUPD
GROUPA	1.000			
GROUPB	0.576	1.000		
GROUPC	0.659	0.750	1.000	
GROUPD	0.190	0.231	0.252	1.000

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

WARNING: THE RESIDUAL COVARIANCE MATRIX (THETA) IS NOT POSITIVE DEFINITE.  
THIS COULD INDICATE A NEGATIVE VARIANCE/RESIDUAL VARIANCE FOR AN OBSERVED  
VARIABLE, A CORRELATION GREATER OR EQUAL TO ONE BETWEEN TWO OBSERVED  
VARIABLES, OR A LINEAR DEPENDENCY AMONG MORE THAN TWO OBSERVED VARIABLES.  
CHECK THE RESULTS SECTION FOR MORE INFORMATION.  
PROBLEM INVOLVING VARIABLE GROUPC.

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters 95

Loglikelihood

H0 Value -5223.999

H1 Value -5104.950

Information Criteria

Akaike (AIC) 10637.997

Bayesian (BIC) 10949.418

Sample-Size Adjusted BIC 10648.467

( $n^* = (n + 2) / 24$ )

Chi-Square Test of Model Fit

Value 238.098

Degrees of Freedom 205

P-Value 0.0563

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate 0.029

90 Percent C.I. 0.000 0.043

Probability RMSEA  $\leq$  .05 0.994

CFI/TLI

CFI 0.988

TLI 0.984

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value 3115.413

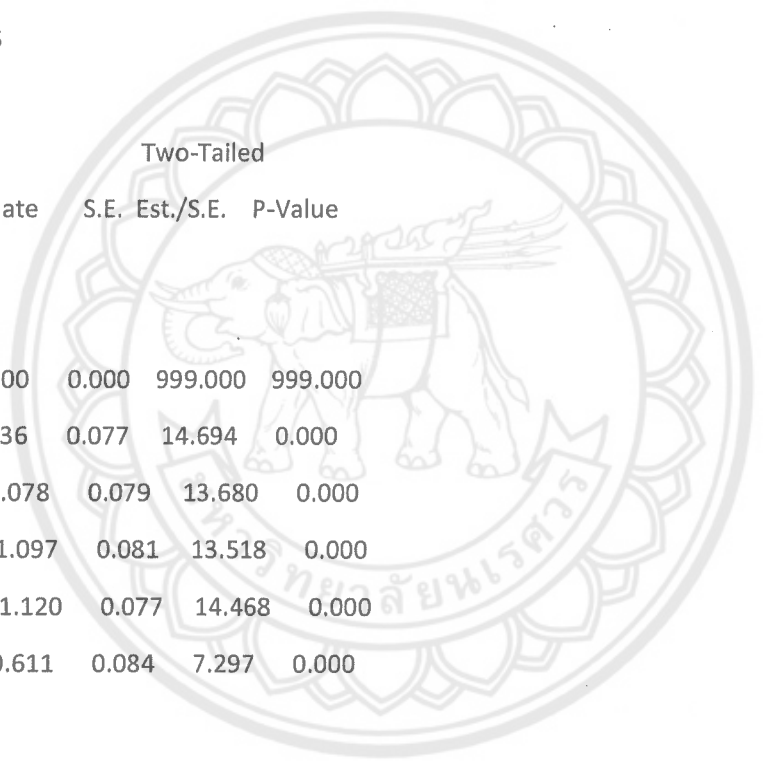
Degrees of Freedom 276

P-Value 0.0000

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value 0.049

MODEL RESULTS



			Two-Tailed		
	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value	
F1	BY				
	K	1.000	0.000	999.000	999.000
	E	1.136	0.077	14.694	0.000
	CHA	1.078	0.079	13.680	0.000
	COM	1.097	0.081	13.518	0.000
	NEGO	1.120	0.077	14.468	0.000
	BOSS	0.611	0.084	7.297	0.000

F2 BY

SAT	1.000	0.000	999.000	999.000
SAFE	1.040	0.206	5.058	0.000
JOB	1.450	0.214	6.785	0.000
RE	1.425	0.240	5.941	0.000
BOSS	0.698	0.164	4.247	0.000
CAREER	0.698	0.166	4.199	0.000
GROUPB	0.503	0.286	1.761	0.078

F3 BY

AWAREA	1.000	0.000	999.000	999.000
AWAREB	1.267	0.129	9.830	0.000
GROUPA	0.467	0.130	3.598	0.000

F4 BY

ORGANI	1.000	0.000	999.000	999.000
STRUC	0.846	0.109	7.778	0.000
IN	1.027	0.108	9.506	0.000
TECH	0.974	0.123	7.939	0.000

F5 BY

EMO	1.000	0.000	999.000	999.000
DATA	0.835	0.104	8.027	0.000
EVALU	1.022	0.102	10.012	0.000

F6 BY

GROUPA	1.000	0.000	999.000	999.000
GROUPB	1.277	0.289	4.420	0.000
GROUPC	2.046	0.433	4.726	0.000
GROUPD	0.565	0.183	3.093	0.002

