

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข



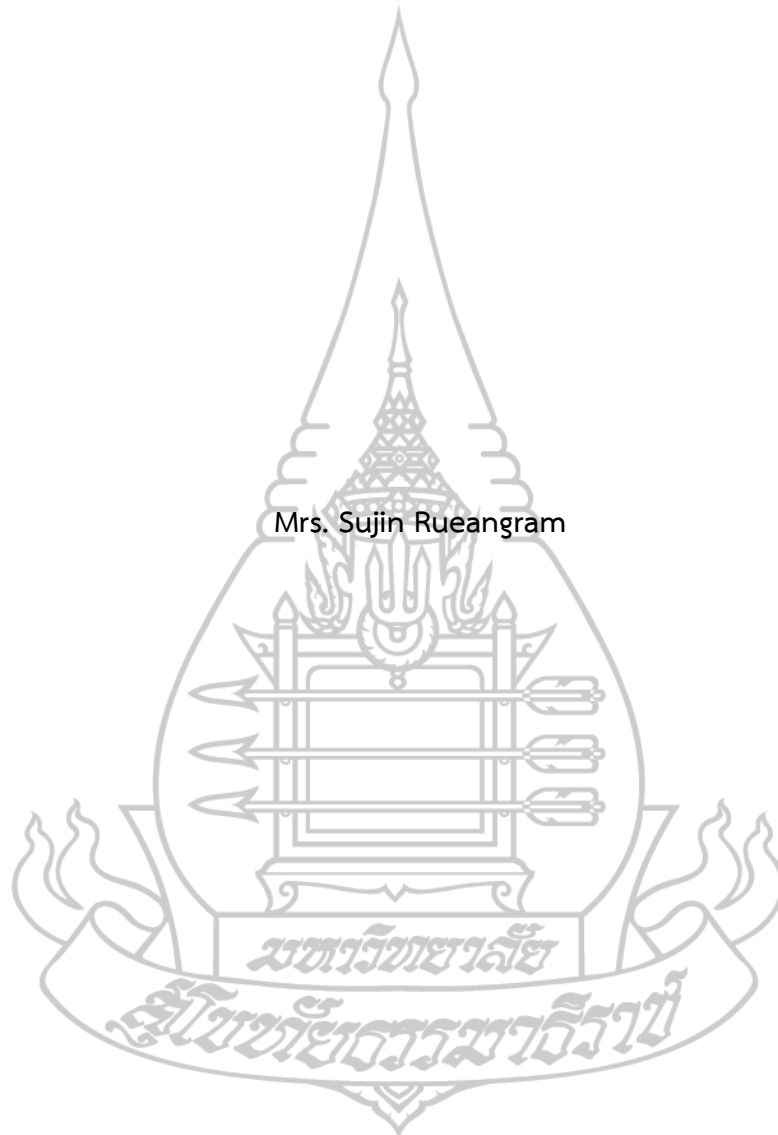
นางสุจินต์ เรืองรัมย์

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

A Causal Model of Factors Affecting Organizational Commitment of
Nursing Instructors under Praboromarajchanoc Institute,
Ministry of Public Health



Mrs. Sujin Rueangram

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Doctor of Philosophy in Educational Administration
School of Educational Studies
Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อคุณสมบัติ	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
ชื่อและนามสกุล	นางสุจินต์ เรืองรัมย์
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	1. รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตรร์ 3. ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน

คุณสมบัตินี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาเอก เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบคุณสมบัติ

.....	ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)	
.....	กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว)	
.....	กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตรร์)	
.....	กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน)	
.....	กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย)	
.....	ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)	

ชื่อคุณิพนธ์ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ
 อาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
 ผู้วิจัย นางสุจินต์ เรืองรัมย์ รหัสนักศึกษา 4552300149
 ปริญญา: ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา)
 อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว (2) รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วง
 สมจิตร (3) ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ
 อาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 2) ตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความ
 ผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และ 3) ศึกษา
 แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ได้แก่ *ระยะที่ 1* พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์
 เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล โดยศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของความผูกพันต่อองค์การและของ
 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน *ระยะที่ 2*
 ตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยพัฒนากับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของ
 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยสอบถามอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 586 คน จาก 30 สถาบัน และ*ระยะ*
ที่ 3 ศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การ
 รับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .90, .99, .96, 97 และ .97 ตามลำดับ และแนวคำถามเพื่อการ
 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์โมเดล
 สมการโครงสร้างเชิงเส้นและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ใน
 สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรแฝงภายใน
 4 ตัวแปร คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ และพบตัวแปร
 สังเกตได้จำนวน 20 ตัวแปร 2) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง
 ประจักษ์ (χ^2 -test = 82.115, df = 64, p-value = 0.0632 (p > .05), CFI = 0.998, TLI = 0.995, RMSEA = 0.022, SRMR = 0.027)
 3) ความผูกพันต่อองค์การได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุดจากความพึงพอใจในงาน รองลงมา ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และภาวะผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 1.414, 1.149 และ 0.528 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิง
 บวกต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 1.414 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สำหรับปัจจัยที่มี
 อิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.89 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
 และ 4) แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้อำนวยการและผู้บริหารวิทยาลัย
 พยาบาล การส่งเสริมการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การเพิ่มพูนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการสร้างความพึงพอใจในงานของอาจารย์
 พยาบาล

คำสำคัญ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยที่มีอิทธิพล ความผูกพันต่อองค์การ อาจารย์พยาบาล

Dissertation title: A Causal Model of Factors Affecting Organizational Commitment of Nursing Instructors under Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health

Researcher: Mrs. Sujin Rueangram; ID: 4552300149;

Degree: Doctor of Philosophy (Educational Administration);

Dissertation advisors: (1) Dr. Ratana Daungkaew, Associate Professor (2) Dr. choochat phuagsomjit, Associate Professor (3) Dr. Pakorn Prachanban, Professor , Academic

year: 2023

Abstract

The objectives of this study were to: (1) develop a causal model of factors affecting the organizational commitment of nursing instructors under Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health; (2) examine the causal model of factors affecting the organizational commitment of nursing instructors with empirical data, as well as study the effects of the factors affecting the organizational commitment; and (3) study guidelines for building organizational commitment among nursing instructors.

The study employed a mixed-methods approach, divided into three phases. *Phase 1* involved developing a causal model of factors affecting the organizational commitment of nursing instructors by examining the components and indicators of organizational commitment, as well as the factors affecting it, through a review of relevant literature and research, along with in-depth interviews with 15 experts. *Phase 2* examined the causal model developed by the researcher against empirical data, as well as studied the direct, indirect, and total effects of the factors affecting organizational commitment. This was conducted by surveying 586 nursing instructors from 30 institutions under Praboromarajchanok Institute. *Phase 3* explored guidelines for building organizational commitment among nursing instructors through a connoisseurship seminar with 8 experts. The research instruments included a structured interview, a questionnaire regarding organizational commitment, transformational leadership, perceived organizational justice, perceived organizational support, and job satisfaction, with reliability coefficients of .90, .99, .96, .97 and .97, respectively, and a form containing guidelines for connoisseurship seminar on feasibility of building organizational commitment among nursing instructors. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling and content analysis.

The research results were as follows: (1) the causal model of factors affecting the organizational commitment of nursing instructors under Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health consisted of one external latent variable, namely transformational leadership, and four internal latent variables, namely perceived organizational justice, perceived organizational support, job satisfaction, and organizational commitment, along with 20 observed variables; (2) the adjusted causal model of the factors affecting organizational commitment was consistent with the empirical data (χ^2 test = 82.115, df = 64, p-value = 0.0632 (p > .05), CFI = 0.998, TLI = 0.995, RMSEA = 0.022, SRMR = 0.027); (3) the total effect on organizational commitment were primarily influenced by job satisfaction, followed by perceived organizational justice and transformational leadership (1.414, 1.149 and 0.528, respectively) at the .05 significance level; the factor directly and positively influencing organizational commitment was job satisfaction (1.414) at the .05 significance level; and the factors indirectly influencing organizational commitment were transformational leadership (0.89) at the .05 significance level; and (4) the proposed guidelines for building organizational commitment encompass four areas: developing transformational leadership among directors and administrators of nursing colleges, promoting perceived organizational justice, enhancing perceived organizational support, and fostering job satisfaction among nursing instructors.

Keywords : Causal model, Influencing factor, Organizational commitment, Nursing instructor

กิตติกรรมประกาศ

การทำดัชนีฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์และลุล่วงด้วยดี เนื่องด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. รัตนา ดวงแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชาติ พวงสมจิตร และศาสตราจารย์ ดร. ปกรณ์ ประจันบาน อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำดัชนีอย่างใกล้ชิด จนสำเร็จลุล่วงสมบูรณ์

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. พูลสุข หิงคานนท์ ประธานคณะกรรมการสอบดัชนี และ รองศาสตราจารย์ ดร. สมคิด พรหมจ้อย คณะกรรมการสอบดัชนี ที่กรุณาให้ข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์ยิ่ง ทำให้ ดัชนีมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยซาบซึ้งและกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และ กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กมลรัตน์ เทอร์เนอร์ คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ที่อนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก รวมทั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ร่วมสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา อาจสันเทียะ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนา และวิเทศสัมพันธ์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ รองศาสตราจารย์ ดร. ศจีมาจ ณ วิเชียร รองคณบดีฝ่ายบริหารกิจการองค์การ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภกรใจ เจริญสุข ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี และรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี สถาบันพระบรมราชชนก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จีราพร วรวงศ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นนเรศ กาศอุดม ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธาณี กล่อมใจ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา และดร. มาริสา สุวรรณราช ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ที่กรุณาเข้าร่วมสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย รวมทั้งขอบพระคุณผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีและอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทุกสถาบัน ที่กรุณาอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย จนสำเร็จลุล่วง และขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ญัฐกานต์ ประจันบาน ที่กรุณาถ่ายทอดความรู้และทักษะ ด้านการวิเคราะห์สถิติ ผู้วิจัยซาบซึ้ง ในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

กราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครูบาอาจารย์ ที่หล่อหลอมให้ลูกมีปัญญาและอบรมสั่งสอนให้ตั้งใจในการทำกิจใด ๆ ด้วยความมานะพยายาม และขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่เป็นกัลยาณมิตร คอยช่วยเหลือ และให้กำลังใจเสมอมา ขอบพระคุณกำลังใจจากครอบครัวและพี่น้องที่สนับสนุนและเป็นพลังใจให้ผู้วิจัยมุ่งมั่นจนสำเร็จ และขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ช่วยเหลือให้ดัชนีฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	7
วัตถุประสงค์การวิจัย	7
กรอบแนวคิดการวิจัย	8
สมมติฐานการวิจัย	18
ขอบเขตการวิจัย	18
นิยามศัพท์เฉพาะ	19
ประโยชน์ที่ได้รับ	23
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	25
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	26
ปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กร	37
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	56
ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	74
ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	83
ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	93
การจัดการศึกษาพยาบาลของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	121
โมเดลสมการโครงสร้าง	125
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	134
ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	138

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งศึกษา อิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ	141
ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	150
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	153
ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	153
ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งศึกษาอิทธิพลของ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	215
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	231
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	258
สรุปการวิจัย	258
อภิปรายผล	271
ข้อเสนอแนะ	290
บรรณานุกรม	294
ภาคผนวก	315
ก ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม)	316
ข – เอกสารรับรองโครงการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ - สำเนาหนังสือขออนุญาตวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอาจารย์พยาบาลจากสถาบันพระบรมราชชนก - สำเนาหนังสือขอตกลงเครื่องมือวิจัย - สำเนาหนังสือขอเก็บข้อมูลวิจัย - สำเนาหนังสือเชิญสัมภาษณ์อ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ	323

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ค - เครื่องมือวิจัย (แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง)	
- เครื่องมือวิจัย (แบบสอบถามโครงการ)	
- เครื่องมือวิจัย (แนวคำถามในการสัมภาษณ์อ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ)	
- ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม)	340
ง ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง	408
จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง	417
ประวัติผู้วิจัย	469



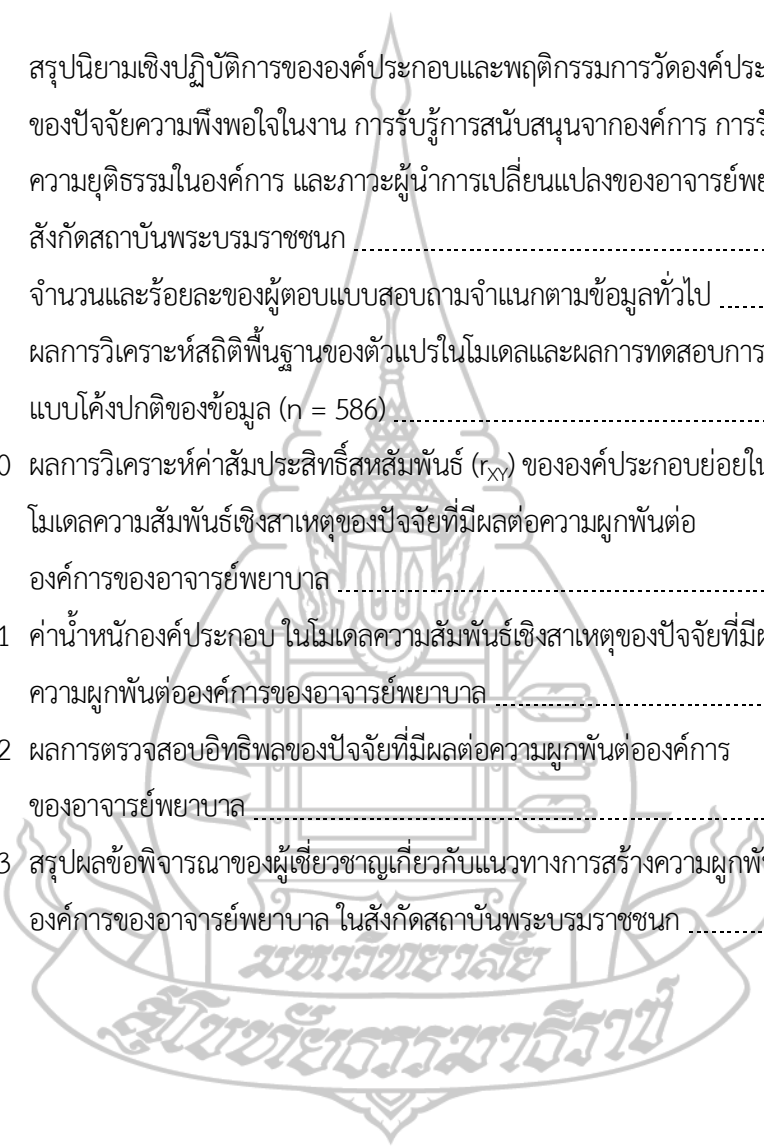
สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	46
ตารางที่ 2.2 การวิเคราะห์และสังเคราะห์มิติองค์ประกอบของปัจจัยความพึงพอใจในงาน	65
ตารางที่ 2.3 แนวทางการตั้งคำถาม และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การแต่ละชนิด	87
ตารางที่ 2.4 การวิเคราะห์และสังเคราะห์มิติองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	114
ตารางที่ 2.5 ค่าที่ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่สร้างขึ้นกับ หลักฐานเชิงประจักษ์ (Fit Indices for Covariance Structural Models)	132
ตารางที่ 3.1 การดำเนินการวิจัย	134
ตารางที่ 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเครือข่ายภูมิภาคของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีการศึกษา 2664 (ข้อมูลเมื่อ 31 สิงหาคม 2564)	142
ตารางที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) ของเครื่องมือ	146
ตารางที่ 4.1 สรุปลงค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	155
ตารางที่ 4.2 สรุปลงค์ประกอบปัจจัยความพึงพอใจในงาน ของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	159
ตารางที่ 4.3 สรุปลงค์ประกอบปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	170
ตารางที่ 4.4 สรุปลงค์ประกอบ ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมจากองค์กร ของอาจารย์พยาบาล สังกัด สถาบันพระบรมราชชนก	178
ตารางที่ 4.5 สรุปลงค์ประกอบ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	187
ตารางที่ 4.6 สรุพนิยามเชิงปฏิบัติการ องค์ประกอบและพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบของ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	199

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.7	สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบและพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบของปัจจัยความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	202
ตารางที่ 4.8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป	217
ตารางที่ 4.9	ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในโมเดลและผลการทดสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของข้อมูล (n = 586)	219
ตารางที่ 4.10	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล	223
ตารางที่ 4.11	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล	226
ตารางที่ 4.12	ผลการตรวจสอบอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล	229
ตารางที่ 4.13	สรุปผลข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	238



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	17
ภาพที่ 2.1 แนวคิดความผูกพันด้านเจตคติ (Attitudinal perspectives)	31
ภาพที่ 2.2 แนวคิดความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral perspectives)	32
ภาพที่ 2.3 แนวคิด 4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Cohen	35
ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	36
ภาพที่ 2.5 ปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	56
ภาพที่ 2.6 องค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน ของความพึงพอใจในงาน	69
ภาพที่ 2.7 องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	79
ภาพที่ 2.8 ความสัมพันธ์ของดุลภาคตามทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams	85
ภาพที่ 2.9 องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	90
ภาพที่ 2.10 กระบวนการของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership)	96
ภาพที่ 2.11 กระบวนการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)	98
ภาพที่ 2.12 รูปแบบภาวะผู้นำแบบเต็มขอบเขต (Full Range Leadership Model-FRLM)	100
ภาพที่ 2.13 องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	118
ภาพที่ 2.14 สัญลักษณ์โมเดลสมการโครงสร้าง	126
ภาพที่ 4.1 โมเดลรูปแบบเชิงสมมติฐาน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	214
ภาพที่ 4.2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	230

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลวิชาชีพเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญกลุ่มหนึ่งในองค์การที่ให้บริการด้านสุขภาพซึ่งมีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรวิชาชีพอื่นในทีมสุขภาพ และมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการให้บริการพยาบาลดูแลสุขภาพของประชาชนให้มีสุขภาพและสุขภาวะที่ดี โดยปฏิบัติงานอยู่ในทุกพื้นที่และทุกระดับของการดูแลทั้งในระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ (International Council of Nurses, 2023) ทั้งนี้ การบริการการพยาบาลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพจำเป็นต้องใช้ทักษะเฉพาะจากกำลังคนซึ่งไม่สามารถทดแทนกันได้ทั้งหมดจากเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี แต่ในปัจจุบันนั้นพบว่า ประเทศที่พัฒนาและประเทศที่กำลังพัฒนาทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยกำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์การอนามัยโลกถือเป็นภาวะวิกฤตต่อสุขภาพของประชาชน การขาดแคลนพยาบาลดังกล่าวเกิดจากสาเหตุหลายประการ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีผู้สูงอายุมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางระบาดวิทยา ปัญหาความเจ็บป่วยที่รุนแรงและซับซ้อน และการมีอุบัติการณ์การเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง โรคติดเชื้อและโรคอุบัติใหม่เพิ่มขึ้น (World Health Organization, 2023) จึงทำให้ประชาชนมีความต้องการการดูแลสุขภาพมากขึ้น สำหรับประเทศไทยได้กำหนดร่างแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข โดยกำหนดเป้าหมายให้ประชาชนมีสุขภาพดี เข้าถึงบริการสุขภาพที่มีมาตรฐาน และมีบุคลากรทางสาธารณสุขเพียงพอซึ่งรวมทั้งพยาบาลวิชาชีพ ทำให้ความต้องการกำลังคนด้านวิชาชีพพยาบาลเพิ่มมากขึ้น (กฤษดา แสงวดีและคณะ, 2562) แต่ในภาวะขาดแคลนพยาบาลได้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตแก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเนื่องจากภาระงานที่มากขึ้น ก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านสุขภาพ เกิดความเครียด เกิดความไม่สมดุลของชีวิตและครอบครัว ทำให้ไม่พึงพอใจในงาน จึงออกจากวิชาชีพ หรือย้ายงานในที่สุด (อรุณรัตน์ คันธา, 2557) ยิ่งส่งผลให้ขาดแคลนพยาบาลยิ่งขึ้นและจำเป็นต้องเพิ่มการผลิตมากขึ้น จากสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สภาการพยาบาลจึงได้ศึกษาความต้องการบุคลากรด้านการพยาบาลในระยะ 10 ปีข้างหน้า ในระหว่างปี พ.ศ. 2561-2570 โดยระบุว่าประเทศไทยจะมีความต้องการพยาบาลในอัตราส่วนพยาบาล 1 คน ต่อประชากร 326 คน โดยจะต้องมีพยาบาลวิชาชีพเข้าทำงานประมาณ 3,992 คนต่อปี (กฤษดา แสงวดีและคณะ, 2562)

จากความต้องการกำลังคนที่เพิ่มขึ้น ทำให้สถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องเพิ่มการผลิตพยาบาล แต่ในทางปฏิบัติสถาบันการศึกษาไม่สามารถผลิตพยาบาลได้ตามจำนวนที่

ต้องการได้ ทั้งนี้ เนื่องจากสถานศึกษาพยาบาลหลายแห่ง มีจำนวนอาจารย์พยาบาลจำกัดและไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานและมีคุณภาพตามที่สภาการพยาบาลกำหนด คือ จำนวนอัตราส่วนอาจารย์ประจำต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา เทียบเท่า ไม่เกิน 1:6 อัตราส่วนของอาจารย์พยาบาลสอนภาคปฏิบัติต่อจำนวนนักศึกษาไม่เกิน 1:8 และสัดส่วนคุณวุฒิของอาจารย์ประจำในระดับปริญญาเอกทางการพยาบาลหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง ต้องมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (สภาการพยาบาล, 2563) ทำให้สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนต้องพยายามเร่งแสวงหาอาจารย์พยาบาล จึงทำให้เกิดการแข่งขันกันสูงระหว่างสถาบัน เพื่อแย่งชิงอาจารย์พยาบาลที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ในขณะที่การพัฒนาอาจารย์ใหม่เพื่อให้เป็นที่ไปตามเกณฑ์ต้องใช้เวลา จึงเห็นได้ว่าสถานการณ์การขาดแคลนอาจารย์พยาบาลนั้นเกิดขึ้นทั่วโลก ดังเช่น ในสหรัฐอเมริกา พบว่า การขาดแคลนอาจารย์พยาบาลมีสาเหตุมาจากอาจารย์มีอายุมากขึ้นและเกษียณอายุราชการ การได้ค่าตอบแทนน้อยกว่าผู้ปฏิบัติการทางคลินิกหรือฝ่ายบริการ ทำให้พยาบาลลดความสนใจในการมาทำงานด้านวิชาการ และคุณวุฒิผู้จบปริญญาโทและปริญญาเอกไม่เพียงพอกับความต้องการของสถาบันการศึกษา โดยจากการรายงานของสมาคมการศึกษาพยาบาลในประเทศอเมริกา (American Association of Colleges of Nursing, 2022) ได้ชี้ให้เห็นถึงการขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาพยาบาลของประเทศว่า ผู้ที่จบปริญญาเอกนั้นเป็นที่ต้องการสูงในสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากการแข่งขันในด้านคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับความจำเป็นในการเพิ่มการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ จึงทำให้มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนต่างแข่งขันการเปิดสอนและพยายามสร้างชื่อเสียงในด้านคุณภาพ เพื่อดึงดูดผู้ที่เข้ามาศึกษาต่อ ด้วยเหตุนี้ จึงมีการคัดสรรอาจารย์พยาบาลที่มีคุณภาพและมีการให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า อันเป็นสาเหตุทำให้เกิดภาวะสมองไหล