F6 ON

F2	0.783	0.203	3.863	0.000
----	-------	-------	-------	-------

F2 ON

F4	0.544	0.111	4.905	0.000
F3	0.181	0.065	2.769	0.006



F4 ON

F5	0.879	0.102	8.617	0.000
----	-------	-------	-------	-------

F3 ON

F1	0.488	0.078	6.261	0.000
----	-------	-------	-------	-------

F5 ON

F1	0.541	0.078	6.900	0.000
----	-------	-------	-------	-------

F5 WITH

F3	0.205	0.043	4.809	0.000
----	-------	-------	-------	-------

F4 WITH

F2	-0.070	0.029	-2.404	0.016
----	--------	-------	--------	-------

GROUPB WITH

EMO	0.263	0.044	6.035	0.000
-----	-------	-------	-------	-------

AWAREA	-0.036	0.028	-1.271	0.204
--------	--------	-------	--------	-------

SAT	0.109	0.037	2.961	0.003
-----	-------	-------	-------	-------

JOB	0.100	0.032	3.167	0.002
-----	-------	-------	-------	-------

CAREER	0.061	0.038	1.598	0.110
--------	-------	-------	-------	-------

GROUPC WITH

EMO	0.196	0.043	4.505	0.000
-----	-------	-------	-------	-------

COM WITH

CHA	0.107	0.035	3.011	0.003
-----	-------	-------	-------	-------

E	-0.029	0.031	-0.939	0.348
---	--------	-------	--------	-------

K	0.041	0.032	1.284	0.199
---	-------	-------	-------	-------

NEGO	0.039	0.030	1.324	0.186
------	-------	-------	-------	-------

JOB WITH

SAFE	0.144	0.046	3.147	0.002
SAT	0.161	0.049	3.254	0.001
BOSS	0.066	0.032	2.079	0.038

ORGANI WITH

AWAREA	0.188	0.048	3.934	0.000
AWAREB	0.019	0.040	0.479	0.632

GROUPA WITH

EMO	0.060	0.037	1.639	0.101
CHA	0.028	0.024	1.167	0.243
SAT	0.089	0.042	2.113	0.035

BOSS WITH

NEGO	0.055	0.024	2.308	0.021
RE	0.172	0.039	4.455	0.000

AWAREA WITH

JOB	0.003	0.036	0.072	0.942
-----	-------	-------	-------	-------

CAREER WITH

JOB	0.031	0.050	0.625	0.532
SAT	0.168	0.061	2.757	0.006

SAT WITH

BOSS	0.087	0.037	2.333	0.020
------	-------	-------	-------	-------

EVALU WITH

BOSS	0.102	0.031	3.353	0.001
DATA	0.148	0.047	3.157	0.002

TECH	-0.023	0.040	-0.577	0.564
------	--------	-------	--------	-------

TECH WITH

ORGANI	-0.170	0.047	-3.620	0.000
--------	--------	-------	--------	-------

IN WITH

ORGANI	-0.043	0.051	-0.830	0.406
--------	--------	-------	--------	-------

SAFE WITH

NEGO	-0.063	0.029	-2.183	0.029
------	--------	-------	--------	-------

STRUC	0.086	0.048	1.799	0.072
-------	-------	-------	-------	-------

AWAREB WITH

EVALU	-0.057	0.031	-1.867	0.062
-------	--------	-------	--------	-------

DATA WITH

TECH	0.056	0.047	1.203	0.229
------	-------	-------	-------	-------

GROUPD WITH

SAT	-0.048	0.058	-0.829	0.407
-----	--------	-------	--------	-------

EMO	0.042	0.042	0.991	0.322
-----	-------	-------	-------	-------

JOB	0.084	0.049	1.706	0.088
-----	-------	-------	-------	-------

Variances

F1	0.629	0.096	6.570	0.000
----	-------	-------	-------	-------

Residual Variances

K	0.366	0.042	8.608	0.000
---	-------	-------	-------	-------

E	0.183	0.028	6.468	0.000
---	-------	-------	-------	-------

CHA	0.267	0.034	7.824	0.000
-----	-------	-------	-------	-------

COM	0.239	0.059	4.028	0.000
-----	-------	-------	-------	-------

NEGO	0.204	0.029	6.908	0.000
SAT	0.781	0.081	9.596	0.000
SAFE	0.742	0.078	9.523	0.000
JOB	0.539	0.061	8.900	0.000
RE	0.557	0.063	8.873	0.000
BOSS	0.460	0.049	9.375	0.000
CAREER	0.890	0.091	9.746	0.000
AWAREA	0.497	0.062	8.039	0.000
AWAREB	0.194	0.061	3.194	0.001
ORGANI	0.435	0.071	6.119	0.000
STRUC	0.590	0.066	8.988	0.000
IN	0.406	0.060	6.826	0.000
TECH	0.464	0.063	7.404	0.000
EMO	0.452	0.056	8.076	0.000
DATA	0.617	0.071	8.741	0.000
EVALU	0.406	0.054	7.500	0.000
GROUPA	0.464	0.051	9.029	0.000
GROUPB	0.347	0.047	7.427	0.000
GROUPC	0.095	0.075	1.257	0.209
GROUPD	0.924	0.094	9.834	0.000
F2	0.047	0.024	1.934	0.053
F3	0.346	0.067	5.176	0.000
F4	0.137	0.047	2.932	0.003
F5	0.359	0.066	5.453	0.000
F6	0.082	0.029	2.819	0.005

#### STANDARDIZED MODEL RESULTS

STDYX Standardization

## Two-Tailed

Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

## F1 BY

K	0.795	0.029	27.054	0.000
E	0.903	0.018	50.888	0.000
CHA	0.856	0.023	37.679	0.000
COM	0.872	0.036	24.469	0.000
NEGO	0.892	0.019	47.184	0.000
BOSS	0.488	0.058	8.414	0.000

## F2 BY

SAT	0.465	0.061	7.675	0.000
SAFE	0.489	0.059	8.325	0.000
JOB	0.676	0.044	15.379	0.000
RE	0.664	0.045	14.689	0.000
BOSS	0.326	0.064	5.075	0.000
CAREER	0.325	0.069	4.746	0.000
GROUPB	0.238	0.133	1.792	0.073

## F3 BY

AWAREA	0.707	0.044	16.121	0.000
AWAREB	0.897	0.035	25.430	0.000
GROUPA	0.332	0.088	3.761	0.000

## F4 BY

ORGANI	0.749	0.049	15.337	0.000
STRUC	0.635	0.048	13.273	0.000
IN	0.769	0.041	18.957	0.000
TECH	0.730	0.044	16.592	0.000

F5	BY				
EMO		0.739	0.039	18.921	0.000
DATA		0.617	0.052	11.899	0.000
EVALU		0.763	0.038	19.946	0.000

F6	BY				
GROUPA		0.467	0.085	5.527	0.000
GROUPB		0.601	0.130	4.632	0.000
GROUPC		0.951	0.040	23.640	0.000
GROUPD		0.263	0.069	3.785	0.000

F6	ON				
F2		0.786	0.049	16.020	0.000

F2	ON				
F4		0.875	0.103	8.453	0.000
F3		0.274	0.090	3.055	0.002

F4	ON				
F5		0.868	0.039	22.428	0.000

F3	ON				
F1		0.550	0.060	9.201	0.000

F5	ON				
F1		0.582	0.056	10.330	0.000

F5	WITH				
F3		0.582	0.075	7.793	0.000

F4 WITH

F2	-0.878	0.129	-6.816	0.000
----	--------	-------	--------	-------

GROUPB WITH

EMO	0.665	0.085	7.830	0.000
AWAREA	-0.086	0.067	-1.279	0.201
SAT	0.209	0.067	3.138	0.002
JOB	0.232	0.067	3.454	0.001
CAREER	0.110	0.068	1.632	0.103

GROUPC WITH

EMO	0.945	0.414	2.283	0.022
-----	-------	-------	-------	-------

COM WITH

CHA	0.423	0.086	4.890	0.000
E	-0.139	0.162	-0.855	0.392
K	0.139	0.094	1.474	0.140
NEGO	0.178	0.115	1.551	0.121

JOB WITH

SAFE	0.228	0.065	3.502	0.000
SAT	0.248	0.068	3.659	0.000
BOSS	0.132	0.061	2.150	0.032

ORGANI WITH

AWAREA	0.404	0.089	4.514	0.000
AWAREB	0.066	0.140	0.473	0.636

GROUPA WITH

EMO	0.131	0.079	1.657	0.098
CHA	0.080	0.068	1.178	0.239

SAT	0.147	0.067	2.185	0.029
-----	-------	-------	-------	-------

BOSS WITH

NEGO	0.181	0.071	2.533	0.011
------	-------	-------	-------	-------

RE	0.341	0.063	5.417	0.000
----	-------	-------	-------	-------

AWAREA WITH

JOB	0.005	0.070	0.073	0.942
-----	-------	-------	-------	-------

CAREER WITH

JOB	0.045	0.072	0.629	0.529
-----	-------	-------	-------	-------

SAT	0.202	0.068	2.958	0.003
-----	-------	-------	-------	-------

SAT WITH

BOSS	0.145	0.060	2.422	0.015
------	-------	-------	-------	-------

EVALU WITH

BOSS	0.237	0.064	3.675	0.000
------	-------	-------	-------	-------

DATA	0.295	0.076	3.879	0.000
------	-------	-------	-------	-------

TECH	-0.053	0.092	-0.571	0.568
------	--------	-------	--------	-------

TECH WITH

ORGANI	-0.379	0.119	-3.182	0.001
--------	--------	-------	--------	-------

IN WITH

ORGANI	-0.101	0.130	-0.782	0.434
--------	--------	-------	--------	-------

SAFE WITH

NEGO	-0.161	0.072	-2.248	0.025
------	--------	-------	--------	-------

STRUC	0.130	0.070	1.852	0.064
-------	-------	-------	-------	-------



AWAREB WITH

EVALU	-0.203	0.111	-1.825	0.068
-------	--------	-------	--------	-------

DATA WITH

TECH	0.105	0.085	1.242	0.214
------	-------	-------	-------	-------

GROUPD WITH

SAT	-0.056	0.068	-0.833	0.405
-----	--------	-------	--------	-------

EMO	0.065	0.065	0.996	0.319
-----	-------	-------	-------	-------

JOB	0.119	0.068	1.743	0.081
-----	-------	-------	-------	-------

Variances

F1	1.000	0.000	999.000	999.000
----	-------	-------	---------	---------

Residual Variances

K	0.367	0.047	7.857	0.000
E	0.184	0.032	5.740	0.000
CHA	0.268	0.039	6.888	0.000
COM	0.240	0.062	3.858	0.000
NEGO	0.205	0.034	6.089	0.000
SAT	0.783	0.056	13.886	0.000
SAFE	0.761	0.058	13.220	0.000
JOB	0.543	0.059	9.133	0.000
RE	0.560	0.060	9.330	0.000
BOSS	0.466	0.051	9.055	0.000
CAREER	0.894	0.045	20.076	0.000
AWAREA	0.500	0.062	8.077	0.000
AWAREB	0.196	0.063	3.098	0.002
ORGANI	0.439	0.073	5.990	0.000
STRUC	0.596	0.061	9.807	0.000
IN	0.409	0.062	6.548	0.000

TECH	0.467	0.064	7.273	0.000
EMO	0.454	0.058	7.866	0.000
DATA	0.620	0.064	9.698	0.000
EVALU	0.417	0.058	7.146	0.000
GROUPA	0.472	0.053	8.848	0.000
GROUPB	0.358	0.052	6.869	0.000
GROUPC	0.096	0.077	1.249	0.212
GROUPD	0.931	0.036	25.511	0.000
F2	0.215	0.092	2.341	0.019
F3	0.697	0.066	10.591	0.000
F4	0.246	0.067	3.668	0.000
F5	0.661	0.066	10.058	0.000
F6	0.383	0.077	4.963	0.000

STDY Standardization

Two-Tailed  
Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

F1 BY

K	0.795	0.029	27.054	0.000
E	0.903	0.018	50.888	0.000
CHA	0.856	0.023	37.679	0.000
COM	0.872	0.036	24.469	0.000
NEGO	0.892	0.019	47.184	0.000
BOSS	0.488	0.058	8.414	0.000

F2 BY

SAT	0.465	0.061	7.675	0.000
SAFE	0.489	0.059	8.325	0.000

JOB	0.676	0.044	15.379	0.000
RE	0.664	0.045	14.689	0.000
BOSS	0.326	0.064	5.075	0.000
CAREER	0.325	0.069	4.746	0.000
GROUPB	0.238	0.133	1.792	0.073