สำหรับในประเทศไทย ปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาพยาบาลที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากสภาการพยาบาลและมีนักศึกษาสำเร็จการศึกษาแล้ว จำนวน 95 สถาบัน แยกเป็นสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 30 สถาบัน สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 35 สถาบัน สังกัดเอกชน 25 สถาบัน สังกัดกรุงเทพมหานคร 1 สถาบัน สังกัดกระทรวงกลาโหม 3 สถาบัน และสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 1 สถาบัน และมีสถาบันที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากสภาการพยาบาล แต่ยังไม่มียังมีนักศึกษาสำเร็จการศึกษา อีกจำนวน 11 สถาบัน (สภาการพยาบาล, 2566) ซึ่งในระหว่างปีพ.ศ. 2550 ถึง 2564 อาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีจำนวนลดลงจากจำนวน 1,769 คน เหลือ 1,658 คน (สถาบันพระบรมราชชนก, 2565) จากการสำรวจข้อมูลการสูญเสียอัตรากำลังอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในระหว่างปี พ.ศ. 2560 ถึง 2564 พบว่า มีอัตราการสูญเสียอาจารย์พยาบาลเป็นจำนวน 450 คน ซึ่งในจำนวนนี้มีการขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด การลาออก และการโอนย้ายสังกัดเป็นจำนวน 98 คน โดยอาจารย์พยาบาลที่สูญเสียไปส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท และ

ปริญญาเอก (สถาบันพระบรมราชชนก, 2565) จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่า จำนวนอาจารย์ที่ลดลงที่องค์การสามารถคาดคะเนและสามารถวางแผนทดแทนกำลังคนได้ทันมาจากสาเหตุของการเกษียณอายุราชการ แต่ในส่วนที่ไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและไม่สามารถหาบุคลากรมาทดแทนได้ทันช่วงที่ คือ การขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด หรือการลาออก ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว ทำให้สถาบันการศึกษาพยาบาลจำเป็นต้องหาแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์การเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่เป็นอาจารย์พยาบาล

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของบุคลากรในองค์การต่าง ๆ นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญ คือ ความผูกพันต่อองค์การ (Ahmad, 2018; Chistian, 2021; Lambert & Hogan, 2009; Meyer Herscovitch, 2001; Rashid & Raja, 2011) ทั้งนี้ คำว่า ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ โดยจัดได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ความหมายที่เน้นด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์การ และความหมายที่เน้นด้านพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การที่เน้นทัศนคติของสมาชิกในองค์การนั้น สมาชิกจะถือว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับองค์การ และมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การต่อไป ส่วนความหมายที่เน้นพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การนั้น ไม่เพียงแต่แสดงถึงความจงรักภักดีตามปกติเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงความผูกพันที่ลึกซึ้ง ซึ่งผลักดันให้สมาชิกมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์การให้มีสถานะที่ดีขึ้น (Meyer & Allen, 1991; Zangaro, 2001) ซึ่งตามทัศนะของ Meyer and Allen (1991) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความผูกพันองค์การด้านความรู้สึก (Affective commitment) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในแง่อารมณ์หรือความรู้สึกเชิงบวกถึงความสำคัญของการเป็นสมาชิกและการมีส่วนร่วมในองค์การ 2) ความผูกพันองค์การด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในแง่การคงอยู่ เนื่องจากความตระหนักถึงผลประโยชน์ที่จะเสียไปถ้าออกจากองค์การ จึงมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป และ 3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) เป็นจิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ ด้วยความจงรักภักดีและต้องการที่จะอยู่ร่วมในองค์การอย่างต่อเนื่อง และจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การยังส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่องานและองค์การ โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในงาน (Chughtai & Zafar, 2006; Markovits et al., 2007) มีการทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (Meyer et al., 2002; Riketta, 2002) มีการแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์, 2555; วัชรภรณ์ เศษสุวรรณ และคณะ, 2555; ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2556; Meyer & Allen, 1991; Meyer & Herscovitch, 2001; Lambert & Hogan, 2009) เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ภายในองค์การ (Van den Hooff & De Ridder, 2004; Rocha et al., 2008) และส่งผลให้บุคลากรคงอยู่ใน

องค์การและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Schaubroeck & Ganster, 1991)

เมื่อศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์การและการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร มีหลายปัจจัย ดังเช่น ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ซึ่งหมายถึงเจตคติ อารมณ์ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องาน และมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ทั้งนี้มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานกับผลประโยชน์ที่ได้รับ กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในงานมากก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และพบว่า ความพึงพอใจในงานยังส่งผลทางตรง ต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงเช่นกัน (รุจิรา พักตร์ฉวี และคณะ, 2557) ในทางตรงกันข้ามบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ จะมีภาวะเบื่อหน่ายและมีแนวโน้มที่จะออกจากงานสูง (Nagar, 2012) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอีกประการหนึ่งคือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived organization support) (Caricati et al., 2014; Fuller et al., 2006; Ghosh & Swamy, 2014; Gutierrez et al., 2012; LaMastro, 1999) ซึ่งมีรากฐานมาจากทฤษฎีแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory) โดยมีบรรทัดฐานจากการต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน โดย Rhoades and Eisenberger (2002) อธิบายว่า เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าจะได้รับการสนับสนุนตนเอง ก็ารู้สึกว่าเป็นบุญคุณที่จะต้องตอบแทนด้วยการมีทัศนคติและการปฏิบัติที่เป็นประโยชน์กับองค์การ จึงเห็นได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ได้รับจากองค์การในด้านต่าง ๆ และเป็นสิ่งรับรองว่า องค์การพร้อมที่จะช่วยเหลือให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งช่วยแก้ไข ปัญหาหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ให้แก่พนักงาน ซึ่งการศึกษาของ Fuller et al. (2006) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางตรง กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ LaMastro (1999) และ Arshadi (2011) นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ, 2554; Gutierrez et al., 2012) เนื่องจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ เป็นสัญลักษณ์ของการได้รับความช่วยเหลือจากองค์การ และการได้รับตอบสนองความต้องการทั้งในด้านจิตอาารมณ์ทำให้บุคลากรรับรู้ว่าคุณค่ากับองค์การ จึงทำให้มีสภาพอารมณ์ที่ดีในการทำงาน (Rhoades & Eisenberger, 2002)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การน่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ Al-Hussami et al. (2011) ที่ศึกษาปัจจัยทำนายต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล ในมหาวิทยาลัยของรัฐบาลประเทศจอร์แดน และพบว่า ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceive organization support) มีความสัมพันธ์ทางตรงกับความผูกพันต่อ

องค์การ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการสร้างผูกพันต่อองค์การ (a dual process model of organization commitment) ของ Yoon and Thye (2002) ที่ได้อธิบายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เกิดขึ้นโดยผ่านกระบวนการ 2 กระบวนการที่สัมพันธ์กัน คือ กระบวนการด้านความรู้สึกพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และกระบวนการด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceive organization support)

นอกจากนี้ งานวิจัยที่ผ่านมาได้ชี้ให้เห็นว่า ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อาทิ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Organizational justice) โดยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการกระตุ้นให้ผู้ตามมองสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบด้าน และเชื่อมโยงเพื่อเปลี่ยนแปลงความคาดหวัง ความต้องการ ความคิดและจิตสำนึกของผู้ตาม และให้คำนึงถึงผลประโยชน์และความสำเร็จขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีการกระทำผ่านกระบวนการ 4 กระบวนการ ได้แก่ 1) การใช้บารมีเชิงอุดมคติ (Idealized influence) โดยผู้นำจะแสดงออกถึงความเชื่อ ค่านิยม และมีจุดยืนอย่างชัดเจนถึงการมีมาตรฐานทางจริยธรรม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม ตามแนวทางที่ผู้นำชี้แนะเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเพื่อให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน 2) การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) โดยผู้นำแสดงพฤติกรรมจูงใจผู้ตามเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจด้วยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงเพื่อท้าทายความสามารถของผู้ตามในการกำหนดแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การในอนาคต 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) โดยผู้นำแสดงพฤติกรรมการนำด้วยการกระตุ้นผู้ตามให้คิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ด้วยการตั้งคำถามท้าทายผู้ตามเพื่อเปรียบเทียบฐานคติ (assumption) เดิมกับมุมมองใหม่และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) โดยผู้นำจะให้ความสำคัญและสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ดูแลเอาใจใส่ห่วงใยในคุณภาพชีวิต ยกย่องและให้ความสำคัญจนทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (Bass, 1997, as cited in DuBrin, 2013) และงานวิจัยที่ผ่านมาได้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์การ และการส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ (Abdullah, 2015; Bohorquez, 2016; Joo et al., 2012; Singh & Gupta, 2015; Yang et al., 2011) อีกทั้งยังแสดงให้เห็นว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรง กับการมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (สิริภาพรณ ลีภัยเจริญ, 2555; Asgari et al., 2008) รวมทั้งการมีอิทธิพลต่อการสร้างความไว้วางใจ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากร (Gillet et al., 2013; Ngodo, 2008; Zehir & Yildirim, 2015)

สำหรับผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งการมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (ยุวดี ศิริยทรัพย์,

2553; Bakhshi et al., 2009; Chen et al., 2015; Lee et al., 2016; Loi et al., 2006) ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็นการรับรู้ต่อการปฏิบัติและการจัดสรรผลตอบแทนขององค์กรต่อพนักงานด้วยความยุติธรรม โดย Greenberg (1993, as cited in Muchinsky, 2006) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านความยุติธรรมในองค์กรไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความยุติธรรมด้านการจัดสรร (Distributive justice) เป็นความยุติธรรมในการแบ่งปันปันส่วนของผลตอบแทน การสนับสนุน การมอบหมายงาน หรือแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม โดยอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค (equity) ในด้านสิทธิประโยชน์และโอกาส และมีความเท่าเทียมกัน (equality) ในแง่ของการปฏิบัติ 2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural justice) เป็นกระบวนการในการตัดสินใจหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ผลตอบแทนหรือทรัพยากร ซึ่งประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ (Leventhal, 1980, as cited in Muchinsky, 2006) ได้แก่ มีความคงเส้นคงวา ไม่มีอคติ มีความเป็นธรรม ถูกต้อง ตั้งอยู่บนพื้นฐานของควมมีมาตรฐาน และยุติธรรม และ 3) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactional justice) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้านคือ ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ (Interpersonal justice) เป็นการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเท่าเทียมกัน การปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ คำนิงถึงสิทธิ และศักดิ์ศรีของบุคคล และความยุติธรรมด้านข้อมูล (Informational justice) เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นและสำคัญแก่บุคลากรด้วยความเท่าเทียม

จากการศึกษาเชิงสังเคราะห์ทอภิมานของ Meyer et al. (2002) พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรทั้ง 3 ด้านดังกล่าว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านความยึดมั่นผูกพันองค์กรและด้านความรู้สึก ในทำนองเดียวกัน Loi et al. (2006) และ Bakhshi et al. (2009) พบว่า ความยุติธรรมด้านการจัดสรร และความยุติธรรมด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์ทางตรงกับความผูกพันต่อองค์กร และสัมพันธ์ทางอ้อมผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร นอกจากนี้ Lee et al. (2016) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมต่อองค์กรของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของฮ่องกงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับงานวิจัยของ Rai (2013) พบว่า ความยุติธรรมด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งแสดงว่า การที่บุคลากรเกิดการรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กรน่าจะส่งผลให้บุคลากรรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร ทำให้มีความพึงพอใจในงาน และเกิดความผูกพันกับองค์กร

จากสภาพปัญหาของการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลดังได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต้องให้ความสำคัญเพราะจะช่วยธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (จรัสศรี เพ็ชรคง, 2552; Cohen, 2007) ด้วยเหตุนี้ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เห็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้น ซึ่งจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม

จากการศึกษาในประเทศไทยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลในสังกัดต่าง ๆ แต่การศึกษาถึงปัจจัยที่อาจส่งผลทางตรงหรือทางอ้อม ต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลยังมีจำกัด ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นอาจารย์พยาบาลจึงเล็งเห็นความจำเป็นในการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล พร้อมทั้งศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล โดยเฉพาะอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลที่พบอุบัติการณ์การลดจำนวนของอาจารย์พยาบาลอย่างต่อเนื่อง ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องประยุกต์ใช้ข้อมูลสารสนเทศจากผลการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อการสร้างระบบหรือกลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดแก่อาจารย์พยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อสถาบัน ทั้งนี้ เพื่อลดการสูญเสียและธำรงรักษาอาจารย์ที่มีศักยภาพให้อยู่กับสถาบันอย่างยั่งยืน

2. คำถามการวิจัย

2.1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีลักษณะอย่างไร และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร

2.2 ลักษณะของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นอย่างไร

2.3 การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีแนวทางอย่างไร

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

3.2 เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลในสังกัดพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

4.1 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยได้ศึกษามาจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดสามองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ (Three components of commitment) ของ Meyer and Allen (1991, 1997) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง และมีผลงานวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการนำแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว มาใช้ในการบริหารองค์การ โดยแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้สึก (Affective commitment) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในแง่อารมณ์ ความรู้สึกเชิงบวกถึงความสำคัญของการเป็นสมาชิกและการมีส่วนร่วมในองค์การ 2) ด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในแง่การคงอยู่ เนื่องจากความตระหนักถึงผลประโยชน์ที่จะเสียไปถ้าออกจากองค์การ จึงมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป และ 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) เป็นจิตสำนึกในการดำรงอยู่และเป็นสมาชิกขององค์การด้วยความจงรักภักดีและต้องการที่จะอยู่ร่วมในองค์การอย่างต่อเนื่อง (Meyer & Allen, 1997) ซึ่งบุคลากรอาจมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การทางด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคมได้ในหลายระดับ และมีความซับซ้อน หลากหลายแง่มุม (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2561) จึงมีความจำเป็นที่แต่ละองค์การต้องศึกษาถึงปัจจัยที่ทำนายความผูกพันต่อองค์การเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ

4.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์ของสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา สถาบันการศึกษาพยาบาล และองค์การวิชาชีพพยาบาล แล้วดำเนินการสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดเป็นโมเดลการวิจัยของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งขอนำเสนอในรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

4.2.1 ปัจจัยความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งในและต่างประเทศ ที่ศึกษาในกลุ่มอาจารย์ของสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา สถาบันการศึกษาพยาบาล และองค์การวิชาชีพพยาบาล พบว่า นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยผู้ที่รู้สึกพึงพอใจในงานจะมีแนวโน้มที่จะพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสามารถช่วยให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน ความพึงพอใจในงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำ จะมีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร ทำให้เกิดความผูกพันและความตั้งใจที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรในระยะยาว ทั้งนี้งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงในระดับสูงต่อความผูกพันต่อองค์กรในหลายมิติ เช่น ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกความต่อเนื่อง และบรรทัดฐานทางสังคม (รุจิรา พัทธธรณี และคณะ, 2557; ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2557; Al-Hussami, 2009; Al-Hussami et al., 2011; Ahmad, 2018; Meyer et al., 2002) โดยบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานสูง จะมีความรู้สึกเชิงบวกกับงานที่ทำ (Colquitt et al., 2019; Robbin & Judge, 2019) และพัฒนาความรู้สึกมีเยื่อใยและผูกพันกับองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ (รัตติกรณ จงวิศาล, 2561) ทั้งนี้ การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานในการวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดพื้นฐานตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1966) ซึ่งประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติความพึงพอใจต่อแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Job Satisfaction) ประกอบด้วยสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนภายนอก เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนโยบายขององค์กร ความสมดุลของชีวิตงานและครอบครัว โดยปัจจัยเหล่านี้ช่วยสร้างความรู้สึกว่า องค์กรให้คุณค่ากับบุคลากร และเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสิ่งเหล่านี้ ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น และมีมิติความพึงพอใจต่อแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Job Satisfaction) เป็นความพึงพอใจจากลักษณะของงานเอง เช่น การได้รับโอกาสในการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ท้าทายและมีคุณค่า สิ่งเหล่านี้ช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจในงาน มีแรงบันดาลใจ และต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กรต่อไป (ชุตินา ปัญญาพินิจนุกรและคณะ, 2552; ชูชัย สมितिไกรและพงษ์จันทร์ ภูเขาพานิชย์, 2560; Ahmad, 2018; Baron & Greenberg, 2000; Chegini et al., 2019; Christian, 2021; Herzberg, 1966; Jackson, 2016; Galletta et al., 2011; Levy, 2006; Luthans, 2011; Timalsina et al., 2018)

จากการศึกษาผลการวิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยความพึงพอใจต่องานมีอิทธิพลทางตรง และมีความสำคัญต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อยืนยันว่า ปัจจัยดังกล่าวส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรที่จัดการ

การศึกษาทางวิชาชีพการพยาบาล เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน เพื่อให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยดำรงรักษาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรยิ่งขึ้น

4.2.2 ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยแนวคิดนี้มีรากฐานจากทฤษฎีแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ซึ่งระบุว่า เมื่อบุคลากรรับรู้ถึงการสนับสนุนที่ได้รับจากองค์กรจะรู้สึกผูกพันและต้องการตอบแทนองค์กรด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร (Meyer & Allen, 1991; Rhoades & Eisenberger, 2002) จากการศึกษา พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่บุคลากรได้รับจากองค์กร ซึ่งอาจอยู่ในลักษณะการดูแลเอาใจใส่ด้านความผูกพันและการเกื้อหนุนทางจิตอารมณ์ (Abd El-Aziz et al., 2017; Sodeify & Habibpour, 2021) การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน (Eisenberger et al., 1986; Shore & Shore, 1995) การมอบโอกาสพัฒนา ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ (เปรมจิตร์ คล้ายเพชร, 2548; Kraimer & Wayne, 2004) จากงานวิจัยของ Meyer et al. (2002) ชี้ให้เห็นว่า การมีโอกาสดิบโตในหน้าที่การทำงานช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพในองค์กร รวมทั้งการที่องค์กรให้การสนับสนุนและดูแลด้านจิตอารมณ์ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น (Al-Hussami, 2011; Fuller et al., 2006; LaMastro, 1999; Li, 2020) การศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยการศึกษาให้ผลสอดคล้องกันหลายบริบท โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรทางการศึกษา เช่น อาจารย์พยาบาล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในระบบการศึกษาด้านการบริการทางสุขภาพ การศึกษาวิจัยที่สำคัญที่ชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ Rhoades and Eisenberger (2002) และ Orgambidez and Almeida (2018) พบว่า บุคลากรที่รับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรโดยเฉพาะจากผู้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากองค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกสูงขึ้น อีกทั้งการศึกษาของ LaMastro (1999) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สร้างจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบและความรู้สึกเป็นบุญคุณต่อองค์กร ส่งเสริมความผูกพันในเชิงบรรทัดฐานทางสังคม และการทำหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูง ทำให้บุคลากรต้องการตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มที่และการแสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร งานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มบุคลากรทางการศึกษายังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมการทำงานของอาจารย์พยาบาลที่ต้องทำงานหนักและเผชิญกับความกดดัน ดังนั้น การสนับสนุนจากองค์กรจึงช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่ามีองค์กรคอยสนับสนุนจึงเกิดความผูกพันในเชิงอารมณ์ความรู้สึกและจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้

บุคลากรมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรต่อไปอย่างยาวนานและด้วยทัศนคติที่ดี (Arshadi, 2011; Battistelli et al., 2016; Gorji et al., 2014)

จากการศึกษายังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านทางปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน โดยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่านที่เชื่อมโยงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ การสนับสนุนจากองค์กร เช่น การช่วยแก้ปัญหาทางการทำงาน การให้คำแนะนำ หรือการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ ทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว (ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2557; Fuller et al., 2006; Gutierrez et al., 2012)

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังนั้น จึงควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อยืนยันว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรที่จัดการการศึกษาทางวิชาชีพการพยาบาล เพื่อหาแนวทางให้องค์กรสร้างความผูกพันต่อองค์กรในบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อการคงอยู่และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น

4.2.3 ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญด้านจิตวิทยาขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร รวมถึงทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน โดยแนวคิดพื้นฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมาจากทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) ของ Adams (1965, as cited in Robbin & Judge, 2019) ซึ่งอธิบายถึงการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนระหว่างการลงทุนที่ตนเองลงไปและผลลัพธ์ที่ได้รับ ต่อมานักวิชาการหลายท่านได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ความยุติธรรมในองค์กรควรประกอบด้วย 3 ด้าน ซึ่งมีความสำคัญในการสร้างความเป็นธรรมให้กับบุคลากรในทุกมิติ ได้แก่ 1) **ความยุติธรรมด้านการจัดสรร** ที่เน้นการแบ่งปันผลตอบแทนและทรัพยากรอย่างเหมาะสม 2) **ความยุติธรรมด้านกระบวนการ** ซึ่งมุ่งสร้างความโปร่งใสในขั้นตอนการตัดสินใจและการประเมินผล โดยยึดหลักมาตรฐานและความเสมอภาค และ 3) **ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์** ที่เน้นการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเท่าเทียมและให้ข้อมูลที่สำคัญอย่างครบถ้วน (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt, 2001; Greenberg, 1987, as cited in Muchinsky, 2006) ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยให้บุคลากรประเมินความยุติธรรมในองค์กรทั้ง 3 ด้านนี้ (Donglond et al., 2019; Li, 2018; Meyer et al., 2002) สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรดังกล่าว มาประยุกต์ใช้เช่นกัน โดยแบ่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรออกเป็นสามมิติหลัก ดังนี้ 1) ความยุติธรรมด้านการจัดสรร เป็นการรับรู้ถึงความเป็นธรรมในการแบ่งปันผลตอบแทนหรือทรัพยากรในองค์กร การรับรู้ในด้านนี้เกิดจากการเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ได้รับ

เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง กับความ พยายามและความรับผิดชอบที่แต่ละคนมี หากบุคคลากรรู้สึกว่าจะได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรม จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและลดความขัดแย้งในองค์กร 2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ เป็นการตัดสินใจที่มีมาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งงานวิจัยของ Leventhal (1980) ระบุว่า เมื่อบุคลากรเห็นว่ากระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจเป็นธรรม เช่น การประเมินผลงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง ก็จะมีแนวโน้มไว้วางใจในองค์กรมากขึ้น และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และ 3) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ เป็นการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพและให้เกียรติ โดยประกอบด้วย ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์และการให้ข้อมูลอย่างโปร่งใส ซึ่งการได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชาทำให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Bies & Moag, 1986)

จากการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร จะเห็นได้ว่า มีงานวิจัยจำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านความรู้สึกผูกพันของบุคลากรจะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร (สุพรรณษา มากงลาด, 2561; Bakhshi et al., 2009; Chen et al., 2015; Donglond et al., 2020; Meyer et al., 2002) นอกจากนี้ งานวิจัยของ Lee et al. (2016) ยังสนับสนุนผลการวิจัยดังกล่าว โดยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรส่งผลต่อการลดความตั้งใจที่จะลาออกและเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กร และการวิจัยเชิงอภิมานของ Meyer et al. (2002) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น และมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กร ทั้งนี้การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรยังสามารถเชื่อมโยงกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม จะทำให้รู้สึกถึงการสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในระดับที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น (ปิลันธนา แป้นปลื้ม และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560; Loi et al., 2006; Rai, 2013)

นอกจากอิทธิพลทางตรงแล้ว การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรยังมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จากการศึกษาโดย Loi et al. (2006) พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยบุคลากรที่รับรู้ถึงความยุติธรรมจะเชื่อว่าองค์กรให้การสนับสนุน ซึ่งทำให้พวกเขาเกิดความผูกพันและมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ Gutierrez et al. (2012) ยังพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกโดยความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งอธิบายได้ว่าบุคลากรที่รู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจะเกิดความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจนี้เป็นตัวแปรที่ส่งผ่านให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้ง

ผลการวิจัยของ Meyer et al. (2002) และสุพรรณ มากงลาด (2561) ยังชี้ว่า ความยุติธรรมในองค์การ เชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์การผ่านความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มพนักงานที่รู้สึกว่าการแบ่งปันผลตอบแทนและการตัดสินใจที่เป็นธรรมจะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและเกิดความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ซึ่งสะท้อนว่า บุคลากรที่รับรู้ว่าคุณบังคับบัญชาให้การสนับสนุนและปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจะเกิดความไว้วางใจและผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การถือเป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่เพียงแต่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่ยังมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ดังนั้น การส่งเสริมความยุติธรรมในองค์การจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน จึงควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อยืนยันว่า ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การที่จัดการการศึกษาทางวิชาชีพการพยาบาล เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยดังกล่าวเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การและส่งผลต่อการคงอยู่ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น

4.2.4 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการกระตุ้นให้ผู้ตามมองสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบด้านและเชื่อมโยงเพื่อเปลี่ยนแปลงความคาดหวัง ความต้องการ ความคิดและจิตสำนึกของผู้ตาม และให้คำมั่นถึงผลประโยชน์และความสำเร็จขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงดำเนินการผ่านกระบวนการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยผู้นำแสดงออกถึงความเชื่อ คำนิยาม และจุดยืนอย่างชัดเจน พร้อมยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจให้ผู้ตามรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานและเดินหน้าสู่วิสัยทัศน์ขององค์การ 2) การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้นำแสดงพฤติกรรมที่สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม ด้วยการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงเพื่อท้าทายศักยภาพของผู้ตามเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การในอนาคต 3) การกระตุ้นทางปัญญา โดยผู้นำแสดงพฤติกรรมการนำด้วยการกระตุ้นผู้ตามให้คิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ ด้วยการตั้งคำถามที่ท้าทายเพื่อให้ผู้ตามพิจารณามุมมองใหม่ และเปรียบเทียบกับความเชื่อเดิม เพื่อแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ และ 4) การคำมั่นถึงปัจเจกบุคคล โดยผู้นำให้ความสำคัญและสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ดูแลเอาใจใส่ห่วงใยในคุณภาพชีวิต สนับสนุน และยกย่องบุคลากรจนพวกเขา รู้สึกมีคุณค่าและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง (Bass & Avolio, 1994; Bass, 1997, as cited in DuBrin, 2013)

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคลากร โดยเฉพาะในด้านการสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร (Avolio et al., 2004; Choi et al. 2016; Gillet, 2013; Othman et al., 2013; Schedlitzki & Edwards, 2014) ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยเฉพาะในแง่ของอิทธิพลทางตรง ซึ่งสะท้อนถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยตรงจากพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานให้แก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องอาศัยปัจจัยเสริมอื่น และงานวิจัยต่าง ๆ ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีอุดมการณ์ชัดเจน สามารถสร้างแรงจูงใจและเชื่อมโยงบุคลากรให้รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่ยั่งยืน จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลโดยตรงต่อการสร้างความผูกพันในเชิงบวกของบุคลากรต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งผู้นำใช้ทักษะในการสื่อสารวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน การที่ผู้นำแสดงออกถึงค่านิยมและความเชื่อที่ชัดเจนช่วยสร้างความเชื่อมั่นในตัวบุคลากร และส่งเสริมให้พวกเขาทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ การแสดงออกถึงความมีอุดมการณ์และการกระตุ้นให้บุคลากรคิดเชิงบวกยังทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และความจงรักภักดีในระยะยาว (ธารวิทย์ เสวกตรุณทร และคณะ, 2557; Abdullah, 2015; Bohorquez, 2016; Jackson et al., 2013; Meyer et al., 2002) ในทำนองเดียวกันการศึกษาของ Chen and Baron (2006) ยังได้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านการจูงใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าในงานของตนเองนั้น มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยระบุว่า บุคลากรที่ทำงานภายใต้ผู้นำที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาตนเองจะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ทางตรง และความพึงพอใจในงานยังสร้างความรู้สึกเชิงบวกในการทำงาน ความจงรักภักดี และทำให้บุคลากรยินดีที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การศึกษาของ Iqbal and Naveed (2020) แสดงให้เห็นว่า ผู้นำที่มีอุดมการณ์ชัดเจนและสนับสนุนบุคลากรในด้านปัญญาอย่างเต็มที่ สามารถเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะเมื่อผู้นำส่งเสริมการคิดเชิงวิเคราะห์และให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร อีกทั้งผู้นำที่เน้นการกระตุ้นทางปัญญาและการสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาความสามารถ จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในองค์กร และการที่บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับในงานเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มระดับความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งมีผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงและยั่งยืนระหว่างบุคลากรและองค์กร

นอกจากนี้พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผ่านปัจจัยส่งผ่านหลายด้าน ดังเช่น การศึกษาของ Deschamps (2016) และ Gillet et al.

(2013) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การผ่านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยผู้นำที่แสดงถึงความยุติธรรมในการปฏิบัติต่อบุคลากรและการให้โอกาสที่เท่าเทียมกันแก่บุคลากรในการพัฒนาตนเองนั้น มีส่วนสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์การ บุคลากรที่รู้สึกว่าคุณำนำให้ความสำคัญกับความเป็นธรรมจะมองว่าองค์การมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูงขึ้น ความยุติธรรมในองค์การจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นคงทางอารมณ์และมีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมกับองค์การมากขึ้น และยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลกระทบทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านที่ช่วยเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ และผลการศึกษาของ Chen and Baron (2006) แสดงให้เห็นว่า ผู้นำที่ให้การสนับสนุนบุคลากรผ่านการให้คำแนะนำ การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสนับสนุนและส่งเสริมการเติบโตในสายอาชีพ รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณำการให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่และความสำเร็จของพวกเขา การรับรู้ถึงการสนับสนุนดังกล่าวช่วยเพิ่มความสุขและความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและแสดงความจงรักภักดีต่อองค์การมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้นำที่สนับสนุนให้บุคลากรคิดอย่างสร้างสรรค์และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ มีส่วนช่วยให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในงานมากขึ้น โดยผู้นำกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในความสามารถของตนเอง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในองค์การ ความพึงพอใจนี้เชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นที่จะอยู่และทำงานในองค์การอย่างยั่งยืน (Barnett, 2018; Iqbal & Naveed, 2020) และผลการศึกษาของ Abdullah (2015) ได้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการจูงใจและการสนับสนุนทางจิตใจสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจและเห็นคุณค่าในงานของตนเอง โดยบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทและคงอยู่กับองค์การต่อไป เนื่องจากรู้สึกว่าคุณำการให้ความสำคัญและใส่ใจในสวัสดิภาพ ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงมีบทบาทเป็นปัจจัยส่งผ่านที่เชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์การ โดยช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณำการเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการทำงานในระยะยาว

กล่าวโดยสรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการพัฒนาทางปัญญา และแสดงอุดมการณ์อย่างชัดเจน จะช่วยให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและความรู้สึกเชิงบวกที่ยั่งยืนต่อองค์การ การแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงบวกและการสร้างแรงจูงใจในบุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์การอย่างต่อเนื่อง ส่วนอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความผูกพันต่อองค์การเกิดขึ้นผ่านหลายปัจจัย เช่น ความยุติธรรมในองค์การ ความพึง

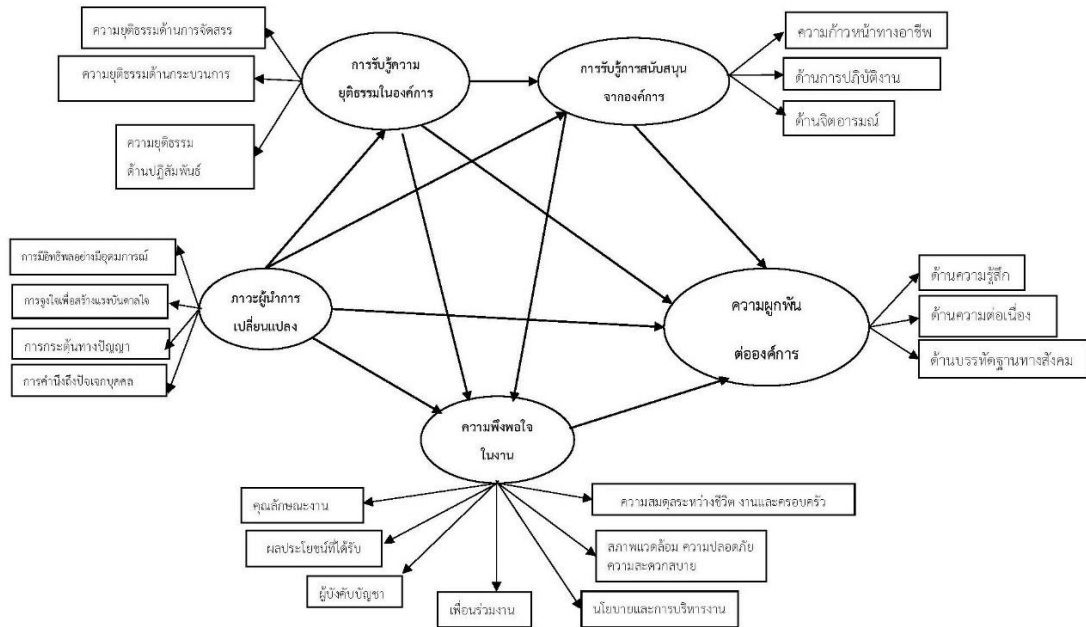
พอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การที่ผู้นำแสดงออกถึงความเป็นธรรม สนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ และสร้างแรงจูงใจในบุคลากรนั้นไม่เพียงแต่จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างลึกซึ้งและเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ จึงควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อยืนยันว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาทางวิชาชีพการพยาบาล นอกจากนี้ ยังจำเป็นต้องหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยดังกล่าวเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อส่งผลต่อการคงอยู่และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้ กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้จึงนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยพิจารณาปัจจัยเชิงสาเหตุหลัก 4 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่นำเสนอประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และตัวแปรแฝงภายใน 4 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ตัวแปรที่สามารถสังเกตได้มีจำนวน 20 ตัวแปร รายละเอียดดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1

กรอบแนวคิดการวิจัย



5. สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

5.1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด

5.2 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม ต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

5.3 ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ส่งผลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม ต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

5.4 ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม ต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

5.5 ปัจจัยความพึงพอใจในงานส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

6. ขอบเขตการวิจัย

6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยได้ศึกษาขอบเขตด้านเนื้อหาของตัวแปรสำคัญดังนี้

6.1.1 ความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งไทยและต่างประเทศ โดยเฉพาะแนวคิดสามองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ (Three components of commitment) ของ Meyer and Allen (1991) ที่ครอบคลุม (1) ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (2) ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง และ (3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ผู้วิจัยได้นำมาสู่การกำหนดโครงสร้างองค์ประกอบของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ

6.1.2 ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งไทยและต่างประเทศ โดยเฉพาะแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1966) ที่กล่าวถึง ปัจจัยภายในหรือปัจจัยจูงใจ (Intrinsic factors or motivating factors) และปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยเกื้อหนุน (Extrinsic factors or hygiene factors) ซึ่งจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาสู่การกำหนดโครงสร้างองค์ประกอบของตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย และความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว

6.1.3 ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งไทยและต่างประเทศ โดยเฉพาะแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986), Abd El-Aziz et al. (2017), Sodeify and Habibpour (2021) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสู่การกำหนดโครงสร้างองค์ประกอบของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความก้าวหน้าทางอาชีพ การปฏิบัติงาน และจิตอาารมณ์

6.1.4 ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งไทยและต่างประเทศ โดยเฉพาะแนวคิดทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) ของ Adams (1965, as cited in Robbin & Judge, 2019; Greenberg, 1993, as cited in Muchinsky, 2006) และ Cohen-Charash and Spector (2001) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสู่การกำหนดโครงสร้างองค์ประกอบของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยุติธรรมด้านการจัดสรร ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์

6.1.5 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งไทยและต่างประเทศ โดยเฉพาะแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ Bass and Avolio (1994) ได้เสนอกระบวนการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระทำผ่านกระบวนการ 4 กระบวนการ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การตั้งใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งพฤติกรรมทั้ง 4 ด้าน ผู้วิจัยได้นำมาสู่การกำหนดโครงสร้างองค์ประกอบของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สำหรับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้อาศัยผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเป็นกรอบในการกำหนดแนวสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

6.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์พยาบาลที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1,658 คน จาก 30 สถาบัน ในปีการศึกษา 2566

6.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 1) ตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variable) คือ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ตัวแปรที่เป็นทั้งตัวแปรผลและตัวแปรที่เป็นสาเหตุ หรือเป็นตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variable) ได้แก่ ตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ และ 3) แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง แบบจำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยเขียนเป็นแผนภาพจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่แสดงถึงอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variable) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และตัวแปรที่เป็นทั้งตัวแปรผลและตัวแปรที่เป็นสาเหตุ

หรือเป็นตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variable) ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ

7.2 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาล ในฐานะสมาชิกของสถาบันการศึกษา ที่สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เป้าหมายของสถาบันการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ และแสดงถึงความเต็มใจที่จะมีภาระผูกพันในการเป็นสมาชิกของสถาบันการศึกษาต่อไป โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

7.2.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาลที่สะท้อนให้เห็นว่า มีความสุขที่ได้ทำงานให้กับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการศึกษา จึงเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความ เต็มใจ ทุ่มเท อุทิศตนให้กับสถาบันการศึกษาอย่างเต็มความสามารถ และยังคงมีความต้องการ ที่จะอยู่ปฏิบัติงานให้กับสถาบันการศึกษาต่อไป

7.2.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมแสดงออกของอาจารย์พยาบาลที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ในสถาบันการศึกษา แต่เนื่องจากมีการไต่ตรองถึงผลกระทบเชิงลบหรือการสูญเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับหรือเสียไปหากออกจากองค์การ จึงตัดสินใจในการเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับสถาบันการศึกษาต่อไป

7.2.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง จิตสำนึกของอาจารย์พยาบาลต่อสถาบันที่ปฏิบัติงานโดยตระหนักว่า สถาบันให้คุณประโยชน์ต่อตน จึงแสดงออกถึงความจงรักภักดี อยู่ร่วมปฏิบัติงานและดำรงความเป็นสมาชิกของสถาบันการศึกษาอย่างยั่งยืน

7.3 ปัจจัยความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความคิดและความรู้สึกเชิงบวกของอาจารย์พยาบาลที่มีต่องานที่ทำ รวมทั้งปัจจัยหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งเกิดจากการรับรู้จากการปฏิบัติงาน และเป็นการตัดสินใจว่า ผลที่ได้จากการปฏิบัติงานเป็นไปตามความคาดหวังหรือไม่ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดองค์ประกอบ ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล 7 ด้าน ดังนี้

7.3.1 คุณลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่องานที่รับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วย ความรักในการเป็นอาจารย์พยาบาล รู้สึกมีคุณค่า การทำงานที่ท้าทายความสามารถ การได้ใช้ทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายหรือกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจ มีความมั่นคงในอาชีพ

7.3.2 ผลประโยชน์ที่ได้รับ หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่อ สิ่งที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ หรือการได้รับรางวัล การยกย่องเมื่อผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง

7.3.3 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาล ต่อผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยด้านสัมพันธภาพ การกำกับติดตาม การนิเทศงาน การชี้แนะ สอนงาน ความสามารถ และการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา

7.3.4 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่อเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในวิทยาลัยพยาบาล สัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่ในแหล่งฝึกปฏิบัติการช่วยเหลืองาน การทำงานเป็นทีม การยอมรับนับถือความเชี่ยวชาญในงาน

7.3.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่อนโยบายของวิทยาลัยภายใต้สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ การมอบหมายงาน การสื่อสารภายในวิทยาลัยพยาบาล

7.3.6 สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่อสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย ในการทำงานในวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน และเครือข่ายช่วยเหลือกัน

7.3.7 ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่อความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว ประกอบด้วย ภาระงานหรือชั่วโมงปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการสอน การบริการวิชาการแก่สังคม การวิจัย การเป็นที่ปรึกษา การจัดการกับภาระงาน และการจัดสมดุลในการมีกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตและครอบครัว และการมีวันหยุดพักผ่อน

7.4 ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การตีความของอาจารย์พยาบาลต่อสถาบันการศึกษาที่สังกัด ในด้านการให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่า การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของอาจารย์พยาบาล รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งอาจารย์พยาบาลสามารถรับรู้ถึงการสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาพยาบาลที่สังกัด ผ่านทางนโยบาย และพฤติกรรมของผู้บริหาร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งองค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็น 3 ด้าน ดังนี้

7.4.1 ความก้าวหน้าทางอาชีพ หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลต่อนโยบาย และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลเอาใจใส่ด้านความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและการเติบโตทางวิชาชีพ

7.4.2 การปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลต่อการสนับสนุนจากผู้บริหารในสถาบันการศึกษาที่สังกัด ในการให้คำแนะนำ สอนงาน ช่วยเหลือ และช่วยแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอทั้งในด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

7.4.3 จิตอาารมณ หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลว่า ผู้บริหารในสถาบันที่สังกัดให้การยอมรับและเห็นคุณค่า ให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ เคารพในศักดิ์ศรีของกันและกัน แสดงความห่วงใย ช่วยเหลืองาน เข้าใจและเห็นใจเมื่อตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด รักษาสัมพันธ์ภาพและมีปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน

7.5 ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลต่อการปฏิบัติและการจัดสรรผลตอบแทนให้แก่อาจารย์พยาบาลของสถาบันที่สังกัด ว่าเป็นไปด้วยความชอบธรรม โปร่งใส เหมาะสม ถูกต้อง และตรงไปตรงมา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

7.5.1 ด้านการจัดสรร หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ต่อการปฏิบัติของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล เกี่ยวกับการได้รับโอกาส ในด้านการจัดสรร ด้านผลตอบแทน รางวัล การเลื่อนขั้น การมอบหมายภาระงาน หรือทรัพยากรในการทำงาน อย่างเป็นยุติธรรม

7.5.2 ความยุติธรรมด้านกระบวนการ หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ต่อกระบวนการภายในวิทยาลัยพยาบาลที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และการตัดสินใจให้ผลตอบแทนหรือทรัพยากร ที่ประกอบด้วยหลักความเป็นธรรม เสมอภาค ไม่มีอคติ โปร่งใส น่าเชื่อถือ ถูกต้อง สามารถแก้ไขเมื่อมีข้อผิดพลาด และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมีคุณธรรม

7.5.3 ด้านปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลต่อการปฏิบัติของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลด้านปฏิสัมพันธ์ และการให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน แก่อาจารย์พยาบาล ด้วยความเท่าเทียม ไม่อคติ

7.6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษามีอิทธิพลโน้มน้าวให้อาจารย์พยาบาลเกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ต้องการ โดยสร้างความมั่นใจและพัฒนาความสามารถของอาจารย์พยาบาลไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น สร้างความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ และจูงใจให้ตระหนักถึงประโยชน์ขององค์การ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ดังนี้

7.6.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษาสร้างความไว้วางใจ ความเคารพศรัทธาและความภาคภูมิใจ แก่อาจารย์พยาบาล เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ ประพฤติตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมมีความฉลาดรอบรู้และเชี่ยวชาญทั้งในด้านวิชาการและด้านบริหาร สามารถแก้ไขปัญหาได้ดี มีความฉลาดทางอารมณ์ มั่นใจนับถือตนเอง บุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์