F3 BY

AWAREA	0.707	0.044	16.121	0.000
AWAREB	0.897	0.035	25.430	0.000
GROUPA	0.332	0.088	3.761	0.000

F4 BY

ORGANI	0.749	0.049	15.337	0.000
STRUC	0.635	0.048	13.273	0.000
IN	0.769	0.041	18.957	0.000
TECH	0.730	0.044	16.592	0.000

F5 BY

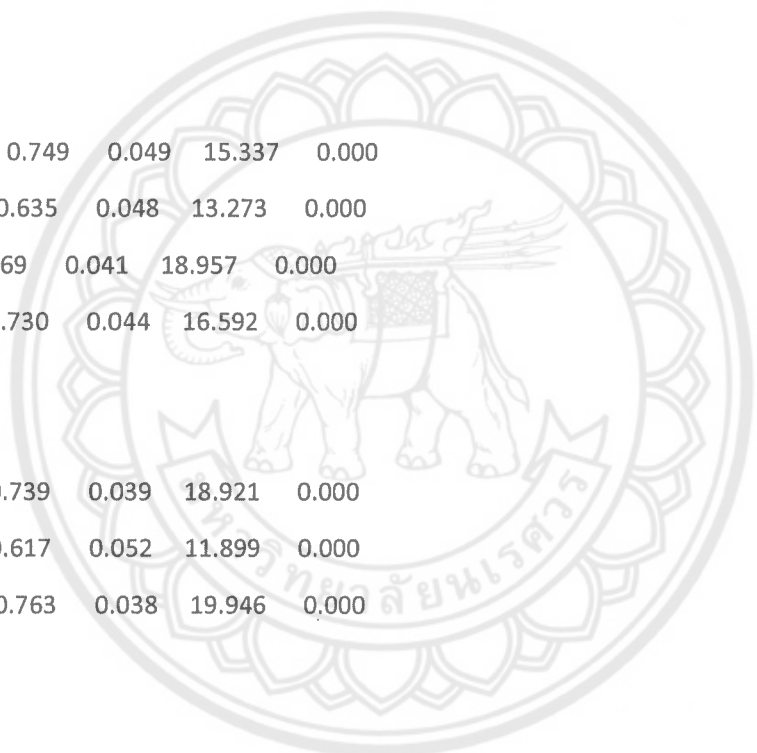
EMO	0.739	0.039	18.921	0.000
DATA	0.617	0.052	11.899	0.000
EVALU	0.763	0.038	19.946	0.000

F6 BY

GROUPA	0.467	0.085	5.527	0.000
GROUPB	0.601	0.130	4.632	0.000
GROUPC	0.951	0.040	23.640	0.000
GROUPD	0.263	0.069	3.785	0.000

F6 ON

F2	0.786	0.049	16.020	0.000
----	-------	-------	--------	-------



F2 ON

F4 0.875 0.103 8.453 0.000

F3 0.274 0.090 3.055 0.002

F4 ON

F5 0.868 0.039 22.428 0.000

F3 ON

F1 0.550 0.060 9.201 0.000

F5 ON

F1 0.582 0.056 10.330 0.000

F5 WITH

F3 0.582 0.075 7.793 0.000

F4 WITH

F2 -0.878 0.129 -6.816 0.000

GROUPB WITH

EMO 0.665 0.085 7.830 0.000

AWAREA -0.086 0.067 -1.279 0.201

SAT 0.209 0.067 3.138 0.002

JOB 0.232 0.067 3.454 0.001

CAREER 0.110 0.068 1.632 0.103

GROUPC WITH

EMO 0.945 0.414 2.283 0.022

COM WITH

CHA 0.423 0.086 4.890 0.000

E	-0.139	0.162	-0.855	0.392
K	0.139	0.094	1.474	0.140
NEGO	0.178	0.115	1.551	0.121

JOB WITH

SAFE	0.228	0.065	3.502	0.000
SAT	0.248	0.068	3.659	0.000
BOSS	0.132	0.061	2.150	0.032

ORGANI WITH

AWAREA	0.404	0.089	4.514	0.000
AWAREB	0.066	0.140	0.473	0.636

GROUPA WITH

EMO	0.131	0.079	1.657	0.098
CHA	0.080	0.068	1.178	0.239
SAT	0.147	0.067	2.185	0.029

BOSS WITH

NEGO	0.181	0.071	2.533	0.011
RE	0.341	0.063	5.417	0.000

AWAREA WITH

JOB	0.005	0.070	0.073	0.942
-----	-------	-------	-------	-------

CAREER WITH

JOB	0.045	0.072	0.629	0.529
SAT	0.202	0.068	2.958	0.003

SAT WITH

BOSS	0.145	0.060	2.422	0.015
------	-------	-------	-------	-------

EVALU WITH

BOSS	0.237	0.064	3.675	0.000
DATA	0.295	0.076	3.879	0.000
TECH	-0.053	0.092	-0.571	0.568

TECH WITH

ORGANI	-0.379	0.119	-3.182	0.001
--------	--------	-------	--------	-------

IN WITH

ORGANI	-0.101	0.130	-0.782	0.434
--------	--------	-------	--------	-------

SAFE WITH

NEGO	-0.161	0.072	-2.248	0.025
STRUC	0.130	0.070	1.852	0.064

AWAREB WITH

EVALU	-0.203	0.111	-1.825	0.068
-------	--------	-------	--------	-------

DATA WITH

TECH	0.105	0.085	1.242	0.214
------	-------	-------	-------	-------

GROUPD WITH

SAT	-0.056	0.068	-0.833	0.405
EMO	0.065	0.065	0.996	0.319
JOB	0.119	0.068	1.743	0.081

Variances

F1	1.000	0.000	999.000	999.000
----	-------	-------	---------	---------

Residual Variances

K	0.367	0.047	7.857	0.000
E	0.184	0.032	5.740	0.000
CHA	0.268	0.039	6.888	0.000
COM	0.240	0.062	3.858	0.000
NEGO	0.205	0.034	6.089	0.000
SAT	0.783	0.056	13.886	0.000
SAFE	0.761	0.058	13.220	0.000
JOB	0.543	0.059	9.133	0.000
RE	0.560	0.060	9.330	0.000
BOSS	0.466	0.051	9.055	0.000
CAREER	0.894	0.045	20.076	0.000
AWAREA	0.500	0.062	8.077	0.000
AWAREB	0.196	0.063	3.098	0.002
ORGANI	0.439	0.073	5.990	0.000
STRUC	0.596	0.061	9.807	0.000
IN	0.409	0.062	6.548	0.000
TECH	0.467	0.064	7.273	0.000
EMO	0.454	0.058	7.866	0.000
DATA	0.620	0.064	9.698	0.000
EVALU	0.417	0.058	7.146	0.000
GROUPA	0.472	0.053	8.848	0.000
GROUPB	0.358	0.052	6.869	0.000
GROUPC	0.096	0.077	1.249	0.212
GROUPD	0.931	0.036	25.511	0.000
F2	0.215	0.092	2.341	0.019
F3	0.697	0.066	10.591	0.000
F4	0.246	0.067	3.668	0.000
F5	0.661	0.066	10.058	0.000
F6	0.383	0.077	4.963	0.000