7.6.2 การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถาบันการศึกษา ในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของอาจารย์พยาบาลเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการ

ทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ของสถาบันการศึกษา โดยผู้บริหารจะใช้ทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

7.6.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถาบันการศึกษาที่ทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดและการปฏิบัติงาน โดยการกระตุ้นให้มีมุมมองใหม่ มองปัญหาอย่างท้าทาย กล้าคิดกล้าลอง เกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้อิสระในการทำงาน และมอบอำนาจในการตัดสินใจ

7.6.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถาบันการศึกษาที่ปฏิบัติต่ออาจารย์พยาบาล โดยแสดงออกถึงการให้ความสำคัญ การให้คุณค่าและการคำนึงถึงความแตกต่างเป็นรายบุคคล ด้วยการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม การพัฒนาส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้า การเป็นที่ปรึกษา การสอนงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างรายบุคคล การดูแลเอาใจใส่ด้านคุณภาพชีวิต และการมีสัมพันธภาพระหว่างกันเสมือนเป็นครอบครัว รับฟังและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

7.7 แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ข้อเสนอแนะ แนวปฏิบัติในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์ที่กำหนด

7.8 อาจารย์พยาบาล หมายถึง อาจารย์พยาบาลที่กำลังปฏิบัติงานอยู่วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

8. ประโยชน์ที่ได้รับ

8.1 ได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย ซึ่งนักวิชาการ นักวิจัย และผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาล ตลอดจนผู้ที่สนใจอาจนำไปใช้ในรูปแบบตั้งต้น เพื่อขยายขอบเขตของการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และหาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดอื่น ๆ ให้กว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

8.2 ได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เพื่อการสร้างระบบหรือกลยุทธในการสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดแก่อาจารย์พยาบาล เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและลดอัตราการลาออกของอาจารย์พยาบาล พร้อมทั้งธำรงรักษาอาจารย์ที่มีศักยภาพให้อยู่กับสถาบัน

8.3 นำผลการวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยสาเหตุไปใช้ในการพัฒนาระบบหรือกลยุทธการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้มีความแข็งแกร่งและยั่งยืน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดแก่อาจารย์พยาบาลในสถาบัน



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.3 พัฒนาการของแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
2. ปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์การ
 - 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ
 - 2.2 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ
3. ปัจจัยความพึงพอใจในงาน
 - 3.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน
 - 3.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน
 - 3.3 ผลของความพึงพอใจในงาน
 - 3.4 แนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน
4. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ
 - 4.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ
 - 4.2 องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ
 - 4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ
 - 4.4 ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ
5. ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
 - 5.1 ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
 - 5.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
 - 5.3 องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
 - 5.4 ผลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

6. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 6.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 6.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 6.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 6.4 ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
7. การจัดการศึกษาพยาบาลของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
 - 7.1 บทบาทหน้าที่
 - 7.2 การจัดการศึกษาพยาบาล
 - 7.3 ข้อมูลสถานการณ์ด้านบุคลากร
8. โมเดลสมการโครงสร้าง
 - 8.1 การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้าง
 - 8.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการโครงสร้าง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลาย ดังนี้

Mowday et al. (1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นระหว่างบุคลากรและองค์กร และมีความต้องการเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยบุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความปรารถนาที่จะดำรงตนในฐานะสมาชิกขององค์กร และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน

O'Reilly and Chatman (1986) อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความผูกพันด้านจิตใจของบุคลากรที่มีความจงรักภักดีและเชื่อในถือในคุณค่า ค่านิยมขององค์กร และมีความต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร

Meyer and Allen (1991) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่แสดงความสัมพันธ์ของบุคลากรกับองค์กร และมีผลต่อความต้องการ หรือการตัดสินใจที่จะมีภาระผูกพันกับการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Jaros et al. (1993) ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันด้านจิตใจของบุคลากรต่อองค์กรที่ส่งผ่านมาจากความรู้สึกที่อบอุ่น มีความสุข มีความพึงพอใจ มีความรู้สึกชื่นชอบต่อ

องค์การ โดยแสดงออกในด้านความจงรักภักดี ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์การต่อไป

รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ (2554) อธิบายความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจ มีความสุข มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การให้นานที่สุด โดยประเมินจากสัญญาณที่บุคลากรแสดงออกใน 3 ลักษณะ คือ 1) การร่วมมือ สนับสนุนกิจการขององค์การ และมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์การ แสดงความใส่ใจและให้ความร่วมมือเมื่อองค์การร้องขอให้เข้าร่วมกิจกรรม 2) ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับองค์การจนเกษียณ โดยไม่คิดเปลี่ยนงานหรือลาออก และ 3) การพูดถึงองค์การ รวมถึงการพูดถึงผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร ค่าตอบแทน สวัสดิการ บรรยากาศการทำงานและแง่มุมอื่น ๆ ขององค์การในด้านบวก

อาริญา เฮงทวีทรัพย์สิริ (2558) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคลากรมีต่อองค์การของตน โดยแสดงถึงความรู้สึกผูกพันทางจิตใจที่มีต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์การ มีความจงรักภักดีและคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2561) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง การที่บุคลากรอุทิศตนให้กับองค์การ มีความเต็มใจและยินดีที่จะทำงานในองค์การ รวมทั้งมีแนวโน้มที่จะคงรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์การ

สุพรรณษา มากงลาด (2561) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การที่ตนอยู่ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีส่วนร่วมต่อองค์การ และมีอิทธิพลต่อการคงไว้ในความเป็นสมาชิกขององค์การและการมีจิตสำนึกที่จะดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

จากการนิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์การดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ในยุคแรกนักวิชาการให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การ ในลักษณะมิติเดียว อาทิ อธิบายความผูกพันต่อองค์การในเชิงผลประโยชน์แลกเปลี่ยน หรือสะท้อนความผูกพันต่อองค์การเชิงเจตคติหรือความผูกพันทางจิตใจต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ต่อมานักวิชาการได้ขยายแนวคิดและให้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์การในลักษณะที่มีหลายมิติ โดยแต่ละมิติสามารถพัฒนาให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติ และหรือความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม และมีผลต่อการแสดงออกของบุคลากรต่อองค์การ

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในฐานะสมาชิกขององค์การ ที่สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ และแสดงถึงความเต็มใจที่จะมีภาระผูกพัน และเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจุบันการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การยังเป็นที่น่าสนใจของนักวิชาการ และนักบริหารองค์การ เนื่องจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรคงอยู่ของบุคลากร และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการบริหารองค์การที่ต้องการความร่วมมือ ร่วมใจ และรวมพลังของบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Luthans, 2011; Sow et al., 2016) ด้วยเหตุผลดังกล่าว ความผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์การ และจากการทบทวนเอกสาร งานวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมีความสำคัญพอสรุปได้ ดังนี้

1. **เพิ่มการคงอยู่ในงานของบุคลากร** เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ในการลาออกของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานลดลง ในขณะที่บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานอย่างยั่งยืน (Cohen, 2003; Nagar, 2012) ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากกระบวนการที่พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในองค์การ เมื่อมีความเชื่อมั่นต่อองค์การก็จะไม่ตัดสินใจเปลี่ยนงาน (Fiorito et al., 2007) นอกจากนี้ การศึกษาของ Meyer et al. (2002) พบว่า การตัดสินใจลาออก และความคิดที่จะลาออกของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงลบความผูกพันต่อองค์การทั้งในด้านจิตใจ ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Yamazakia and Petchdee (2015) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการคงอยู่ในงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทเอกชนของไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงลบอยู่ในระดับสูงกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการศึกษาของ Wagner (2007) ที่ศึกษาเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยการลาออก และคงอยู่ในงานของพยาบาล โดยศึกษาจากงานวิจัยทั้งหมด 25 ฉบับ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการทำนายการลาออก และการคงอยู่ในงานของพยาบาล

2. **เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การ** โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีเจตคติเชิงบวกต่อองค์การและต้องการให้องค์การเติบโตอย่างยั่งยืน จึงทุ่มเทให้กับปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ ในขณะที่บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำจะมีเจตคติเชิงลบต่องานและองค์การ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและมีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงงาน (Meyer et al., 2002) จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานลดลงและประสิทธิผลขององค์การต่ำลง (Peng et al., 2013; Yamazakia & Petchdee, 2015; Zangaro, 2001)

3. **ช่วยให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ** ซึ่งหมายถึง การกระทำของพนักงานที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเกินกว่าบทบาทที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งแสดงออกในลักษณะให้ความช่วยเหลือ คำนึงถึงผู้อื่น มีความสำนึกในหน้าที่ มีความอดทน และให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ (Organ, 1988) โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงก็จะมี

พยายามในการทำงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ ในขณะที่บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ จะมีพฤติกรรมหลักหนึ่งงาน เลี่ยงการทำงานที่นอกเหนือหน้าที่ และประสิทธิภาพขององค์การลดลง (วัลลพล้อมตะคุ, 2554; Meyer et al., 2002)

จึงเห็นได้ว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การนั้น มีความสำคัญต่อทั้งระดับองค์การ และระดับผู้ปฏิบัติ กล่าวคือ เป็นตัวบ่งชี้ที่ช่วยสะท้อนให้เห็นว่า องค์การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล รวมทั้งช่วยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.3 พัฒนาการของแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

จากอดีตจนถึงปัจจุบัน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การยังเป็นเรื่องที่ทำหายในด้านการวิจัย การศึกษาจัดการในองค์การ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Cohen, 2007; Cooper-Hakim & Viswessvaran, 2005) การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) มีการพัฒนาแนวคิดมาเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยนักวิชาการได้แบ่งออกเป็นยุคต่าง ๆ ได้ 3 ยุค (Cohen, 2007; Ghosh & Swamy, 2014; Weibo et al., 2010) ดังนี้

ในยุคแรก พบว่า เริ่มมีการศึกษามาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 โดย Howard Becker ซึ่งสร้างทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory) ที่พัฒนามาจากแนวคิดเชิงพันธสัญญากับการแลกเปลี่ยนด้านเศรษฐกิจ โดยอธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรได้ลงทุนต่อสิ่งนั้น (side-bet) ดังนั้น หากไม่มีความผูกพัน ก็ทำให้สูญเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับ โดยผลที่เกิดขึ้นจากการลงทุนจะผันแปรกับกาลเวลา โดยบุคลากรที่ทำงานอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน ก็จะมีการสะสมผลจากการลงทุน เช่น ชื่อเสียง อำนาจหน้าที่ เงินเดือน สวัสดิการ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงาน เป็นต้น จึงทำให้บุคลากรตัดสินใจคงอยู่กับองค์การ เพราะหากออกจากองค์การเดิมก็จะทำให้ต้องสูญเสียการลงทุนที่สะสมไว้ ซึ่งแนวคิดทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory) ได้กลายเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในระยะต่อมา

ในยุคที่สอง แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์การเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันด้านจิตวิทยา (psychology attachment approach) โดยมีนักวิชาการในยุคนี้ ได้แก่ Buchanan II (1974) ได้อธิบายถึงหลักการทางจิตวิทยาและสรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (identification) หมายถึง การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเสมือนว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยมของตนเอง มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในองค์การ หากองค์การมีปัญหาถือถือว่าเป็นปัญหาของตนเองด้วย 2) การเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การ (involvement) หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ และ 3) ความจงรักภักดี (loyalty) หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การ ต่อมา Steers (1977) และ Mowday et al. (1982) ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงความผูกพันต่อองค์การที่มีผลให้บุคลากรคงอยู่กับองค์การ

และแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น ไม่ใช่มีเพียงแค่ปัจจัยด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังมีปัจจัยด้านเจตคติของบุคลากรร่วมด้วย ทั้งนี้ได้อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ แต่เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และได้อธิบายองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ 1) มีความเชื่อถืออย่างแรงกล้า โดยการยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร 2) มีความเต็มใจและพยายามทุ่มเทความสามารถ และอุทิศตนทั้งร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาที่จะทำเพื่อตอบสนองหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะบุคลากรขององค์กร โดยไม่คิดที่จะโยกย้าย เปลี่ยนแปลงงานที่ทำหรือลาออกจากองค์กร

ในยุคที่สาม นักวิชาการได้เสนอ แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับมิติต่าง ๆ อย่างหลากหลายมากขึ้น โดยนักทฤษฎีในยุคนี้ ได้แก่ O'Reilly and Chatman (1986) Meyer and Allen (1991) Jaros et al. (1993) และ Cohen (2003) ได้กล่าวดังนี้

O'Reilly and Chatman (1986) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความผูกพันด้านจิตวิทยาของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการแลกเปลี่ยนความผูกพันด้านจิตใจ โดยการพัฒนาความผูกพันจะต้องอาศัยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันเนื่องจากการมีสิ่งจูงใจภายนอก เช่น รางวัลหรือผลตอบแทน (compliance) 2) ความผูกพันเนื่องจากการมีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในองค์กร (identification) เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับและเคารพต่อค่านิยมขององค์กร และปรารถนาให้องค์กรประสบความสำเร็จ และ 3) ความผูกพันเกิดจากความสอดคล้องลงตัวระหว่างความเชื่อและค่านิยมของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (internalization)

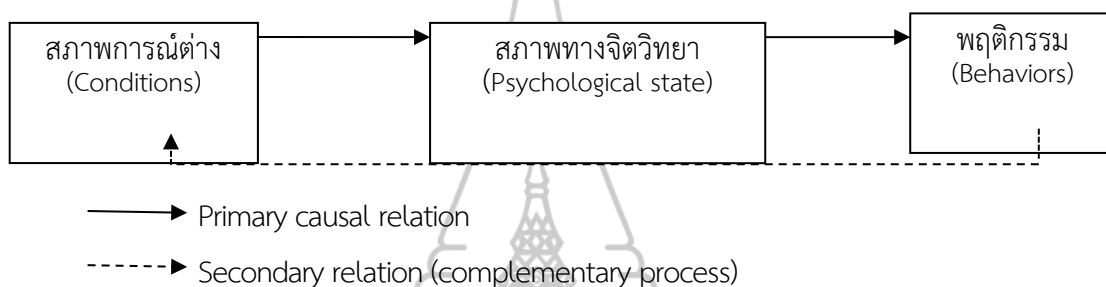
ต่อมา Meyer and Allen (1991, 1997) ได้ทำการศึกษา เพื่อขยายแนวคิดและทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม โดยกล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร ว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 มุมมอง คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติ และความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม โดยในทัศนะของ Meyer and Allen พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์และพัฒนาเชื่อมโยงกัน โดยมีเงื่อนไขหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ เป็นปัจจัยเกี่ยวข้อง ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านเจตคติ (Attitudinal perspectives) เป็นแนวคิดที่อธิบายเกี่ยวกับพัฒนาการด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติ ที่มีผลต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม โดยมุมมองในด้านนี้มุ่งอธิบายกระบวนการทางชุดความคิด (mindset) ของบุคลากรในการพิจารณาค่านิยมและเป้าหมายของตนเองว่า สอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเพียงใด โดยบุคลากรมีการปรับแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับองค์กร และส่งผลต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรโดยการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความปรารถนา ความต้องการการมีภาวะผูกพันการเป็นสมาชิกขององค์กร และการคงอยู่ โดยทำงานให้กับองค์กร ไม่คิดลาออก ทั้งนี้ ความมั่นคงหรือ

การเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาชุดความคิดของบุคลากร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ประสบการณ์การทำงาน ความคาดหวังที่มีต่อองค์การ เป็นต้น ซึ่งสามารถอธิบายด้วยภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1

แนวความคิดความผูกพันด้านเจตคติ (Attitudinal perspectives)

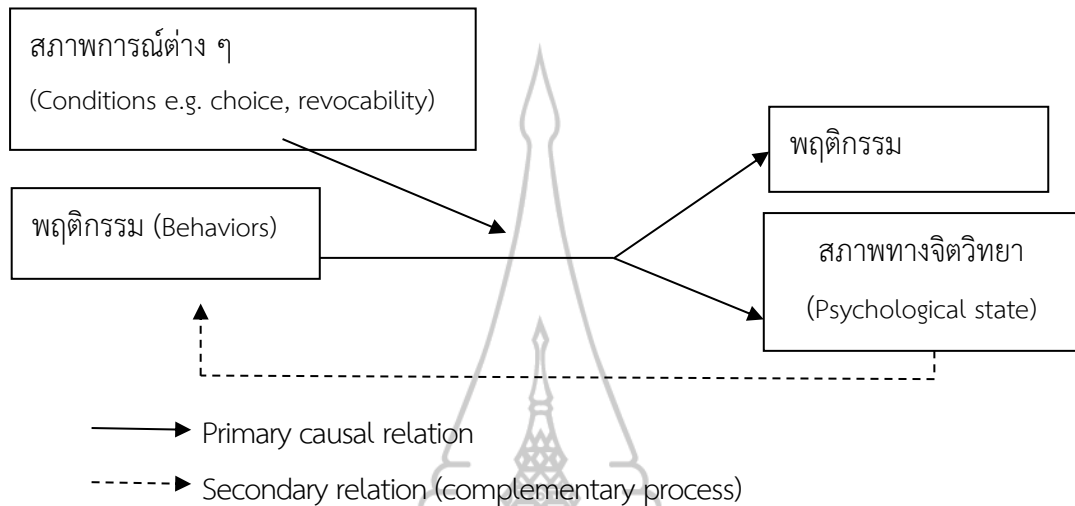


Note. Adapted from “A three component conceptualization of organization commitment,” by J. P. Meyer and N. J. Allen, 1991, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-63.

2. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral perspectives) เป็นแนวคิดที่อธิบายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในเชิงปฏิบัติการหรือการแสดงออกของพฤติกรรม ที่สะท้อนถึงความผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งเกิดการพัฒนาความผูกพันด้านเจตคติที่สอดคล้องกัน โดยบุคลากรมีการพิจารณาจากปัจจัยเงื่อนไขหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน สถานะ โอกาสในการก้าวหน้า ลักษณะงาน ความท้าทายในงาน การกำกับติดตามนิเทศงาน โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ทั้งนี้หากบุคลากรรับรู้ถึงเงื่อนไขหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ภายในองค์การ มีความสอดคล้องกับความคาดหวังหรือเป้าหมายของตนเอง บุคลากรจะเกิดการพัฒนาความผูกพันโดยการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความปรารถนา ความต้องการ การมีภาระผูกพัน การเป็นสมาชิกขององค์การ และส่งผลให้บุคลากรค่อย ๆ เพิ่มความผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติ มีผลย้อนกลับไปพัฒนาความผูกพันด้านพฤติกรรม โดยการพยายามทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ โดยไม่คิดลาออก ซึ่งสามารถอธิบายด้วยภาพที่ 2.2

ภาพที่ 2.2

แนวคิดความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral perspectives)



Note. Adapted from “A three component conceptualization of organization commitment,” by J. P. Meyer and N. J. Allen, 1991, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-63.