STD Standardization

Two-Tailed

Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

F1 BY

K	0.793	0.060	13.140	0.000
E	0.901	0.056	16.062	0.000
CHA	0.855	0.058	14.719	0.000
COM	0.870	0.064	13.532	0.000
NEGO	0.888	0.056	15.754	0.000
BOSS	0.485	0.065	7.450	0.000

F2 BY

SAT	0.465	0.071	6.517	0.000
SAFE	0.483	0.070	6.936	0.000
JOB	0.674	0.066	10.214	0.000
RE	0.662	0.066	9.980	0.000
BOSS	0.324	0.068	4.783	0.000
CAREER	0.324	0.074	4.406	0.000
GROUPB	0.234	0.131	1.780	0.075

F3 BY

AWAREA	0.704	0.066	10.610	0.000
AWAREB	0.892	0.064	14.015	0.000
GROUPA	0.329	0.090	3.650	0.000

F4 BY

ORGANI	0.747	0.071	10.559	0.000
STRUC	0.632	0.067	9.425	0.000
IN	0.767	0.066	11.610	0.000



TECH	0.728	0.067	10.809	0.000
------	-------	-------	--------	-------

F5 BY

EMO	0.737	0.064	11.453	0.000
-----	-------	-------	--------	-------

DATA	0.615	0.070	8.849	0.000
------	-------	-------	-------	-------

EVALU	0.753	0.064	11.793	0.000
-------	-------	-------	--------	-------

F6 BY

GROUPA	0.463	0.089	5.178	0.000
--------	-------	-------	-------	-------

GROUPB	0.591	0.133	4.447	0.000
--------	-------	-------	-------	-------

GROUPC	0.947	0.066	14.388	0.000
--------	-------	-------	--------	-------

GROUPD	0.262	0.073	3.602	0.000
--------	-------	-------	-------	-------

F6 ON

F2	0.786	0.049	16.020	0.000
----	-------	-------	--------	-------

F2 ON

F4	0.875	0.103	8.453	0.000
----	-------	-------	-------	-------

F3	0.274	0.090	3.055	0.002
----	-------	-------	-------	-------

F4 ON

F5	0.868	0.039	22.428	0.000
----	-------	-------	--------	-------

F3 ON

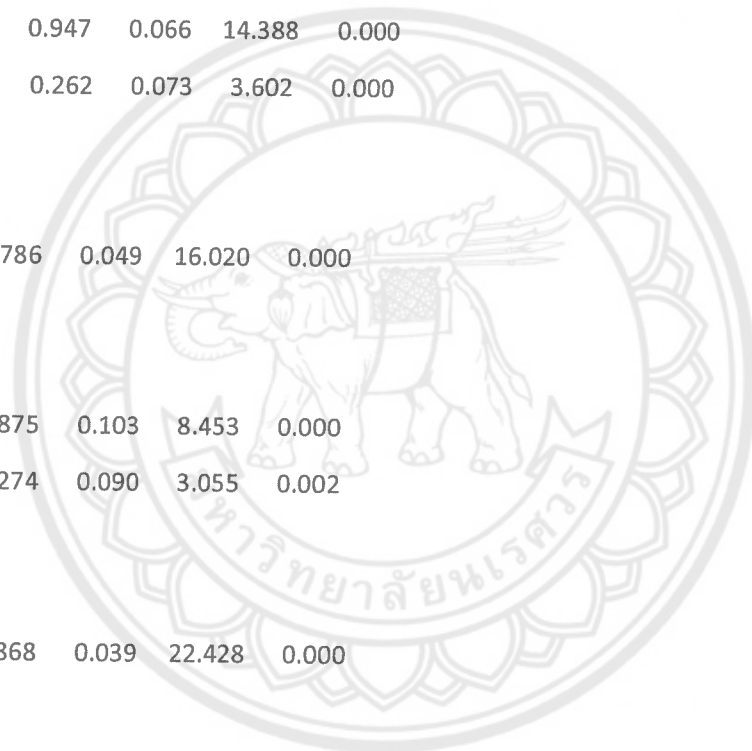
F1	0.550	0.060	9.201	0.000
----	-------	-------	-------	-------

F5 ON

F1	0.582	0.056	10.330	0.000
----	-------	-------	--------	-------

F5 WITH

F3	0.582	0.075	7.793	0.000
----	-------	-------	-------	-------



F4 WITH

F2	-0.878	0.129	-6.816	0.000
----	--------	-------	--------	-------

GROUPB WITH

EMO	0.263	0.044	6.035	0.000
AWAREA	-0.036	0.028	-1.271	0.204
SAT	0.109	0.037	2.961	0.003
JOB	0.100	0.032	3.167	0.002
CAREER	0.061	0.038	1.598	0.110

GROUPC WITH

EMO	0.196	0.043	4.505	0.000
-----	-------	-------	-------	-------

COM WITH

CHA	0.107	0.035	3.011	0.003
E	-0.029	0.031	-0.939	0.348
K	0.041	0.032	1.284	0.199
NEGO	0.039	0.030	1.324	0.186

JOB WITH

SAFE	0.144	0.046	3.147	0.002
SAT	0.161	0.049	3.254	0.001
BOSS	0.066	0.032	2.079	0.038

ORGANI WITH

AWAREA	0.188	0.048	3.934	0.000
AWAREB	0.019	0.040	0.479	0.632

GROUPA WITH

EMO	0.060	0.037	1.639	0.101
-----	-------	-------	-------	-------

CHA	0.028	0.024	1.167	0.243
SAT	0.089	0.042	2.113	0.035

BOSS WITH

NEGO	0.055	0.024	2.308	0.021
RE	0.172	0.039	4.455	0.000

AWAREA WITH

JOB	0.003	0.036	0.072	0.942
-----	-------	-------	-------	-------

CAREER WITH

JOB	0.031	0.050	0.625	0.532
SAT	0.168	0.061	2.757	0.006

SAT WITH

BOSS	0.087	0.037	2.333	0.020
------	-------	-------	-------	-------

EVALU WITH

BOSS	0.102	0.031	3.353	0.001
DATA	0.148	0.047	3.157	0.002
TECH	-0.023	0.040	-0.577	0.564

TECH WITH

ORGANI	-0.170	0.047	-3.620	0.000
--------	--------	-------	--------	-------

IN WITH

ORGANI	-0.043	0.051	-0.830	0.406
--------	--------	-------	--------	-------

SAFE WITH

NEGO	-0.063	0.029	-2.183	0.029
STRUC	0.086	0.048	1.799	0.072

AWAREB WITH

EVALU	-0.057	0.031	-1.867	0.062
-------	--------	-------	--------	-------

DATA WITH

TECH	0.056	0.047	1.203	0.229
------	-------	-------	-------	-------

GROUPD WITH

SAT	-0.048	0.058	-0.829	0.407
-----	--------	-------	--------	-------

EMO	0.042	0.042	0.991	0.322
-----	-------	-------	-------	-------

JOB	0.084	0.049	1.706	0.088
-----	-------	-------	-------	-------

Variances

F1	1.000	0.000	999.000	999.000
----	-------	-------	---------	---------

Residual Variances

K	0.366	0.042	8.608	0.000
---	-------	-------	-------	-------

E	0.183	0.028	6.468	0.000
---	-------	-------	-------	-------

CHA	0.267	0.034	7.824	0.000
-----	-------	-------	-------	-------

COM	0.239	0.059	4.028	0.000
-----	-------	-------	-------	-------

NEGO	0.204	0.029	6.908	0.000
------	-------	-------	-------	-------

SAT	0.781	0.081	9.596	0.000
-----	-------	-------	-------	-------

SAFE	0.742	0.078	9.523	0.000
------	-------	-------	-------	-------

JOB	0.539	0.061	8.900	0.000
-----	-------	-------	-------	-------

RE	0.557	0.063	8.873	0.000
----	-------	-------	-------	-------

BOSS	0.460	0.049	9.375	0.000
------	-------	-------	-------	-------

CAREER	0.890	0.091	9.746	0.000
--------	-------	-------	-------	-------

AWAREA	0.497	0.062	8.039	0.000
--------	-------	-------	-------	-------

AWAREB	0.194	0.061	3.194	0.001
--------	-------	-------	-------	-------

ORGANI	0.435	0.071	6.119	0.000
--------	-------	-------	-------	-------

STRUC	0.590	0.066	8.988	0.000
-------	-------	-------	-------	-------

IN	0.406	0.060	6.826	0.000
TECH	0.464	0.063	7.404	0.000
EMO	0.452	0.056	8.076	0.000
DATA	0.617	0.071	8.741	0.000
EVALU	0.406	0.054	7.500	0.000
GROUPA	0.464	0.051	9.029	0.000
GROUPB	0.347	0.047	7.427	0.000
GROUPC	0.095	0.075	1.257	0.209
GROUPD	0.924	0.094	9.834	0.000
F2	0.215	0.092	2.341	0.019
F3	0.697	0.066	10.591	0.000
F4	0.246	0.067	3.668	0.000
F5	0.661	0.066	10.058	0.000
F6	0.383	0.077	4.963	0.000

R-SQUARE

Observed

Two-Tailed

Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
K	0.633	0.047	13.527	0.000
E	0.816	0.032	25.444	0.000
CHA	0.732	0.039	18.839	0.000
COM	0.760	0.062	12.234	0.000
NEGO	0.795	0.034	23.592	0.000
SAT	0.217	0.056	3.837	0.000
SAFE	0.239	0.058	4.163	0.000
JOB	0.457	0.059	7.689	0.000
RE	0.440	0.060	7.345	0.000
BOSS	0.534	0.051	10.378	0.000

CAREER	0.106	0.045	2.373	0.018
AWAREA	0.500	0.062	8.061	0.000
AWAREB	0.804	0.063	12.715	0.000
ORGANI	0.561	0.073	7.669	0.000
STRUC	0.404	0.061	6.636	0.000
IN	0.591	0.062	9.478	0.000
TECH	0.533	0.064	8.296	0.000
EMO	0.546	0.058	9.460	0.000
DATA	0.380	0.064	5.950	0.000
EVALU	0.583	0.058	9.973	0.000
GROUPA	0.528	0.053	9.884	0.000
GROUPB	0.642	0.052	12.299	0.000
GROUPC	0.904	0.077	11.820	0.000
GROUPD	0.069	0.036	1.892	0.058

Latent Variable	Estimate	S.E.	Two-Tailed Est./S.E.	P-Value
F2	0.785	0.092	8.524	0.000
F3	0.303	0.066	4.601	0.000
F4	0.754	0.067	11.214	0.000
F5	0.339	0.066	5.165	0.000
F6	0.617	0.077	8.010	0.000

QUALITY OF NUMERICAL RESULTS

Condition Number for the Information Matrix      0.915E-04  
 (ratio of smallest to largest eigenvalue)

TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS

Two-Tailed

Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

Effects from F1 to F6

Sum of indirect 0.272 0.068 4.009 0.000

Specific indirect

F6

F2

F3

F1 0.069 0.027 2.536 0.011

F6

F2

F4

F5

F1 0.203 0.059 3.445 0.001

Effects from F3 to F6

Sum of indirect 0.142 0.053 2.661 0.008

Specific indirect

F6

F2

F3 0.142 0.053 2.661 0.008

Effects from F4 to F6

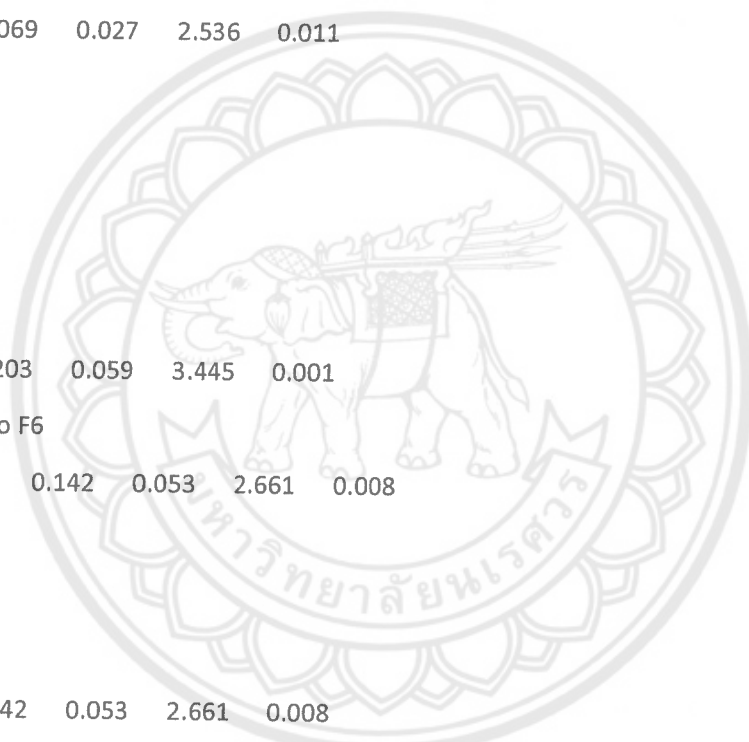
Sum of indirect 0.426 0.119 3.591 0.000

Specific indirect

F6

F2

F4 0.426 0.119 3.591 0.000



Effects from F5 to F6

Sum of indirect 0.375 0.098 3.806 0.000

Specific indirect

F6

F2

F4

F5 0.375 0.098 3.806 0.000

Effects from F5 to F2

Sum of indirect 0.479 0.094 5.089 0.000

Specific indirect

F2

F4

F5 0.479 0.094 5.089 0.000

Effects from F1 to F2

Sum of indirect 0.088 0.034 2.589 0.010

Specific indirect

F2

F3

F1 0.088 0.034 2.589 0.010

Effects from F1 to F4

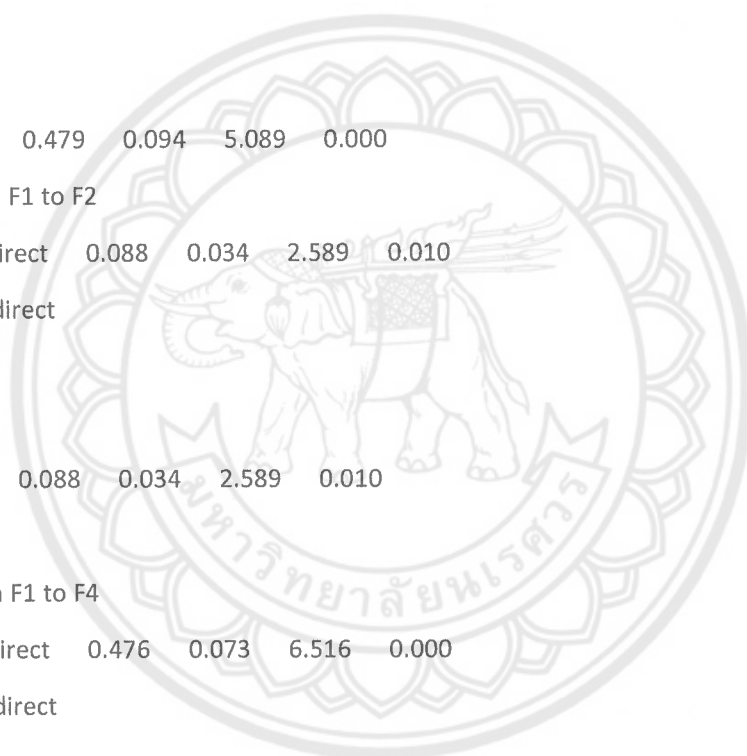
Sum of indirect 0.476 0.073 6.516 0.000

Specific indirect

F4

F5

F1 0.476 0.073 6.516 0.000





STANDARDIZED TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS

STDYX Standardization

Two-Tailed

Estimate S.E. Est./S.E. P-Value

Effects from F1 to F6

Sum of indirect 0.466 0.052 8.888 0.000

Specific indirect

F6

F2

F3

F1 0.119 0.042 2.837 0.005

F6

F2

F4

F5

F1 0.348 0.059 5.930 0.000

Effects from F3 to F6

Sum of indirect 0.215 0.070 3.064 0.002

Specific indirect

F6

F2

F3 0.215 0.070 3.064 0.002

Effects from F4 to F6

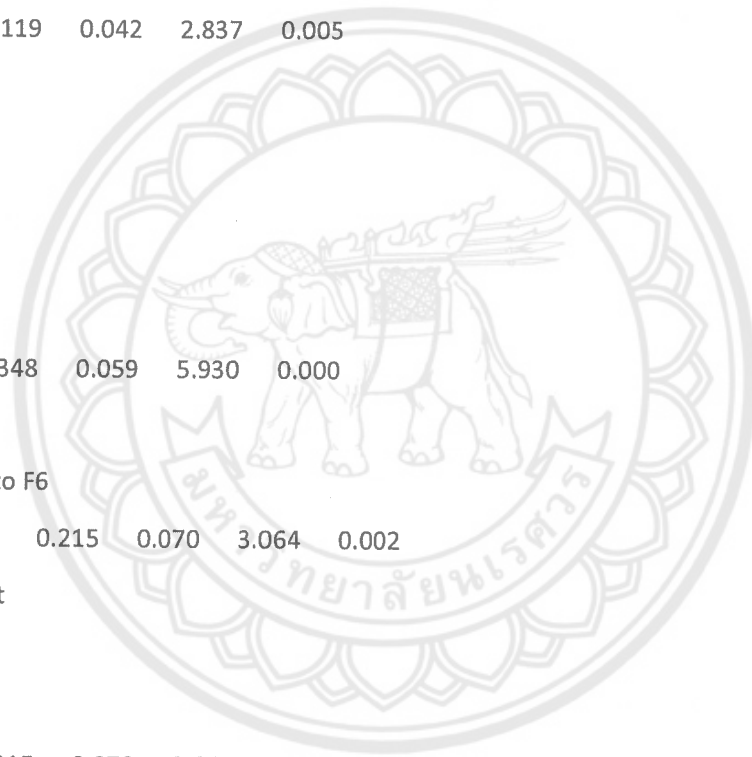
Sum of indirect 0.687 0.093 7.365 0.000

Specific indirect

F6

F2

F4 0.687 0.093 7.365 0.000



Effects from F5 to F6

Sum of indirect 0.597 0.079 7.570 0.000

Specific indirect

F6

F2

F4

F5 0.597 0.079 7.570 0.000

Effects from F5 to F2

Sum of indirect 0.759 0.085 8.890 0.000

Specific indirect

F2

F4

F5 0.759 0.085 8.890 0.000

Effects from F1 to F2

Sum of indirect 0.151 0.053 2.842 0.004

Specific indirect

F2

F3

F1 0.151 0.053 2.842 0.004

Effects from F1 to F4

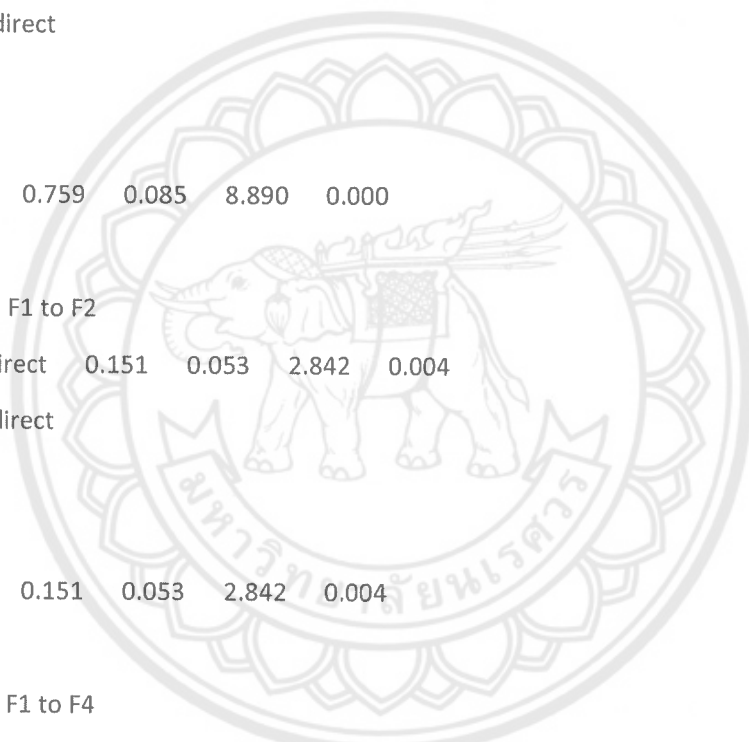