ต่อมา ในทัศนะของ Meyer and Allen (1991, 1997) ได้พัฒนาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรโดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ หรือเรียกว่า แนวคิดสามองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร (Three components of commitment framework) ซึ่งกล่าวพอสังเขป ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) เป็นความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เกิดขึ้นเมื่อบุคลากรมีการรับรู้ถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ก็ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร เพื่อให้้องค์การประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนประสิทธิภาพในการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร และยังคงมีความต้องการ (want to) ที่จะอยู่กับองค์กร

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้น เมื่อบุคลากรรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับตอบแทนเมื่อได้พยายามทุ่มเทกับองค์กร และมีการคาดคะเนการสูญเสียผลประโยชน์ที่ได้รับหากต้องออกจากองค์กร โดยแนวคิดนี้จะสอดคล้องกับทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory) ของ Becker โดยบุคลากรที่ทำงานอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน ก็จะมีการสะสมผลตอบแทนจากการลงทุนที่ผันแปรกับกาลเวลา เช่น ชื่อเสียง อำนาจหน้าที่ บำนาญ คุณวุฒิ ทักษะการทำงาน สัมพันธภาพภายในองค์กร เป็นต้น ดังนั้น หากออกจากองค์กรเดิมก็จะทำให้ต้องสูญเสียการลงทุนที่สะสมไว้ จึงทำให้บุคลากรจำเป็นต้อง (need to) คงอยู่กับองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้น เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าเป็นวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม ที่ว่าบุคลากรที่อยู่ในองค์การจะต้องรับผิดชอบ และตระหนักถึงการตอบแทนต่อองค์การในฐานะที่องค์การได้ให้ค่าตอบแทน โดยแสดงออกถึงความจงรักภักดี บุคลากรจึงตัดสินใจว่าสมควร (ought to) ที่จะอยู่ร่วมกับองค์การ

ดังนั้น ตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1991) ได้แสดงถึงส่วนประกอบของความผูกพันต่อองค์การว่ามีหลายมิติ กล่าวคือ มีมิติด้านจิตใจและมิติด้านพฤติกรรมที่มีการพัฒนาที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน โดยมีปัจจัยเงื่อนไขหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันกับตัวบุคลากรเอง หรือสภาพแวดล้อมขององค์การเป็นสิ่งที่เร้าต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงชุดความคิดที่ส่งผลต่อการหล่อหลอมให้เกิดความรู้สึกผูกพันด้านจิตใจ หรือการมีปฏิริยาแสดงออกทางพฤติกรรมที่สะท้อนความผูกพันต่อองค์การ

ในทำนองเดียวกัน Jaros et al. (1993) ได้เสนอแนวคิด ความผูกพันต่อองค์การที่คล้ายคลึงกับแนวคิดของ Meyer and Allen โดยกล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การในลักษณะที่มีหลายมิติ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน แต่ได้ปรับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม เปลี่ยนเป็น ความผูกพันด้านคุณธรรม (Moral commitment) แทน ซึ่งอธิบายไว้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันด้านจิตใจของบุคลากรต่อองค์การโดยผ่านความรู้สึก เช่น ความจงรักภักดี ความรู้สึกอบอุ่น ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกชื่นชอบและพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์การ เป็นต้น

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันเกิดขึ้น เมื่อบุคการรู้สึกตนเองถูกกำหนดให้อยู่ในองค์การเพราะมีคุณค่ามากกว่าที่ออกจากองค์การ เนื่องจากการออกจากองค์การทำให้ต้องสูญเสียผลประโยชน์ ค่าตอบแทนหรือคุณค่าทางสังคมที่ควรจะได้รับ

3. ความผูกพันด้านคุณธรรม (Moral commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ การมีภาระผูกพันและรับผิดชอบต่อเป้าหมายและภารกิจขององค์การ

ต่อมา Cohen (2007) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นเจตคติของบุคลากรต่อองค์การ ซึ่งมีส่วนประกอบหลายมิติเช่นกัน โดยได้ศึกษาเพิ่มเติมแนวคิดสามองค์ประกอบของ Meyer and Allen และพบว่า มิติความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) มีความทับซ้อนกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective commitment) และยังขาดความชัดเจนในมิติความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) ว่ามีพัฒนาการอย่างไร ทั้งนี้ Cohen อธิบายเพิ่มเติมว่า พัฒนาการของความผูกพันต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์กันใน 2 มิติ คือ 1) มิติด้านเวลา (Time) หมายถึง ช่วงระยะเวลาก่อนเข้าสู่องค์การ (before entry) และช่วงระยะเวลาหลังเข้าสู่องค์การ (after entry) และ 2) มิติด้านพื้นฐานความผูกพัน (Bases of commitment) แบ่งเป็นความผูกพัน

ด้านสิ่งแลกเปลี่ยน (instrumental attachment) กับความผูกพันด้านจิตใจ (psychological attachment) โดย Cohen ได้อธิบายพัฒนาการความผูกพันต่อองค์การที่สัมพันธ์กับมิติด้านเวลา และมิติด้านพื้นฐานความผูกพัน และได้เสนอแนวคิด 4 องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ หรือ The four component commitment model ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจะมีการพัฒนาการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางสังคม โดยมีอิทธิพลมาจากความเชื่อ คุณค่า และความคาดหวังส่วนบุคคล ซึ่งแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การสรุปพอสังเขป ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความมีใจชอบต่อสิ่งแลกเปลี่ยน (Instrumental attachment propensity) อธิบายได้ว่า เป็นความผูกพันต่อองค์การ ในช่วงระยะเวลาก่อนเข้าสู่องค์การของบุคลากร (before entry) ซึ่งความผูกพันที่เกิดขึ้นจะเป็นไปในลักษณะของความคาดหวัง (expectation) ในคุณภาพของการแลกเปลี่ยนระหว่างตนเองกับองค์การ ได้แก่ ความคาดหวังในด้านผลตอบแทน ผลกำไร รางวัลที่จะได้รับจากองค์การ โดยความผูกพันในด้านนี้มีอิทธิพลมาจากความเชื่อ ค่านิยม ความคาดหวังและประสบการณ์จำเพาะส่วนบุคคล

2. ความผูกพันด้านสิ่งแลกเปลี่ยนจากองค์การ (Instrumental attachment) อธิบายได้ว่าเป็นความผูกพันต่อองค์การในระยะหลังเข้าสู่องค์การ (after entry) ที่พัฒนาขึ้นเมื่อบุคลากรเกิดการรับรู้ (perception) ถึงคุณภาพของการแลกเปลี่ยนว่า มีความเหมาะสมระหว่างการทุ่มเทการปฏิบัติงานของตนเอง กับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การซึ่งความผูกพันต่อองค์การในด้านนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจภายในองค์การ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคลากรรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับตอบแทนเมื่อได้พยายามทุ่มเทกับองค์การ และมีการคาดคะเนผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อทำงานให้กับองค์การ

3. ความผูกพันด้านความมีสำนึกด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยทั่วไป (Normative commitment propensity) อธิบายได้ว่าเป็นความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจในช่วงระยะเวลาก่อนเข้าสู่องค์การ (before entry) โดยเป็นจิตสำนึกทางศีลธรรมของการเป็นสมาชิกของสังคมแบบทั่วไป ซึ่งมีอิทธิพลมาจากการหล่อหลอมจากค่านิยม วัฒนธรรมและความเชื่อส่วนบุคคล เช่น การเชื่อว่าจะต้องมีความจงรักภักดีและรับผิดชอบในหน้าที่ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การด้านนี้ ไม่มีความจำเพาะว่าจะต้องเกิดขึ้นเฉพาะกับองค์การที่ตนเองทำงานอยู่เท่านั้น

4. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) อธิบายได้ว่าเป็นความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ที่พัฒนาจากความผูกพันต่อองค์การด้านความมีสำนึกด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในระยะหลังเข้าสู่องค์การ (after entry) เมื่อบุคลากรผ่านกระบวนการทางสังคมในองค์การ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดี รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และจะแสดงออกโดยการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างมีความสุขกับการทำงานในองค์การ

ทั้งนี้ มิติความสัมพันธ์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Cohen ดังกล่าว แสดงดังภาพที่ 2.3

ภาพที่ 2.3

แนวคิด 4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Cohen

ความผูกพัน (Commitment)		พื้นฐานความผูกพัน (Bases of commitment)	
		ความผูกพันด้านสิ่ง แลกเปลี่ยน (Instrumental attachment)	ความผูกพันด้านจิตใจ (Psychological attachment)
เวลา (Timing)	ก่อนเข้าองค์การ (Before entry)	ความผูกพันด้านความมีใจชอบ ต่อสิ่งแลกเปลี่ยน (Instrumental attachment propensity)	ความผูกพันด้านความมีสำนึกด้าน บรรทัดฐานทางสังคมโดยทั่วไป (Normative commitment propensity)
	หลังเข้าองค์การ (After entry)	ความผูกพันด้านสิ่งแลกเปลี่ยน (Instrumental attachment)	ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment)

Note. Adapted from “Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment,” by A. Cohen, 2007, *Human Resource Management Review*, 17, 336-354.

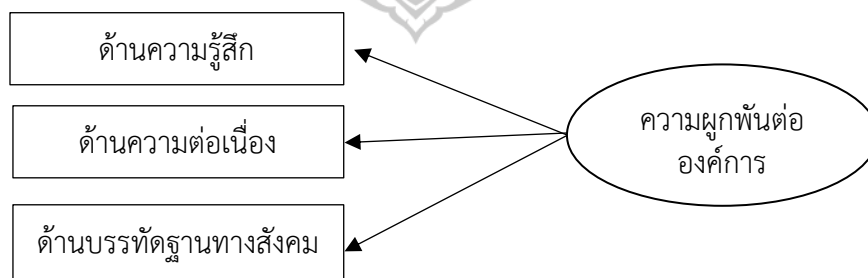
จากภาพที่ 2.3 จะเห็นได้ว่า Cohen มีทัศนะเพิ่มเติมจากแนวคิดของ Meyer and Allen ว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านต่าง ๆ จะมีการพัฒนาเป็นความผูกพันที่มีความลึกซึ้งยิ่งขึ้น เมื่อบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมกับองค์การแล้ว ดังเช่น ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยทั่วไป ซึ่งเกิดขึ้นก่อนที่จะเข้ามาในองค์การและมีการพัฒนาเป็นความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) เมื่อบุคลากรเข้าอยู่ในองค์การ โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยทั่วไปสูง จะพัฒนาเป็นเป็นความผูกพันด้านความรู้สึกสูงด้วยเช่นกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านสิ่งแลกเปลี่ยน (Instrumental attachment) ตามทัศนะของ Cohen จัดเป็นความผูกพันต่อองค์การที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแลกเปลี่ยนที่เป็นสินทรัพย์ เช่น รายได้ ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer and Allen ในด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) แต่ความผูกพันต่อองค์การในด้านนี้ มีจุดเน้นสำคัญที่ตรงกันข้ามกับทัศนะของ Cohen โดย Cohen อธิบายว่า

บุคลากรจะมีการคาดคะเนผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อยังทำงานให้กับองค์กร ในขณะที่ Meyer and Allen อธิบายว่า บุคลากรจะมีการคาดคะเนถึงการสูญเสียผลประโยชน์ เมื่อต้องออกจากองค์กร

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่า การนำแนวคิด 4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของ Cohen ที่ได้อธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีมิติของเวลามาเกี่ยวข้องนั้น ยังไม่ค่อยนิยมในการนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยมากนัก ด้วยเหตุนี้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ใช้แนวคิดสามองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร (Three components of commitment framework) ของ Meyer and Allen (1991) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวสะท้อนที่สนใจทั้งด้านเจตคติ และด้านพฤติกรรม อันเป็นความผูกพันต่อองค์กรที่ครอบคลุมมิติทั้งความผูกพันทางจิตใจ ความผูกพันที่เกิดจากความพึงพอใจในการได้รับสิ่งตอบแทนที่ตรงกับความคาดหวัง และความผูกพันที่เกิดจากจิตสำนึกแห่งความภักดีต่อองค์กร ซึ่งสามารถสะท้อนพฤติกรรมของบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรได้อย่างชัดเจน ครอบคลุม และสามารถสะท้อนความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นปัจจุบันของบุคคลนั้นๆ ประกอบกับการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะในช่วงระยะเวลาที่บุคลากรกำลังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยไม่ได้มุ่งทำการศึกษาย้อนหลังถึงพัฒนาการของความผูกพันต่อองค์กรในระยะก่อนเข้าสู่องค์กร และไม่ได้ติดตามพัฒนาการของการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรหลังเข้าสู่องค์กรของบุคลากร ตามที่เสนอของ Cohen ในมิติด้านเวลา ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ดังภาพที่ 2.4

ภาพที่ 2.4

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข



จากภาพที่ 2.4 ผู้วิจัยได้ให้นิยามเชิงปฏิบัติการของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความรู้สึกและ พฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาล ในฐานะสมาชิกของสถาบันการศึกษา

ที่สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เป้าหมายของสถาบันการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ และแสดงถึงความเต็มใจที่จะมีภาระผูกพัน ในการเป็นสมาชิกของสถาบันการศึกษาต่อไป โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกร หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาลที่สะท้อนให้เห็นว่า มีความสุขที่ได้ทำงานให้กับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการศึกษา จึงเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทุ่มเท อุทิศตนให้กับสถาบันการศึกษาอย่างเต็มความสามารถ และยังคงมีความต้องการ ที่จะอยู่ปฏิบัติงานให้กับสถาบันการศึกษาต่อไป

2. ด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาลที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ในสถาบันการศึกษา เนื่องจากมีการไตร่ตรองถึงผลกระทบเชิงลบหรือการสูญเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับหรือเสียไปหากออกจากองค์กร จึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับสถาบันการศึกษาต่อไป

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง จิตสำนึกของอาจารย์พยาบาลต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานโดยตระหนักว่า องค์กรให้คุณประโยชน์ต่อตน จึงแสดงออกถึงความจงรักภักดี อยู่ร่วมปฏิบัติงานและดำรงความเป็นสมาชิกของสถาบันการศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กร

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อระบุปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแต่ละองค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework) ที่ชัดเจน พบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ได้ศึกษาคับกลุ่มตัวอย่างที่มาจากประชากรที่หลากหลาย อาทิ มาจากองค์กรทางธุรกิจ และองค์กรทางวิชาชีพ ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้นในการค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรในกลุ่มอาจารย์พยาบาล ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มอาจารย์พยาบาลยังมีน้อย ดังนั้น เพื่อให้ใกล้เคียงกับบริบทการศึกษาในกลุ่มประชากรที่เป็นอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยจึงเน้นการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการศึกษาพยาบาลหรือสถาบันการศึกษาทางด้านสุขภาพ อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา และบุคลากรในองค์กรทางสุขภาพและวิชาชีพพยาบาล โดยพบว่า มีผู้ศึกษา วิจัย เกี่ยวกับปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังต่อไปนี้

Meyer et al. (2002) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์เชิงปริมาณงานวิจัยที่ใช้กรอบแนวคิดของ Meyer and Allen ในระหว่างปี ค.ศ. 1985 - 2000 จำนวน 155 ฉบับ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) การสนับสนุนจากองค์กร (organizational support) การมีส่วนร่วมในงาน (job involvement) ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ (interactional justice) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformation leadership) ความยุติธรรมในองค์การด้านการจัดสรร (distributive justice) และความยุติธรรมด้านกระบวนการ (procedure justice) ($r = 0.65, 0.63, 0.53, 0.50, 0.46, 0.40, 0.38$ ตามลำดับ)

Rhoades and Eisenberger (2002) ทำการศึกษาวิเคราะห์เชิงปริมาณเกี่ยวกับปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากงานวิจัยที่ตีพิมพ์และผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ระหว่างปี ค.ศ. 1990 - 2001 จำนวน 70 ฉบับ พบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.60$) และยังพบว่า มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ($r = 0.65$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

Avolio et al. (2004) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 502 ราย ในประเทศสิงคโปร์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และในขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลโดยอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ (psychological empowerment) และปัจจัยระยะห่างเชิงโครงสร้างระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (structural distance) เป็นตัวแปรส่งผ่าน

Al-Hussami (2009) ได้ศึกษาวจัยเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลในสหรัฐอเมริกา โดยพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (perceived organizational support) และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformation leadership) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.93, p < .01, r = 0.92, p < .01$ และ $r = 0.71, p < .01$ ตามลำดับ) และปัจจัยความพึงพอใจในงานและปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = .517, p < 0.001$) ($\beta = .379, p < 0.01$ ตามลำดับ) และต่อมา Al-Hussami et al. (2011) ยังได้ศึกษาต่อเนื่องในกลุ่มอาจารย์พยาบาลที่จบปริญญาโทและปริญญาเอกที่ทำงานมากกว่า 2 ปี ในมหาวิทยาลัยของรัฐของประเทศจอร์แดน จำนวน 122 คน ผลการศึกษามีความสอดคล้องกัน คือพบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันในองค์การ ($r = 0.69, r = 0.62$) ในขณะที่ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (pay) และภาระงาน (work load) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันในองค์การ ($r = 0.42, r = 0.39$) และปัจจัยที่สามารถ

ทำนายความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญ คือ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ($\beta = .54$, $p < 0.01$) และปัจจัยความพึงพอใจในงาน ($\beta = .301$, $p < 0.01$)

Chen and Indartona (2011) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ของพยาบาลในโรงพยาบาลของไต้หวัน จำนวน 276 คน พบว่า ปัจจัยการรับรู้ความเสมอภาคในองค์การ (perception of equity) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 16 ($R^2 = .160$) แต่การรับรู้นโยบายขององค์การ (perception of organizational policy) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์การ และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 23 ($R^2 = .230$) และพบว่า ปัจจัยการรับรู้ความเสมอภาคในองค์การ และปัจจัยการรับรู้นโยบายขององค์การ มีอิทธิพลโดยอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยส่งผ่านตัวแปรความศรัทธาในองค์การ (organizational trust) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 53 ($R^2 = .530$)

Gutierrez et al. (2012) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (affective organizational commitment) และความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง (normative organizational commitment) ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลในสหรัฐอเมริกาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6 ปี จำนวน 1,453 ราย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลโดยตรงเชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญ $\beta = 0.50$, $p < 0.005$) แต่มีอิทธิพลโดยอ้อมเชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.80$, $p < 0.005$) โดยมีปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (person-organizational fit) ปัจจัยการพัฒนาประสบการณ์ (developmental experiences) และปัจจัยความพึงพอใจในงาน (global job satisfaction) เป็นตัวแปรส่งผ่าน

Rai (2013) ศึกษาอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การ โดยแบ่งความยุติธรรมในองค์การ (organizational justice) ออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการจัดสรรความยุติธรรม (distributive justice) ด้านกระบวนการความยุติธรรม (procedure justice) ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ (interpersonal justice) และด้านความยุติธรรมด้านข้อมูล (informational justice) ต่อปัจจัยความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะออกจากงาน โดยศึกษาในกลุ่มพยาบาลและบุคลากรที่ให้บริการด้านสุขภาพในองค์การของรัฐทางตอนใต้ของสหรัฐอเมริกาจำนวน 511 ราย ผลการศึกษา พบว่า ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.01$) กับความผูกพันต่อองค์การโดยเรียงลำดับจากความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ด้านการจัดสรรความยุติธรรม ด้านกระบวนการความยุติธรรม ความยุติธรรมด้านข้อมูล และด้านความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ตามลำดับดังนี้ ($r = 0.513, 0.479, 0.268, 0.183$) และพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์อย่างมี

นัยสำคัญ ($p < 0.01$) กับความผูกพันต่อองค์กรโดยมีค่าสหสัมพันธ์ ($r = 0.477$) ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงชั้น (Hierarchical regression analysis) พบว่า ปัจจัยความยุติธรรมในองค์การเพียง 2 ด้าน คือ ด้านการจัดสรรความยุติธรรม และด้านกระบวนการความยุติธรรม ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ได้ร้อยละ 34 และ ร้อยละ 24 ตามลำดับ ($\beta = 0.34, 0.24, p < 0.01$)

Chully and Sandhya (2016) ศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของภาวะผู้นำต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรู้สึก (affective organizational commitment) โดยศึกษาในอาจารย์สถาบันการศึกษาอุดมศึกษาของรัฐบังคาลอร์ ประเทศอินเดีย จำนวน 300 ราย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.30, p < 0.01$) และยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.478, p < 0.001$) ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) และ ภาวะผู้นำแบบวางเฉย (laissez-faire leadership) ไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรู้สึก

Lee et al. (2016) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (perceived organizational justice) ต่อความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment) และความตั้งใจที่จะออกจากงาน (turnover intention) ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลในโรงพยาบาลในเกาหลี ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นตัวแปรส่งผ่าน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 53 ($R^2 = .53$) และ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจที่จะออกจากงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อความตั้งใจที่จะออกจากงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน และสามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะออกจากงานได้ร้อยละ 40.7 ($R^2 = .407$)

Ahmad (2018) ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์การ และการคงอยู่ในองค์การ ในพยาบาลวิชาชีพจำนวน 640 คนในอินเดีย โดยแบ่งความพึงพอใจในงาน เป็น 2 องค์ประกอบคือ 1) ความพึงพอใจต่อแรงจูงใจภายนอก (extrinsic factors) ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทน (salary) เพื่อนร่วมงาน (co-worker) การดูแล กำกับ ติดตามงาน (supervisory) สภาพการทำงาน (working condition) ภาระงาน (task requirement) นโยบายขององค์การ (organizational policies) และความปลอดภัยในการทำงาน (job security) 2) ความพึงพอใจต่อแรงจูงใจภายใน (intrinsic factors) ประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุน (promotion) การได้รับการยอมรับถึงความมีคุณค่าในองค์การ (recognition) ลักษณะงาน (nature of work) ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 องค์ประกอบ โดยมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความ

ผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (affective commitment) สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (normative commitment) และด้านความต่อเนื่อง (continuous commitment) ($\beta=0.73, 0.72, 0.55$ $p<0.005$) และพบว่า ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลโดยอ้อมกับการคงอยู่ในองค์การ โดยมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน

Li (2020) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การแต่ละด้านคือ ด้านการจัดสรร ด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (affective organizational commitment) โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดเหอหนานของจีน ผลการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมในองค์การ (organizational justice) ทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (perceived supervisor support) โดยเรียงลำดับจากความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ด้านความปฏิสัมพันธ์ (interactional justice) ด้านกระบวนการความยุติธรรม (procedure justice) และด้านการจัดสรรความยุติธรรม (distributive justice) ($r= 0.38, p<0.001$; $r= 0.22, p<0.01$; $r= 0.17, p<0.05$) ตามลำดับ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ($r= 0.32, p< 0.001$) และได้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก พบว่า ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านกระบวนการความยุติธรรม ด้านความปฏิสัมพันธ์ และด้านการจัดสรรความยุติธรรม ($\beta = 0.25, p<0.001$; $\beta = 0.20, p<0.001$; $\beta = 0.16, p<0.01$) และปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ($\beta = 0.22, p<0.001$) ในขณะเดียวกันพบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลโดยอ้อมเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก โดยมีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรส่งผ่าน

Orgambidez and Almeida (2018) ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรด้านความผูกพันในงาน (work engagement) การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา (social support: supervisor) และการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน (social support: coworker) ต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (affective organizational commitment) ในพยาบาลวิชาชีพในประเทศโปรตุเกส จำนวน 215 คน พบว่าความผูกพันในงาน ด้านความกระตือรือร้น (vigor) ด้านความทุ่มเท (dedication) และด้านการจดจ่อในงาน (absorption) สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($r= 0.48, 0.49, 0.48$ ตามลำดับ) ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($r= 0.45, 0.24$ ตามลำดับ) และยังพบว่า ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทำนายความ

ผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกได้ ($\beta = 0.41, p < 0.01$) ส่วนปัจจัยความผูกพันในงาน ด้านความกระตือรือร้น และด้านการจัดจ่อในงาน มีอิทธิพลทำนายความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญในระดับต่ำ ($\beta = 0.26, p < 0.01$; $\beta = 0.19, p < 0.05$) ตามลำดับ

Timalsina et al. (2018) ศึกษาปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยของรัฐภาคใต้ ประเทศเนปาล จำนวน 197 คน พบว่า ลักษณะการจ้างงานแบบถาวร สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 45 ระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 37 ปัจจัยความพึงพอใจในงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 26 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 3.9 แต่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และสถานภาพสมรส รวมทั้งปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้

Chegini (2019) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลของโรงพยาบาลของรัฐ ในอิหร่านจำนวน 401 คน พบว่า ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (organizational justice) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ($\beta = 0.893, p < 0.001$) และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment) ($\beta = 0.294, p < 0.001$) รวมถึงมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment) อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน ($\beta = 0.649, p < 0.001$) และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 29 ปัจจัยการรับรู้ความสามารถแห่งตน (self-efficacy) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกในระดับต่ำ กับ ความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.28, p < 0.001$)

Donglong et al. (2020) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (affective organizational commitment) ในอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในประเทศจีน จำนวน 257 ราย พบว่า ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการจัดสรร (distributive organizational justice) ด้านกระบวนการความยุติธรรม (procedural organizational justice) และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (interactional organizational justice) มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก โดยมีค่าตามลำดับดังนี้ ($r = 0.364, p < 0.01$, $r = 0.181, p < 0.05$, $r = 0.303, p < 0.01$)

Iqbal et al. (2020) ได้ทดสอบความสัมพันธ์และศึกษาโมเดลสมการโครงสร้าง สมการโครงสร้าง โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุต่อความผูกพันต่อองค์การ และมีตัวแปรด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และสุขภาวะทางจิต เป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในเมือง Sargodha ประเทศปากีสถาน จำนวน 299 ราย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformation leadership) มีความสัมพันธ์ทางตรง

เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.529, p < 0.01$) และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = 0.2686, p < 0.001$) ในขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลโดยอ้อมเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีตัวแปรส่งผ่าน คือ ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ (psychological empowerment)

Hussain and Khayat (2021) ศึกษาโดยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ จากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับผลของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพและบุคลากรในทีมสุขภาพ ที่ตีพิมพ์ในช่วงปี ค.ศ. 1985 - 2016 จำนวน 26 งาน ผลการศึกษาพบว่า มีงานวิจัยจำนวน 19 งานที่ค้นพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยในจำนวนนี้พบงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลจำนวน 13 ฉบับ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชุตินา ปัญญาพินิจนุกร และคณะ (2552) ศึกษาปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 301 คน ผลวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยลักษณะงานด้านคุณค่าของงาน ประสบการณ์จากการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพ และประสบการณ์จากการทำงานด้านองค์การของวิทยาลัย ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลได้ร้อยละ 31

ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 596 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าอิทธิพลเชิงบวกเท่ากับ 0.818 ส่วนปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีปัจจัยความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีค่าอิทธิพลโดยอ้อมเชิงบวกเท่ากับ 0.501 และ 0.308 ตามลำดับ

รุจิรา พัทธรัตน์และคณะ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านสาธารณสุข จำนวน 271 คน พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ($\beta = .545, p < 0.01$) วัฒนธรรมองค์กร ($\beta = .166, p < 0.01$) และแรงจูงใจในการทำงาน ($\beta = .162, p < 0.01$) โดยพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 50.70

ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 2,337 คน ผลการศึกษาพบว่า มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน สิ่งที่ได้รับจากองค์กร การบริหารจัดการขององค์กร ความโน้มเอียงทางบวก การบังคับบัญชาของหัวหน้า ความผูกพันต่องาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากระดับสูงไประดับต่ำตามลำดับ ($r = 0.69, 0.66, 0.65, 0.62, 0.59, 0.58, 0.50$) และพบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกที่ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย จากสูงไปต่ำดังนี้ คือ ลักษณะงาน ($\beta = 0.283$) การบริหารจัดการขององค์กร ($\beta = 0.227$) ด้านความโน้มเอียงทางบวก ($\beta = 0.148$) การบังคับบัญชาของหัวหน้า ($\beta = 0.144$) สิ่งที่ได้รับจากองค์กร ($\beta = 0.084$) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.037$) ตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 60.8 (Adjusted $R^2 = 0.608, p < .01$)

สุพรรณษา มากงลาด (2561) ศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของความยุติธรรมในองค์การต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 360 คน พบว่า ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความยุติธรรมด้านการจัดสรร ด้านกระบวนการความยุติธรรม และด้านปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = .301, r = .277, r = .317, r = .202$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และพบว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านการจัดสรร มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีปัจจัยความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ($Z = 3.087$) และปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีปัจจัยความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน ($Z = 4.164$)

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่นักวิชาการทั้งในต่างประเทศ อาทิ สหรัฐอเมริกา ประเทศในแถบยุโรป และเอเชีย รวมทั้งการศึกษาในประเทศไทยตั้งข้างต้น ซึ่งกลุ่มประชากรเป็นอาจารย์หรือเป็นบุคลากรที่เป็นวิชาชีพพยาบาล จากสถาบันระดับอุดมศึกษา สถาบันการศึกษาพยาบาล และสถาบันการศึกษาทางด้านสุขภาพ พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ มีการศึกษาตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยประยุกต์ใช้แนวคิดสามองค์ประกอบของ Meyer and Allen ทั้งในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบ และมีงานวิจัยบางส่วนมีการศึกษาวิเคราะห์แยกแยะเฉพาะองค์ประกอบรายด้าน เช่น ศึกษาเฉพาะองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก หรือความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Meyer and Allen ทั้งในภาพรวม และรายองค์ประกอบ

2.2 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล และกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มอาจารย์พยาบาล ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาจัดกลุ่มวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งนำเสนอตั้งตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยเชิงสาเหตุ	ค่าเฉลี่ย	การสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของผู้วิจัย
1. Rhodes & Eisenberger (2002)	✓	✓
2. Meyer et al. (2002)	✓	✓
3. Avolio et al. (2004)		
4. Al-Hussami (2009)	✓	
5. Al-Hussami et al. (2011)	✓	
6. Chen, & Indartono, (2011)	✓	
7. Gutierrez et al. (2012)	✓	
8. Rai (2013)		
9. Lee et al. (2016)		
10. Chully & Sandhya (2016)		
11. Ahmad (2018)		
12. Orgambí & Almeida. (2018)	✓	
13. Timalisa (2018)	✓	
14. Chegini (2019)	✓	
15. Donglon, et al. (2020)		
16. Iqbal et al. (2020)		
17. Li (2020)		
18. Hussain & Khayat (2021)	✓	
19. ชูติมา ปริญญาปริญญาโทและคณะ (2552)	✓	
20. ศรีณย์ พงษ์ทอง (2556)	✓	
21. รุ่งริสา พัทธวีวัฒน์และคณะ (2557)	✓	
22. ชูชัย สมทิทธิกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2560)	✓	
23. สุพรรณษา มากกลาง (2561)		
ค่าเฉลี่ย	35	
นงนา	✓	
- ความผูกพัน	✓	
นง		
- การให้ยืม	✓	
รางวัลในงาน		
- การเลื่อน	✓	
พอใจในงาน		
- ความพึง		

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ปี	ผู้แต่ง	ชื่อเรื่อง	ปี	ผู้แต่ง	ชื่อเรื่อง
1.	Rhoades & Eisenberger	(2002)	23.	สุพรรณ มาภักดา	(2561)
2.	Meyer et al.	(2002)	22.	ชูชัย สัมพันธ์ไกร และพงษ์สุนทร วิชาพานิชย์	(2560)
3.	Avolio et al.	(2004)	21.	รุ่งริสา พัทธรัศวินและคณะ	(2557)
4.	Al-Hussami	(2009)	20.	ศรีณัฐ พิมพ์ทอง	(2556)
5.	Al-Hussami et al.	(2011)	19.	ชุติมา ปริญญาพิทักษ์และคณะ	(2552)
6.	Chen, & Indartono,	(2011)	18.	Hussain & Khayat	(2021)
7.	Gutierrez et al.	(2012)	17.	Li	(2020)
8.	Rai	(2013)	16.	Iqbal et al.	(2020)
9.	Lee et al.	(2016)	15.	Donglond, et al.	(2020)
10.	Chully & Sandhya	(2016)	14.	Chegini	(2019)
11.	Ahmad	(2018)	13.	Timalsina	(2018)
12.	Orgambi & Almeida.	(2018)	12.	Orgambi & Almeida.	(2018)
13.	Timalsina	(2018)	11.	Ahmad	(2018)
14.	Chegini	(2019)	10.	Chully & Sandhya	(2016)
15.	Donglond, et al.	(2020)	9.	Lee et al.	(2016)
16.	Iqbal et al.	(2020)	8.	Rai	(2013)
17.	Li	(2020)	7.	Gutierrez et al.	(2012)
18.	Hussain & Khayat	(2021)	6.	Chen, & Indartono,	(2011)
19.	ชุติมา ปริญญาพิทักษ์และคณะ	(2552)	5.	Al-Hussami et al.	(2011)
20.	ศรีณัฐ พิมพ์ทอง	(2556)	4.	Al-Hussami	(2009)
21.	รุ่งริสา พัทธรัศวินและคณะ	(2557)	3.	Avolio et al.	(2004)
22.	ชูชัย สัมพันธ์ไกร และพงษ์สุนทร วิชาพานิชย์	(2560)	2.	Meyer et al.	(2002)
23.	สุพรรณ มาภักดา	(2561)	1.	Rhoades & Eisenberger	(2002)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ปี	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย
1.	Rhoades & Eisenberger (2002)	
2.	Meyer et al. (2002)	
3.	Avolio et al. (2004)	
4.	Al-Hussami (2009)	
5.	Al-Hussami et al. (2011)	
6.	Chen, & Indartono, (2011)	
7.	Gutierrez et al. (2012)	
8.	Rai (2013)	
9.	Lee et al. (2016)	
10.	Chully & Sandhya (2016)	
11.	Ahmad (2018)	
12.	Orgambi & Almeida. (2018)	
13.	Timasina (2018)	✓
14.	Chegni (2019)	
15.	Donglond, et al. (2020)	
16.	Iqbal et al. (2020)	
17.	Li (2020)	
18.	Hussain & Khayat (2021)	
19.	ชุตินา ปริญญาพิชญ์นุกูร์และคณะ (2552)	
20.	ศรีบุญ งามทอง (2556)	
21.	รุ่งจิรา พัทธรัศวีและคณะ (2557)	
22.	บุญย ศรีพิไลกร และพงษ์สุนทร ภูษาพานิชย์ (2560)	✓
23.	สุพรรณ มาภักดา (2561)	

การสังเคราะห์วิจัยเชิงสหวิทยาการ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ปี	ผู้แต่ง	ชื่อเรื่อง
2002	Rhoades & Eisenberger	1. Rhoades & Eisenberger (2002)
2002	Meyer et al.	2. Meyer et al. (2002)
2004	Avolio et al.	3. Avolio et al. (2004)
2009	Al-Hussami	4. Al-Hussami (2009)
2011	Al-Hussami et al.	5. Al-Hussami et al. (2011)
2011	Chen, & Indartono,	6. Chen, & Indartono, (2011)
2012	Gutierrez et al.	7. Gutierrez et al. (2012)
2013	Rai	8. Rai (2013)
2016	Lee et al.	9. Lee et al. (2016)
2016	Chully & Sandhya	10. Chully & Sandhya (2016)
2018	Ahmad	11. Ahmad (2018)
2018	Orgambi & Almeida	12. Orgambi & Almeida. (2018)
2018	Timalsina	13. Timalsina (2018)
2019	Chegini	14. Chegini (2019)
2020	Donglond, et al.	15. Donglond, et al. (2020)
2020	Iqbal et al.	16. Iqbal et al. (2020)
2020	Li	17. Li (2020)
2021	Hussain & Khayat	18. Hussain & Khayat (2021)
2022	สุติมา ปัญญาพิงษ์นุกูร์และคณะ	19. สุติมา ปัญญาพิงษ์นุกูร์และคณะ (2522)
2025	ศรีณัฐ พิมพอง	20. ศรีณัฐ พิมพอง (2556)
2025	รุ่งริสา พัทธรัชวีและคณะ	21. รุ่งริสา พัทธรัชวีและคณะ (2557)
2025	ชัชชัย สัมพสิทธิ์กร และพงษ์ชนันท์ ภูชาพานิชย์	22. ชัชชัย สัมพสิทธิ์กร และพงษ์ชนันท์ ภูชาพานิชย์ (2560)
2025	สุพรรณมา มากกลาง	23. สุพรรณมา มากกลาง (2561)

การสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของผู้วิจัย

ความถี่

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ปัจจัยเชิง	การสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของผู้วิจัย
ปัจจัยเชิง	1. Rhoades & Eisenberger (2002)
ทาง	2. Meyer et al. (2002)
เชิง	3. Avolio et al. (2004)
บวก	4. Al-Hussami (2009)
	5. Al-Hussami et al. (2011)
	6. Chen, & Indartono, (2011)
	7. Gutierrez et al. (2012)
	8. Rai (2013)
	9. Lee et al. (2016)
	10. Chully & Sandhya (2016)
	11. Ahmad (2018)
	12. Orgambi & Almeida. (2018)
	13. Timsina (2018)
	14. Chegini (2019)
	15. Dongsong, et al. (2020)
	16. Iqbal et al. (2020)
	17. Li (2020)
	18. Hussain & Khayat (2021)
	19. ชุติมา ปัญญาพิงนุจน์และคณะ (2552)
	20. ศรีณัฐ พิมพ์ทอง (2556)
	21. รุ่งจิรา พัทธรัศวีและคณะ (2557)
	22. ชุติมา ศรีพิไลกร และพงษ์สุนทร ฤชาพานิชย์ (2560)
	23. สุพรรณษา มากกลาง (2561)
ค่าเฉลี่ย	11
การ	1
เปลี่ยนแปลง	
-	
เสริมสร้างพลัง	
อำนาจต้น	
ใจได้	
- ระยะห่างเชิง	
โครงสร้าง	

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ปี	ผู้แต่ง	ชื่อเรื่อง	ประเภทเอกสาร	ปี	ผู้แต่ง	ชื่อเรื่อง	ประเภทเอกสาร
2002	Rhoades & Eisenberger	การส่งเสริมการช่วยเหลือกันของผู้อื่น	วารสาร	2002	Meyer et al.	การส่งเสริมการช่วยเหลือกันของผู้อื่น	วารสาร
2004	Avolio et al.	การส่งเสริมการช่วยเหลือกันของผู้อื่น	วารสาร	2009	Al-Hussami	การส่งเสริมการช่วยเหลือกันของผู้อื่น	วารสาร
2011	Al-Hussami et al.	การส่งเสริมการช่วยเหลือกันของผู้อื่น	วารสาร	2012	Gutierrez et al.	การส่งเสริมการช่วยเหลือกันของผู้อื่น	วารสาร
2013	Rai	การส่งเสริมการช่วยเหลือกันของผู้อื่น	วารสาร	2016	Lee et al.	การส่งเสริมการช่วยเหลือกันของผู้อื่น	วารสาร
2016	Chully & Sandhya	การส่งเสริมการช่วยเหลือกันของผู้อื่น	วารสาร	2018	Ahmad	การส่งเสริมการช่วยเหลือกันของผู้อื่น	วารสาร
2018	Orgambí & Almeida	การส่งเสริมการช่วยเหลือกันของผู้อื่น	วารสาร	2018	Timalsina	การส่งเสริมการช่วยเหลือกันของผู้อื่น	วารสาร
2019	Chegini	การส่งเสริมการช่วยเหลือกันของผู้อื่น	วารสาร	2020	Li	การส่งเสริมการช่วยเหลือกันของผู้อื่น	วารสาร
2020	Iqbal et al.	การส่งเสริมการช่วยเหลือกันของผู้อื่น	วารสาร	2021	Hussain & Khayat	การส่งเสริมการช่วยเหลือกันของผู้อื่น	วารสาร
2022	พินิจ วัฒนวิภากร และ พงษ์ชนพร ฤทธิพรวิชัย	การส่งเสริมการช่วยเหลือกันของผู้อื่น	วารสาร	2022	พินิจ วัฒนวิภากร และ พงษ์ชนพร ฤทธิพรวิชัย	การส่งเสริมการช่วยเหลือกันของผู้อื่น	วารสาร
2025	พินิจ วัฒนวิภากร และ พงษ์ชนพร ฤทธิพรวิชัย	การส่งเสริมการช่วยเหลือกันของผู้อื่น	วารสาร	2025	พินิจ วัฒนวิภากร และ พงษ์ชนพร ฤทธิพรวิชัย	การส่งเสริมการช่วยเหลือกันของผู้อื่น	วารสาร

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

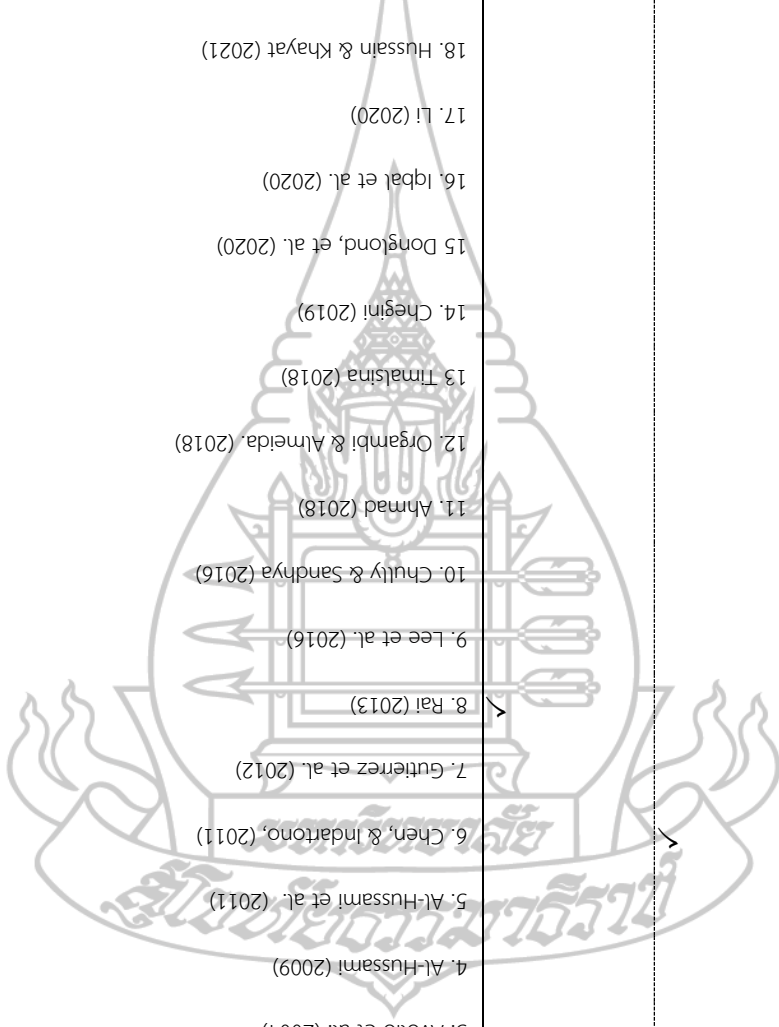
แหล่ง อ้างอิง	1. Rhoades & Eisenberger (2002)	2. Meyer et al. (2002)	3. Avolio et al. (2004)	4. Al-Hussami (2009)	5. Al-Hussami et al. (2011)	6. Chen, & Indartono, (2011)	7. Gutierrez et al. (2012)	8. Rai (2013)	9. Lee et al. (2016)	10. Chully & Sandhya (2016)	11. Ahmad (2018)	12. Orgambi & Almeida. (2018)	13. Timsina (2018)	14. Chegini (2019)	15. Donglond, et al. (2020)	16. Iqbal et al. (2020)	17. Li (2020)	18. Hussain & Khayat (2021)	19. ชุติมา ปริญญาพิงนุญและคณะ (2552)	20. ศรีณัฐ พิมพ์ทอง (2556)	21. รุ่งจิรา พัทธรัศวน์และคณะ (2557)	22. ชุติมา ศรีพิไลกร และพงษ์สุนทร วิชาพานิชย์ (2560)	23. ศุภรชชา มากกลาง (2561)			
ฐานข้อมูล วิทยานิพนธ์ ระดับปริญญา โทและปริญญา เอก																										
ฐานข้อมูล วารสาร วิชาการ																										
ฐานข้อมูล วิทยานิพนธ์ ระดับปริญญา โทและปริญญา เอก																										

การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงสังเคราะห์

ความถี่

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

หัวข้อ	อ้างอิง	เชิง
	1. Rhoades & Eisenberger (2002)	
	2. Meyer et al. (2002)	✓
	3. Avolio et al. (2004)	
	4. Al-Hussami (2009)	
	5. Al-Hussami et al. (2011)	✓
	6. Chen, & Indartono, (2011)	✓
	7. Gutierrez et al. (2012)	
	8. Rai (2013)	✓
	9. Lee et al. (2016)	
	10. Chully & Sandhya (2016)	
	11. Ahmad (2018)	
	12. Orgambi & Almeida. (2018)	
	13. Timsina (2018)	
	14. Chegni (2019)	✓
	15. Donglond, et al. (2020)	
	16. Iqbal et al. (2020)	
	17. Li (2020)	
	18. Hussain & Khayat (2021)	
	19. ชุติมา ปัญญาพิงญากรณ์และคณะ (2552)	
	20. ศรีณัฐ พิมพทอง (2556)	
	21. รุ่งริสา พัทธรัสมิ์และคณะ (2557)	
	22. ชุติมา ศรีพิสุทธิกร และพงษ์ชนันท์ ภูษาพานิชย์ (2560)	
	23. อรุณพรษา มากกลาง (2561)	
ความถี่		3
		✓
บทความปริทัศน์		
ต่อองค์การ		
- บทความปริทัศน์		
ความเสมอ		
ภาค		
องค์การ		



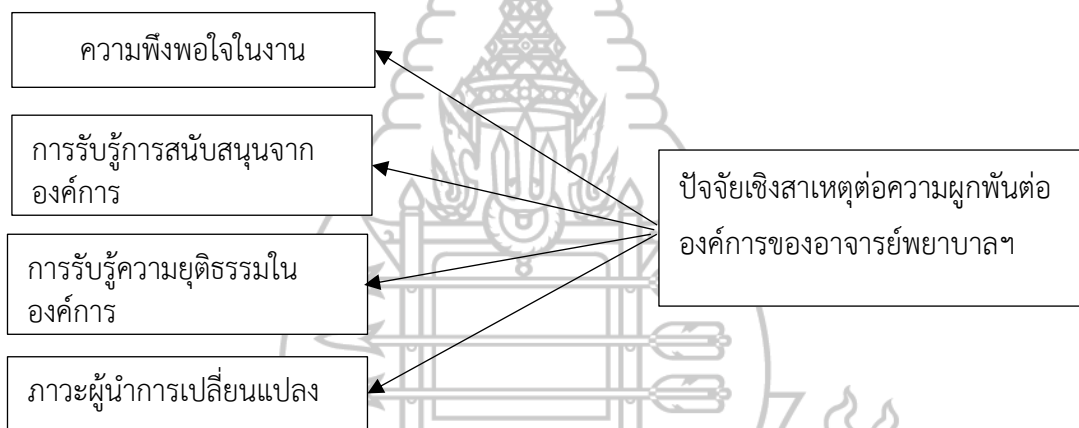
ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ปัจจัยเชิง ขวาง	ปัจจัยเชิง ตามยาว	การสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสหภาพของผู้วิจัย
1. Rhoades & Eisenberger (2002)		
2. Meyer et al. (2002)		
3. Avolio et al. (2004)		
4. Al-Hussami (2009)		
5. Al-Hussami et al. (2011)		
6. Chen, & Indartono, (2011)		
7. Gutierrez et al. (2012)	✓	
8. Rai (2013)		
9. Lee et al. (2016)		
10. Chully & Sandhya (2016)	✓	
11. Ahmad (2018)		
12. Orgambi & Almeida. (2018)	✓	
13. Timsina (2018)	✓	
14. Chegini (2019)		
15. Donglond, et al. (2020)		
16. Iqbal et al. (2020)		
17. Li (2020)		
18. Hussain & Khayat (2021)	✓	
19. ชุติมา ปัญญาพิริยกุลและคณะ (2552)		
20. ศรีณัฐ พิมพ์ทอง (2556)		
21. รุ่งริสา พัทธรัชวีและคณะ (2557)	✓	
22. ชุติมา ศรีพิริยกุล และพงษ์สุนทร ฤชาพานิชย์ (2560)		
23. สุพรรณษา มากกลาง (2561)		
	1	
	4	
	1	
แหล่งต้น ความเสมอภาค - การรับรู้ ประสบการณ์ - การพัฒนา องค์ความรู้ - วัฒนธรรม		