Sum of indirect 0.506 0.055 9.216 0.000

Specific indirect

F4

F5

F1 0.506 0.055 9.216 0.000



## MODEL MODIFICATION INDICES

NOTE: Modification indices for direct effects of observed dependent variables regressed on covariates may not be included. To include these, request MODINDICES (ALL).

Minimum M.I. value for printing the modification index 10.000

M.I. E.P.C. Std E.P.C. StdYX E.P.C.

No modification indices above the minimum value.

## RESULTS SAVING INFORMATION

Order of data

Parameter estimates

(saved in order shown in Technical 1 output)

Standard errors

(saved in order shown in Technical 1 output)

StdYX standardized coefficients

(saved in order shown in Technical 1 output)

Standard errors for StdYX standardized coefficients

(saved in order shown in Technical 1 output)

StdY standardized coefficients

(saved in order shown in Technical 1 output)

Standard errors for StdY standardized coefficients

(saved in order shown in Technical 1 output)

Std standardized coefficients

(saved in order shown in Technical 1 output)

Standard errors for Std standardized coefficients

(saved in order shown in Technical 1 output)

Chi-square : Value

Chi-square : Degrees of Freedom

Chi-square : P-Value

CFI

TLI

H0 Loglikelihood

H1 Loglikelihood

Number of Free Parameters

Akaike (AIC)

Bayesian (BIC)

Sample-Size Adjusted BIC

RMSEA : Estimate

RMSEA : Low CI

RMSEA : High CI

RMSEA : Probability

SRMR

Save file

D

Save file format  Free

DIAGRAM INFORMATION

Use View Diagram under the Diagram menu in the Mplus Editor to view the diagram.

If running Mplus from the Mplus Diagrammer, the diagram opens automatically.

Diagram output

f:\ÇÔ"ÑÂ·Ø'ÁËÒÁÑÂ\anny.dgm

Beginning Time: 00:00:15

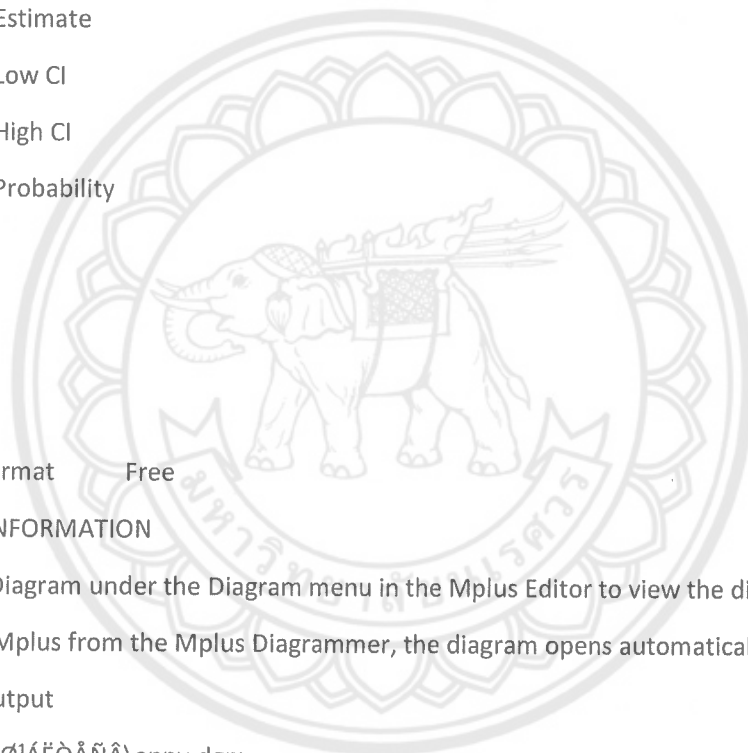
Ending Time: 00:00:15

Elapsed Time: 00:00:00

MUTHEN & MUTHEN

3463 Stoner Ave.

Los Angeles, CA 90066



Tel: (310) 391-9971

Fax: (310) 391-8971

Web: [www.StatModel.com](http://www.StatModel.com)

Support: [Support@StatModel.com](mailto:Support@StatModel.com)

Copyright (c) 1998-2013 Muthen & Muthen