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และคัดสรรปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยพิจารณาจากความถี่ของปัจจัยต่าง ๆ ที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีความถี่อยู่ระหว่าง 11-35 พบว่ามี 4 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยความพึงพอใจในงาน 2) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ 3) ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และ 4) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังภาพที่ 2.5 ซึ่งในแต่ละปัจจัยจะกล่าวรายละเอียดต่อไป

ภาพที่ 2.5

ปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข



3. ปัจจัยความพึงพอใจในงาน

3.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) พบว่านักจิตวิทยาและนักวิชาการต่างได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ได้สอดคล้องกัน ดังเช่น

Hulin and Judge (2003) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปฏิกริยาด้านจิตใจของบุคลากรที่มีต่องาน โดยอยู่บนพื้นฐานของการเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานกับความคาดหวัง

Levy (2006) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึก อารมณ์เชิงบวก ซึ่งเป็นผลมาจากการใช้สติปัญญาในการประเมินงานหรือประสบการณ์ในงาน

Greenberg and Baron (2010) ระบุว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกและการประเมินเจตคติที่มีต่องานของบุคลากร

Schultz and Schultz (2010) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบ และเป็นเจตคติที่เกี่ยวข้องกับงาน

Luthans (2011) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า เป็นความพอใจ หรือสภาวะอารมณ์เชิงบวก ซึ่งเป็นผลมาจากการประเมินงาน หรือประสบการณ์ของตนเอง ทั้งนี้ความพึงพอใจประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองด้านอารมณ์ต่อสถานการณ์ในงาน 2) ความพึงพอใจในงานเป็นการตัดสินใจว่าผลตอบแทนที่ได้จากงานเป็นไปตามความคาดหวังหรือไม่ และ 3) ความพึงพอใจในงานแสดงถึงการมีเจตคติที่หลากหลายมาเกี่ยวข้อง

Colquitt et al. (2019) ให้ความหมายความพึงพอใจในงาน หมายถึง ภาวะอารมณ์แห่งความประทับใจที่มีผลมาจากการประเมินงานที่ทำ หรือการประเมินเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน ซึ่งการประเมินความพึงพอใจในงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับรับรู้คุณค่าและการให้ความสำคัญกับคุณค่า (value) โดยอธิบายในรูปสมการดังนี้

$$\text{ความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction)} = (\text{คุณค่าที่ต้องการ: } V_{\text{want}} - \text{คุณค่าที่ได้รับ: } V_{\text{have}}) \times (\text{ความสำคัญของคุณค่า})$$

จากสมการข้างต้น อธิบายได้ว่า ถ้าผลต่างระหว่างคุณค่าที่ต้องการกับคุณค่าที่ได้รับมีค่าแตกต่างกันสูง และบุคคลให้ความสำคัญในระดับสูง แสดงว่าสิ่งที่ได้รับมีค่าน้อยกว่าความคาดหวัง ก็จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานสูง แต่ถ้าผลต่างระหว่างคุณค่าที่ต้องการและคุณค่าที่ได้รับ มีค่าแตกต่างกันน้อย แสดงว่าสิ่งที่ได้รับเป็นไปตามที่คาดหวัง ก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน หรือถ้าผลต่างระหว่างคุณค่าที่ต้องการกับคุณค่าที่ได้รับมีค่าแตกต่างกันเชิงลบ แสดงว่า สิ่งที่ได้รับมีค่ามากกว่าความคาดหวัง ก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน

Robbin and Judge (2019) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกต่องานที่ทำ โดยการประเมินจากคุณลักษณะของงาน โดยบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานสูงก็มีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน

ณัฐพันธ์ เชนรนนท์ (2551) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นเจตคติเกี่ยวกับงานของพนักงานที่เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบาย และขั้นตอนการทำงาน เช่นเดียวกับ ปิยะฉัตร ฉ่ำชื่น (2547) และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2561) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกทางอารมณ์ หรือเจตคติทางบวกของบุคลากรที่มีต่องาน อาทิ

คุณลักษณะของงาน หรือสถานการณ์ในการทำงานของตนเอง รวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน อันได้มาจากการรับรู้และปฏิภริยาสนองตอบต่องานที่ปฏิบัติ หรือได้จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความคิดและรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อการทำงาน รวมทั้งปัจจัยหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่เกิดจากการรับรู้จากการปฏิบัติงาน และเป็นการตัดสินใจว่า ผลตอบแทนที่ได้จากงานเป็นไปตามความคาดหวังหรือไม่

3.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจต่องานของบุคลากร ดังเช่น

Herzberg (1966) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ ที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งกล่าวถึงสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาความพึงพอใจในงาน โดยเสนอมิติที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไว้ 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยภายในหรือปัจจัยจูงใจ (intrinsic factors or motivating factors) เป็นปัจจัยที่อยู่ภายในจิตใจของตัวบุคคลที่จะกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้สึกในด้านดี มีแรงจูงใจในการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยนี้มีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จ (achievement) หมายถึง บุคคลรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานที่ยาก การแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการเห็นผลในเชิงบวกจากงานของตนจะมีความพึงพอใจในงาน ส่วนการเห็นผลในเชิงลบจากงานของตน รวมถึงความล้มเหลวในความก้าวหน้าในที่ทำงาน หรือการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ไม่ดี จะมีความไม่พึงพอใจต่องาน

1.2 การยอมรับ (recognition) หมายถึง การได้รับคำชม หรือรางวัลจากการบรรลุเป้าหมายในงานหรือการผลิตงานคุณภาพสูง จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการแสดงว่าพวกเขาได้รับการยอมรับ และทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

1.3 ตัวงาน (work itself) หมายถึง เนื้อหาของงาน ความยาก ง่าย และระดับการมีส่วนร่วมในงาน ประเด็นเหล่านี้สามารถกระทบต่อความพึงพอใจหรือความไม่พอใจในงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบของบุคลากรที่ครอบคลุมทั้งความรับผิดชอบในตนเอง และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบอำนาจตามบทบาทหน้าที่ โดยบุคลากรมีความพึงพอใจจากการได้รับความรับผิดชอบและมีอำนาจในการตัดสินใจ แต่ในทางกลับกัน ความรับผิดชอบและระดับอำนาจที่ไม่สอดคล้องกันก็จะส่งผลเสียต่อความพึงพอใจในงาน

1.5 ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง ความก้าวหน้าในสถานะ หรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.6 การเติบโตทางอาชีพ (growth) หมายถึง การเพิ่มโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและเทคนิคใหม่ๆ และได้รับความรู้ทางวิชาชีพ

2. ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยเกื้อหนุน (Extrinsic factors or hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยมาจากภายนอกของงานและเป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้มีองค์ประกอบดังนี้

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา (relationship with supervisor) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ส่วนตัว และเป็นความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน (relationship with peers) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ส่วนตัว และเป็นความสัมพันธ์ในการทำงานผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.3 เงินเดือน (salary) รวมถึงค่าจ้างหรือการเพิ่มเงินเดือน ความคาดหวังของค่าจ้างหรือการขึ้นเงินเดือน

2.4 นโยบายและการบริหารขององค์กร (policy and administration) หมายถึงนโยบายและการบริหารขององค์กร รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น ขอบเขต นโยบาย และแนวทางการจัดการองค์กร การขาดการมอบอำนาจ การมอบหมายงานที่เหมาะสม รวมถึงความชัดเจนหรือไม่ชัดเจนของการจัดการองค์กร เช่น การขาดการมอบอำนาจ นโยบายและขั้นตอนที่คลุมเครือ และการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนอาจนำไปสู่ความไม่พอใจในงาน (Trowler, 2000)

2.5 การกำกับดูแล (supervision) เป็นการกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจพนักงานเกี่ยวกับความสามารถ ความเป็นธรรมหรือความไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในการกำกับดูแล รวมถึงความเต็มใจหรือไม่ของผู้บังคับบัญชาที่จะมอบหมายความรับผิดชอบหรือมอบหมายงาน ตลอดจนความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่

2.6 สภาพการทำงาน (work conditions) เป็นสภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน อาทิ พื้นที่ แสง เสียง การระบายอากาศ เครื่องมือ อุณหภูมิ และความปลอดภัยในงาน

Baron and Greenberg (2000) ได้เสนอองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ว่ามี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. นโยบายองค์กร (organizational factors) ได้แก่ ระบบการให้ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระจายความรับผิดชอบ และการบริหารด้วยความเป็นธรรม

2. ลักษณะงาน (aspects of jobs) ได้แก่ เนื้องาน ปริมาณ ความหลากหลายของงาน การมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์ ความท้าทาย คุณค่าของงาน และสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ในการทำงาน

3. คุณสมบัตินี้ของบุคคล (personal characteristics) ได้แก่ การยอมรับนับถือตนเอง ความเชื่อมั่นในความสามารถ ความอดทน สถานภาพ และความอาวุโส

Levy (2006) ได้เสนอองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานว่า มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ลักษณะงาน (job characteristic) ได้แก่ ทักษะความเชี่ยวชาญที่ต้องใช้ในงาน คุณลักษณะงาน ความสำคัญและคุณค่าของงาน ความอิสระในงาน ความเครียด และภาระงาน

2. คุณสมบัตินี้ของบุคคล (personal characteristics) ได้แก่ เจตคติต่องาน และความรู้สึกรู้สึกถึงความมีคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์การ

3. ปัจจัยทางสังคม (social factors) ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ และความยุติธรรมในองค์การ

4. โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ การจ่ายค่าตอบแทนที่มีคุณธรรม ผลกำไรจากการลงทุนทำงาน และความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

Gui (2009) ได้ศึกษาวิเคราะห์เชิงปริมาณงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในกลุ่มอาจารย์พยาบาล ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เพื่อนร่วมงาน (co-worker) เป็นความพึงพอใจในสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวงาน (work itself) เป็นลักษณะความเป็นวิชาชีพพยาบาล ภาระงาน การมีบทบาทในวิชาชีพครูพยาบาล ได้แก่ การสอน การดูแลติดต่อให้คำปรึกษานักศึกษา กิจกรรมทางวิชาการ การวิจัย การบริหาร การดูแลผู้ป่วย และสัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่ในแหล่งฝึกปฏิบัติ

3. สภาพการทำงานและชั่วโมงการทำงาน (working condition and working hour) กล่าวถึงความเป็นสัดส่วนของสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก สถานที่ตั้งที่ทำงาน สภาพแวดล้อม ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ความมั่นคงในการทำงาน และเวลาในการทำวิจัย

4. ค่าตอบแทน (remuneration) กล่าวถึงเงินเดือน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ตอบแทน รางวัล และจำนวนวันหยุดพักผ่อน

5. ความก้าวหน้าในวิชาชีพและการสนับสนุน (professional growth and promotion) เป็นโอกาสในการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ การยกย่อง และความก้าวหน้าในอาชีพ

6. การกำกับติดตาม (supervision) เป็นการกล่าวถึงรูปแบบของผู้นำ นโยบายองค์การ ความมีเสรีภาพทางวิชาการ ความมีอิสระในงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ การได้รับการสนับสนุน ชี้แนะ สอนงาน การได้รับการเสนอแนะ การมีเครือข่ายช่วยเหลือกัน และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

Luthans (2011) ได้เสนอองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะงาน (work itself) เป็นความรับผิดชอบ ความยากง่าย ความมีคุณค่า การท้าทายความสามารถ และการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจเกี่ยวกับงาน และความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ทั้งนี้มีการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ให้อิสระบุคลากรในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2. ผลตอบแทน (pay) เป็นผลตอบแทนที่อาจเป็นเงิน หรือสวัสดิการ โดยบุคลากรจะเปรียบเทียบระหว่างค่าตอบแทนกับความพยายามในงาน หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เช่น ถ้าบุคลากรรู้สึกว่าตนเองทำงานหนักกว่าคนอื่นในองค์กร แต่ได้รับผลตอบแทนน้อยกว่า ก็จะมีผลให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องาน แต่ในทางกลับกัน หากบุคลากรรู้สึกว่าได้รับการดูแลที่ดี ได้รับการตอบแทนที่มีความเที่ยงธรรม ก็จะมีเจตคติที่ดีต่องานและมีความพึงพอใจในงาน

3. การได้รับการสนับสนุน หรือได้รับโอกาส (promotion opportunity) เป็นการได้รับโอกาส หรือความก้าวหน้าในงานโดยพิจารณาจากความสามารถ

4. การนิเทศ (supervision) เป็นการได้รับการสอนงาน และการช่วยเหลือให้คำปรึกษาตามความเหมาะสม

5. เพื่อนร่วมงาน (co-worker) เป็นบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความชำนาญในงาน มีการกระตุ้นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

Faye et al. (2013) สรุปมีองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน ในกลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพด้านสุขภาพ ได้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. งาน (task) กล่าวถึงลักษณะงาน ประสิทธิภาพของงาน และระดับความรับผิดชอบในงาน

2. การศึกษาต่อเนื่อง (continuing education) กล่าวถึงการได้รับโอกาสในการรับการพัฒนาด้านการฝึกทักษะ และการศึกษาต่อเนื่อง

3. ผลตอบแทนและผลประโยชน์ (salary and benefits) กล่าวถึงระดับของค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับภาระงานและการได้รับค่าตอบแทนตามที่ต้องการ

4. ภาระงาน (workload) กล่าวถึงภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ตารางเวลาการปฏิบัติงาน และความสมดุลระหว่างกิจกรรมที่ทำกับการดูแลที่ได้รับ

5. รูปแบบการบริหาร (management style) กล่าวถึงการได้รับข่าวสารของหน่วยงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

6. ความมั่นคงในงาน (job stability) กล่าวถึงการตระหนักถึงการลาออกจากงานของบุคลากร การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนตรงเวลา ตำแหน่งในสายงาน และสัญญาการจ้างงาน

7. สภาพแวดล้อมในงาน (work environment) กล่าวถึงสิ่งเอื้อประโยชน์ และความปลอดภัยในการทำงาน

8. ความพึงพอใจในศีลธรรม (moral satisfaction) กล่าวถึงคุณภาพขององค์การ การคำนึงถึงการปฏิบัติกิจกรรมที่เกี่ยวกับศีลธรรม และศาสนา

Jackson (2016) ได้พัฒนาตัวชี้วัดความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล โดยแบ่งมิติองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน 5 มิติ ดังนี้

1. ด้านงานและภาระงาน (work and workload) หมายถึง งานที่สอดคล้องบทบาทอาจารย์พยาบาล รวมทั้งความรับผิดชอบที่นอกเหนือการสอน เช่น งานด้านบริหาร งานด้านบริการของสถาบัน ซึ่งการปฏิบัติงานต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับชั่วโมงการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

2. รางวัล (reward) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน หรือรางวัลที่ได้รับจากผลสำเร็จของงาน รวมทั้งการยอมรับจากองค์การที่เป็นสิ่งตอบแทนที่สะท้อนถึงแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation)

3. โอกาส (opportunity) หมายถึง การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่จำเพาะของแต่ละบุคคล รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าทางวิชาการที่สูงขึ้น

4. สัมพันธภาพ (relationship) หมายถึง สัมพันธภาพที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักศึกษา

5. สิ่งแวดล้อมในองค์การ (environmental condition) หมายถึง การบริหารองค์การบรรยากาศภายในองค์การ และวัฒนธรรมขององค์การ

Colquitt et al. (2019) ได้ อธิบายองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน (pay) ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบ ค่าตอบแทนที่ต้องการกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยคำนึงถึงความพยายามในงานที่ทำ เมื่อเปรียบกับบุคคลอื่นในองค์การ หากค่าตอบแทนที่ได้รับสูงกว่าค่าตอบแทนที่คาดหวัง ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน อย่างไรก็ตามพนักงานจะพึงพอใจในงานมากขึ้น เมื่อได้ค่าตอบแทนที่สูงและมีความมั่นคงในผลตอบแทนนั้นๆ

2. การได้รับการสนับสนุน (promotion) เป็นความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานต่อการสนับสนุนจากองค์การทั้งในด้านนโยบาย และผู้บังคับบัญชา โดยยึดหลักความต่อเนื่อง เป็นธรรม และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสามารถ เช่น การให้โอกาสแก่พนักงานให้มีความเจริญก้าวหน้า การได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

3. การนิเทศ (supervision) เป็นความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานต่อผู้บังคับ-บัญชาที่มีความสามารถ และนิเทศงานด้วยความสุภาพ มีการสื่อสารที่ดี และมีการช่วยเหลือพนักงานตามความเหมาะสม

4. ผู้ร่วมงาน (coworker) เป็นความพึงพอใจของพนักงานต่อผู้ร่วมงานทั้งในด้านคุณลักษณะ ความรับผิดชอบ การมีน้ำใจช่วยเหลืองาน ความสนุกสนาน โดยองค์การที่พนักงานมีความประทับใจต่อกันร่วมงานกันเสมือนคนในครอบครัว และทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

5. ลักษณะงาน (work itself) เป็นความพึงพอใจของพนักงานต่องานที่ทำในด้านการท้าทายความสามารถ ความน่าสนใจ และความมีคุณค่า

Robbin and Judge (2019) อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ว่ามี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ลักษณะงาน (job condition) โดยงานที่ทำให้บุคคลได้รับการฝึกหัดมีความหลากหลาย ทำความสามารถ มีการแลกเปลี่ยนปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันกับผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานทำให้มีความพึงพอใจในงาน

2. ปัจจัยส่วนบุคคล (personality) เกี่ยวกับการประเมินตนเองเชิงบวก ในด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) การรับรู้ความสามารถทั่วไปของตน (generalized self-efficacy) ที่สามารถจัดการปฏิบัติ และทำให้องค์กรสำเร็จ มีความเชื่อในอำนาจในตน (internal locus of control) ว่าสามารถควบคุมเหตุการณ์ในชีวิต และมีความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) ซึ่งบุคคลที่มีการประเมินตนเองในเชิงบวกจะมีความพึงพอใจในงานสูง

3. ค่าตอบแทน (pay) ค่าตอบแทนที่ได้จากปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยที่ใช้ในการตอบสนองความสละสลวยในการดำเนินชีวิต และความพึงพอใจในค่าตอบแทนส่งผลให้บุคคลพึงพอใจต่องาน

4. การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (corporate social responsibility) หากบุคคลที่มีค่านิยมเหมือนกับองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมและค่านึงประโยชน์ หรือ แบ่งปันต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมจะทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าและพัฒนาความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

Christian (2021) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในกลุ่มอาจารย์พยาบาล โดยสรุปองค์ประกอบความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. บทบาทและความคาดหวัง (role transition and expectation) เป็นความเข้าใจยอมรับในบทบาท และความคาดหวังในบทบาท

2. สภาพแวดล้อมในงาน (work environment) เป็นสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักศึกษา การชี้แนะสอนงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การบริหารองค์การ การสื่อสารภายในองค์การ และบรรยากาศภายในองค์การ

3. ภาระงานและความสมดุลในงานและชีวิต (workload and work-life balance) หมายถึงจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เกี่ยวกับการสอน การบริการสังคม การวิจัย การเป็นที่ปรึกษา การจัดการกับภาระงาน และการจัดสมดุลในการมีกิจกรรมอื่นๆ ในชีวิตและครอบครัว

4. ค่าตอบแทนและตำแหน่งในงาน (financial compensation and position structure) เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และค่าตอบแทนตามตำแหน่ง

5. ความผูกพันต่อวิชาชีพ (professional commitment) หมายถึง แรงจูงใจภายในบุคคล เป็นความรู้สึก ความสุข พึงพอใจในบทบาท ทัศนคติและรู้สึกมีคุณค่าในอาชีพ

ปิยะฉัตร ฉ่ำชื่น (2547) ได้ศึกษาวิเคราะห์เชิงปริมาณงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล และสรุปองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้ 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ลักษณะงาน เป็นความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่องานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ประเภทของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปริมาณงาน ความน่าสนใจของงาน รวมถึงความยากง่ายของงาน การใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความมีคุณค่า ซึ่งทำลายความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. เงินเดือนและผลตอบแทน เป็นความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนต่าง ๆ ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลต่าง ๆ และการได้รับสิทธิประโยชน์จากการปฏิบัติงาน

3. ผู้ร่วมงานและสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นความพึงพอใจของบุคลากรในการได้ร่วมงานกับกลุ่มผู้ร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีการช่วยเหลือให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทั้งระหว่างผู้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน

4. โอกาสความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน เป็นความพึงพอใจของบุคลากรที่เกิดจากได้รับโอกาสก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีโอกาสประสบความสำเร็จในงาน

5. อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความอิสระในงาน เป็นความพึงพอใจของบุคลากรที่เกิดจากการได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานตามความรู้ความสามารถ และมีอิสระในการคิด ตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในองค์การ

6. การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นความพึงพอใจของบุคลากรจากการได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน

7. สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในงาน เป็นความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สิ่งแวดล้อม ความสะอาดสบาย ความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงชั่วโมงตารางเวลาการปฏิบัติงาน

8. นโยบายและผู้บริหาร เป็นความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อนโยบาย ผู้บริหารงาน รูปแบบการบริหารงาน ทักษะ ความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ และการให้คำแนะนำช่วยเหลือเกี่ยวกับเทคนิคการทำงาน

9. ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสถานภาพ เป็นความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต ครอบครั้ว และการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับความสะอาดสบายที่เหมาะสมกับตำแหน่งและฐานะของตน

จากเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการ ทั้งต่างประเทศและในประเทศดังกล่าวข้างต้น เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อดูความเหมือนและความต่างขององค์ประกอบ โดยนำมาจัดกลุ่มมิติขององค์ประกอบเพื่อสังเคราะห์เป็นมิติองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน และใช้ชี้อมิติองค์ประกอบใหม่เพื่อใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งสามารถนำมาเสนอเป็นมิติองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ตามตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2

การวิเคราะห์และสังเคราะห์มิติองค์ประกอบของปัจจัยความพึงพอใจในงาน

มิติองค์ประกอบ	1. Herzberg (1966)	2. Baron and Greenberg (2000)	3. Levy (2006)	4. Gui (2009)	5. Luthans (2011)	6. Faye et al. (2013)	7. Jackson (2016)	8. Colquitt, et al. (2019)	9. Robbin and Judge (2019)	10. Christian (2021)	11. ปิยะฉัตร ฉ่ำชื่น (2547)	ความถี่	การสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้วิจัย
- ความรับผิดชอบ	✓	✓		✓	✓	✓	✓				✓		
- ความยากง่าย/ทักษะความเชี่ยวชาญที่ต้องใช้	✓	✓	✓		✓						✓	47	
- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ/การกำหนดเป้าหมาย/กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน	✓	✓		✓	✓	✓					✓		
- ความมีอิสระในงาน	✓		✓	✓							✓		
- ความท้าทายความสามารถ	✓	✓			✓			✓	✓		✓		

1. ด้านคุณลักษณะงาน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

มิติองค์ประกอบ	การสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้วิจัย											
	1. Herzberg (1966)	2. Baron and Greenberg (2000)	3. Levy (2006)	4. Gui (2009)	5. Luthans (2011)	6. Faye et al. (2013)	7. Jackson (2016)	8. Colquitt, et al. (2019)	9. Robbin and Judge (2019)	10. Christian (2021)	11. ปิยะฉัตร ฉ่ำชื่น (2547)	ความถี่
- คุณค่าของงานที่ทำ/ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	
- การรับรู้ว่ามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในงาน	✓							✓				
- ความผูกพันต่อวิชาชีพ/อาชีพ									✓			
- ความมั่นคง				✓		✓						
- ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย				✓								
- ความสำเร็จ/ประสิทธิภาพงาน	✓					✓						
- ลักษณะความเป็นวิชาชีพ	✓			✓								
- เงินเดือน/ผลตอบแทน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
- การเลื่อนเงินเดือน	✓						✓				✓	25
- สวัสดิการที่นอกเหนือเงินเดือน/สิทธิประโยชน์				✓	✓					✓	✓	
- รางวัล/ผลตอบแทนหรือการได้รับการชมเชยก่อนเมื่อผลิตผลงานที่คุณภาพสูงหรือตามผลสำเร็จของงาน	✓			✓	✓		✓				✓	
- สัญญาการจ้างงาน						✓						
- ตำแหน่งในสายงาน	✓				✓	✓						
- ผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	
- การกำกับติดตาม ดูแลการนิเทศงาน ชี้แนะสอนงาน	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	30
- สัมพันธภาพ	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	
- ความสามารถ/ความเชี่ยวชาญในงาน							✓	✓			✓	
- การยอมรับนับถือจากผู้บริหาร	✓										✓	

1. ผลประโยชน์ที่ได้รับ

2. ผู้บังคับบัญชา

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มิติองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยพบว่า นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกัน ซึ่งมีความถี่อยู่ระหว่าง 12-47 และสามารถสรุปองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน และความหมาย เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้ 7 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. คุณลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรต่องานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย ความยากง่าย การใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายหรือกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในงาน ความท้าทายความสามารถ งานที่ทำมีลักษณะของความเป็นวิชาชีพ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าให้เกิดความภาคภูมิใจ มีความมั่นคง และก่อให้เกิดความผูกพันต่ออาชีพ

2. ผลประโยชน์ที่ได้รับ หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ รางวัลหรือการได้รับการยกย่องเมื่อผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง

3. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย สัมพันธภาพ การกำกับติดตาม การนิเทศงาน การชี้แนะสอนงาน ส่งเสริมความก้าวหน้า ความสามารถของผู้บังคับบัญชา และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

4. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร สัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่ในแหล่งฝึกปฏิบัติ สัมพันธภาพกับนักศึกษา การช่วยเหลืองาน การทำงานเป็นทีม การได้รับการยอมรับนับถือ และความเชี่ยวชาญในงาน

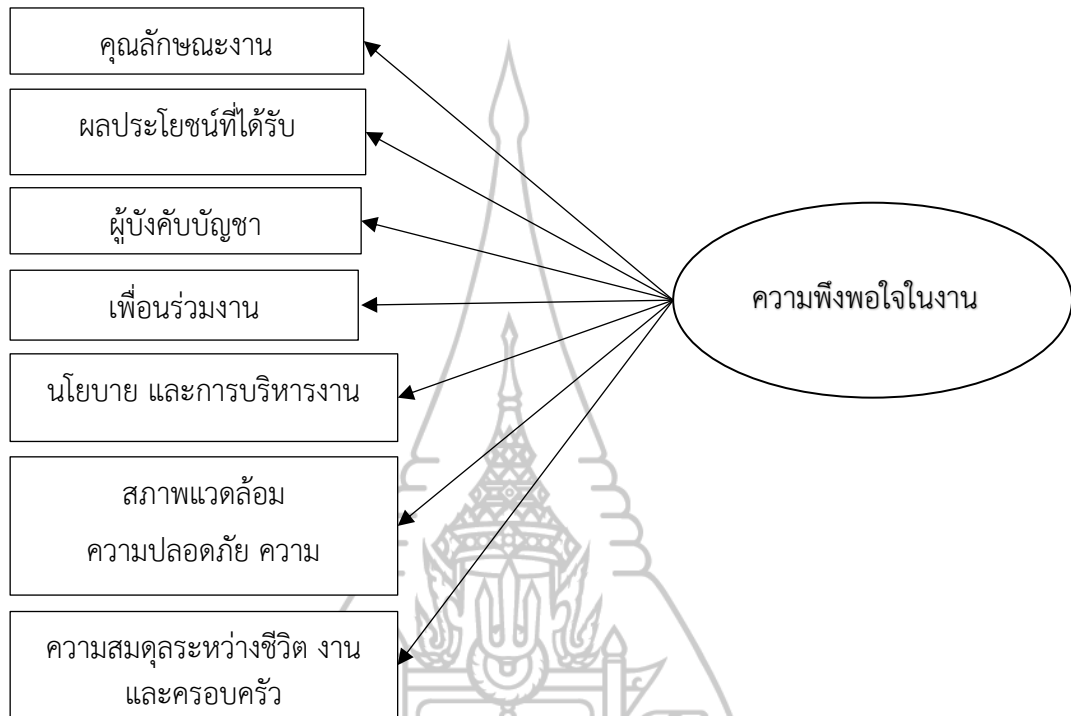
5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อนโยบายขององค์กร ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ คุณธรรมในองค์กร การสื่อสาร และบรรยากาศขององค์กร

6. สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ที่ตั้งของสถานที่ทำงาน เครือข่ายช่วยเหลือกัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อความสมดุลระหว่าง ชีวิต งาน และครอบครัว ประกอบด้วย ภาระงานหรือชั่วโมงปฏิบัติงาน วันหยุดพักผ่อน ทั้งนี้องค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน ของความพึงพอใจในงาน แสดงดังภาพที่ 2.6

ภาพที่ 2.6

องค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน ของความพึงพอใจในงาน



3.3 ผลของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ใช้อธิบายพฤติกรรมขององค์กร และการบริหารองค์กร รวมถึงการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Luthans, 2011) ซึ่งจากการทบทวนเอกสารงานวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อบุคลากรและองค์กรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. **เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment)** จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ (Lambert & Hogan, 2009; Meyer et al., 2002; Nagar, 2012) กล่าวคือ บุคลากรที่มีความพึงพอใจสูง ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่พึงพอใจในงาน จะมีความสุขและมีเจตคติที่ดีต่อบทบาทและงานที่ทำ ทำให้มีพฤติกรรมที่ทุ่มเทในการทำงาน นอกจากนี้การที่บุคลากรเกิดความพึงพอใจในผลตอบแทนที่รับ ก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและมีความคิดที่จะคงอยู่ในองค์กร (Byrd et al., 2000; Gui et al., 2009; Mitchell et al., 2000; Robinson et al., 1997)

2. **เพิ่มผลการปฏิบัติงาน (performance)** จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน (Judge et al., 2001; Meyer et al., 2002; Colquitt et al., 2019) อย่างไรก็ตาม ยังพบว่า การศึกษาของ Thoresen et al.

(2003) แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (performance) ในระดับต่ำ ($r = .17$) ซึ่งอธิบายว่า ความพึงพอใจในงาน ยังมีผลต่อการปฏิบัติงานบ้าง แต่อาจจะมีปัจจัยด้านอื่น ๆ อีกหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (*organizational citizenship behavior*) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ให้ความช่วยเหลืองานที่นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยแสดงออกในลักษณะของการคำนึงถึงผู้อื่น และการสนับสนุนการทำงานเพื่อให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยจำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่การศึกษาของ Barusman (2014) และวัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ได้แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการส่งผ่านทางความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และจะมีผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามมา

4. ลดพฤติกรรมถอนตัวออกจากงาน (*withdrawal behavior*) โดยพฤติกรรมของบุคลากรที่ขาดความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมในองค์กร มักแสดงออกในลักษณะของการขาดงาน การทำงานเฉื่อยชา หลีกหนีงาน และมีความสับสนใจที่จะออกจากงาน และจากการศึกษางานวิจัยทั้งต่างประเทศและในประเทศ พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมถอนตัวออกจากงาน เช่น การศึกษาของ Lambert and Hogan (2009) ที่วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของการตั้งใจลาออกของบุคลากร พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์โดยตรงเชิงลบกับการตั้งใจลาออก และมีความสัมพันธ์โดยอ้อมเชิงลบผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของปรกรณ์ ลิมโยธิน (2555) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์โดยตรงเชิงลบกับการตั้งใจลาออกของพนักงาน และการศึกษาของ Christian (2021) ที่ศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงานต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อของอาจารย์พยาบาลในสหรัฐอเมริกาจำนวน 385 ราย ผลการศึกษาชี้ว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล มีความสัมพันธ์กันสูงกับความตั้งใจที่จะอยู่ต่อ ดังนั้น อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ความพึงพอใจในงานจึงมีแนวโน้มที่จะทำงานและอยู่ในตำแหน่งทางวิชาการ การค้นพบนี้ได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมเมื่อสำรวจตัวแปรทำนายในแบบจำลองการถดถอยพหุเชิงเส้นเพิ่มเติม ผลลัพธ์ในโมเดลระบุว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะอยู่ต่อ ($p < .001$) โดยพบว่า ปัจจัยที่ทำนายทั้งความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะอยู่ต่อ ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับ ความสมดุลทางวิชาชีพ (การสอน) และค่าตอบแทน

จึงเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากรนั้น มีผลดีต่อทั้งระดับองค์กรและระดับผู้ปฏิบัติกล่าวคือ เป็นปัจจัยที่เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร รวมทั้งมีแนวโน้มช่วยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3.4 แนวทางการสร้างความพึงพอใจในงาน

จากที่ได้กล่าวถึงผลของความพึงพอใจในงานมาแล้ว สะท้อนได้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน จึงทำให้มีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวทางการสร้างความพึงพอใจในงาน ดังเช่น

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานไว้ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนทุกคนอย่างเป็นธรรม เพราะเชื่อว่าถ้าระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ขาดความยุติธรรมจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน
2. การปรับปรุงคุณภาพการบังคับบัญชา โดยพบว่า พนักงานที่มีความเชื่อถือศรัทธาต่อความสามารถของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานสูง โดยเฉพาะเมื่อหัวหน้าปฏิบัติต่อพนักงานอย่างให้เกียรติและคอยดูแลปกป้องผลประโยชน์ของพนักงาน รวมทั้งสามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาได้โดยตรง
3. การกระจายอำนาจการควบคุมในองค์กร โดยการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจในการทำงานให้แก่พนักงานแทนที่การรวมศูนย์ จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน
4. การมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสนใจของพนักงาน ทั้งนี้ความสนใจของพนักงานที่มีความแตกต่างกัน การมอบหมายงานให้ตรงกับความสนใจของพนักงานจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจสูง
5. การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจสูง
6. การสร้างความไว้วางใจ ทั้งทางฝ่ายบริหารและพนักงาน จะก่อให้เกิดความไว้วางใจและความรู้สึกดีต่อผู้บริหารและองค์กร
7. การสร้างความมั่นคงในหน้าที่ การงานและสร้างโอกาสให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้า เนื่องจากงานที่มั่นคงทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ในองค์กร และการที่พนักงานรับรู้ถึงโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในสายงานหรือในองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน

มาลีวัล เลิศสาครศิริ และคณะ (2563) ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ เช่น การให้เข้าอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อการพัฒนาทักษะปฏิบัติและด้านวิชาการ เพื่อให้รู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร
2. มีนโยบายสร้างสถานภาพทางวิชาชีพให้เข้มแข็งอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

3. สร้างแรงจูงใจด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน รางวัล โบนัส ผลประโยชน์ สวัสดิการ ค่ายก่องชมเชยที่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและพฤติกรรม รวมทั้งปรับปรุงสวัสดิการสำหรับบุคลากรและครอบครัว ซึ่งจะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

4. ส่งเสริมความก้าวหน้า เช่น การสนับสนุนเรื่องการศึกษา การอบรมเพิ่มพูนความรู้และมีแนวทางการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจน เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในองค์กร

5. ปรับลักษณะการทำงานที่สอดคล้องกับลักษณะงานเนอเรชั่น เช่น การสร้างนวัตกรรมการทำงานใหม่ สร้างระบบการประสานงานระหว่างบุคลากรที่แตกต่างกันทางงานเนอเรชั่นเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

6. อนุญาตให้สามารถกำหนดตารางการปฏิบัติงาน หรือปรับตารางเวลาการทำงานในลักษณะงานที่ยืดหยุ่นได้ อนุญาตให้ตัดสินใจในงาน ให้การยอมรับ

7. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา หรือการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับนับถือ

8. จัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต เป็นส่วนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในองค์กร

9. ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทั้งภายในวิชาชีพเดียวกัน หรือบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ทำให้มีความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

Thomas, et al. (2019) ได้เสนอแนวทางสร้างความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล โดยการป้องกันภาวะหมดไฟ (burnout) ซึ่งเกิดจากความเครียดเรื้อรังจากปัจจัยด้านองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยส่วนบุคคล ที่ทำให้อาจารย์ไม่มีความสุขในการทำงาน และส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในงาน โดยเสนอแนวทางป้องกันไว้ดังนี้

1. การช่วยเหลือในการจัดการกับแหล่งที่มาของความเครียดของบุคลากร เช่น การเกลี้ยเกียรหน้าที่และความรับผิดชอบ

2. การส่งเสริมการพัฒนาความสัมพันธ์ในงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การสนับสนุนการทำงานร่วมกันทั้งในการสอน การบริการวิชาการ การวิจัยและการเขียนบทความวิจัย เป็นต้น

3. การจัดให้มีที่ปรึกษาหรือโค้ช เพื่อช่วยเหลือให้คำปรึกษาทั้งในด้านกำหนดทิศทางการทำงาน การวิจัย การสอน และการบริหารจัดการภาระงาน หรือวิธีการสร้างสมดุลในชีวิตการทำงานแก่อาจารย์พยาบาล

4. การส่งเสริมการจัดตารางเวลาให้สมดุล อนุญาตให้อาจารย์จัดตารางการทำงานที่สอดคล้องกับภาระงานที่แท้จริง เช่น การเตรียมการสอน การประเมินนักศึกษา และงานวิจัย สนับสนุนการทำงานและเลิกงานตามเวลาที่กำหนด จะช่วยให้อาจารย์สามารถจัดการเวลาส่วนตัวได้ดีขึ้น

5. การดูแลส่งเสริมด้านสุขภาพส่วนบุคคล และสนับสนุนให้อาจารย์สามารถจัดเวลาสำหรับครอบครัวและเวลาส่วนตัว เช่น การออกกำลังกาย หรือทำกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อการคลายเครียด

6. การชื่นชมในความสำเร็จและการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่ทำ จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่า

Christian (2021) เสนอแนวทางส่งเสริมความพึงพอใจในงาน สำหรับอาจารย์พยาบาลไว้ 3 แนวทางดังนี้

1. การส่งเสริมสภาพแวดล้อมหรือวัฒนธรรมเชิงบวกในการทำงาน โดยมีแนวทางดังนี้

1.1 การแสดงความชื่นชม การได้รับการยอมรับในผลงาน เพิ่มความรู้สึกมีคุณค่า เพื่อเพิ่มการรับรู้ถึงความมีคุณค่า เป็นการเพิ่มแรงจูงใจและนำไปสู่ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

1.2 การสื่อสารอย่างเปิดกว้าง รวมถึงความสม่ำเสมอในการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเปิดโอกาสในการรับรู้และการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนพันธกิจขององค์กร

1.3 การส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลได้มีโอกาสในการได้รับการพัฒนาด้านความเชี่ยวชาญในวิชาชีพทั้งจากภายในและภายนอกสถาบัน การมีที่ปรึกษาสอนงานโดยผู้ที่มีประสบการณ์ การพัฒนาภาวะผู้นำ การมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อเพิ่มการรับรู้ถึงความมีคุณค่าและสร้างความมุ่งมั่นในงาน

1.4 การส่งเสริม สนับสนุนบรรยากาศเชิงบวกและการสนับสนุนกันในการทำงานร่วมกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2. การจัดสรรภาระงานที่สมดุล ควรมีมาตรฐานกำกับการจัดสรรภาระงาน ทั้งในงานด้านการสอน การพัฒนานักศึกษา การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ เป็นต้น เพื่อช่วยให้อาจารย์สามารถแยกงานออกจากเวลาส่วนตัวได้ชัดเจน และสามารถจัดสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ นำไปสู่ความพึงพอใจในงาน

3. การให้ค่าตอบแทน เงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ควรมีการวิเคราะห์ตลาดสำหรับการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งสนับสนุนด้านแหล่งทุนในการศึกษาหรือพัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อสร้างแรงจูงใจภายนอก

สรุปได้ว่า แนวทางการสร้างความพึงพอใจในงานดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ของ Herzberg ที่แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานไม่ได้มาจากปัจจัยเกื้อหนุนหรือปัจจัยภายนอกเพียงอย่างเดียว แต่ต้องใช้ปัจจัยภายในช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมี

ความรู้สึกถึงการเติบโตและการมีบทบาทสำคัญในองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขและพึงพอใจในงานมากขึ้นในระยะยาว

4. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

4.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า นักวิชาการได้เสนอความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้ ดังเช่น

Eisenberger et al. (1986) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า หมายถึง ความเชื่อของบุคลากรที่มีนโยบายและการปฏิบัติขององค์กรในด้านการสนับสนุน และการดูแลช่วยเหลือ รวมทั้งการให้คุณค่า การให้ค่าตอบแทน และการสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรบรรลุเป้าหมาย มีความผาสุกและคุ้มค่างับการทุ่มเทในการทำงาน

LaMastro (1999) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าตนเองมีคุณค่ากับองค์กร และองค์กรได้ให้ความดูแลช่วยเหลือให้มีความผาสุก โดยการรับรู้ดังกล่าวเกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กรที่ให้การสนับสนุนและการเอื้อให้เกิดบรรยากาศภายในองค์กร

ยูวดี ศิริยทรัพย์ (2553) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า หมายถึง เจตคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเกี่ยวกับการดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ การเห็นคุณค่า และความสำคัญ รวมทั้งการพัฒนาให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพของตน

เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) อธิบายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่า องค์กรให้คุณค่า ให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความห่วงใยและมีความผูกพันต่อบุคลากร โดยการให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ ผ่านนโยบายและตัวแทนขององค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ในการทำงานดีขึ้น

ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล (2560) ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า หมายถึง ความเข้าใจและการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับระดับที่องค์กรให้การดูแลความเป็นอยู่ และความสุข รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งเป็นความเชื่อของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรเมื่อพนักงานต้องการ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการกับสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด

สรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การตีความของบุคลากรต่อองค์กร ในด้านการให้ความสำคัญและเห็นคุณค่า การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากร รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งบุคลากรสามารถรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กรผ่านทางนโยบาย และพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

4.2 องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational support theory) มีรากฐานมาจากทฤษฎีแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) ซึ่งมีบรรทัดฐานมาจากต่างตอบแทนกัน และกัน Eisenberger et al.(1986) เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร โดยมีความเชื่อว่า ประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับจากผู้อื่นโดยมีพื้นฐานมาจากความจริงใจ บุคคลจะถือว่าสิ่งนั้นมากด้วยคุณค่า ก็จะมีรู้สึกว่าเป็นบุญคุณที่จะต้องตอบแทนด้วยการมีเจตคติและการปฏิบัติที่เป็นประโยชน์กับองค์กร ต่อมา Rhoades and Eisenberger (2002) อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร ว่าเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา ซึ่งสะท้อนหลักการสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) การสนับสนุนจากองค์กรเป็นบรรทัดฐานแห่งการตอบแทนกันและกัน (the reciprocity norm) ซึ่งบุคลากรจะสร้างความรู้สึกผูกพันเมื่อรับรู้ว่าการได้ดูแล เอาใจใส่ สนับสนุน และบุคลากรจะตอบแทนโดยการช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 2) การสนับสนุนจากองค์กรในด้านการดูแลเอาใจใส่ การยอมรับนับถือ เป็นการตอบสนองความต้องการด้านจิตสังคมของบุคลากร และทำให้บุคลากรเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรและมีบทบาททางสังคม และ 3) การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อความเชื่อถือของบุคลากรต่อองค์กร และบุคลากรจะตอบแทนด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่ง Eisenberger et al. ได้สร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Survey of Perceived Organizational Support: SPOS) โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการประเมินของพนักงานต่อการสนับสนุนจากองค์กรและการกระทำขององค์กรที่มีผลกระทบต่อพนักงาน จากนั้นจึงนำไปสำรวจและเก็บข้อมูลกับพนักงาน จำนวน 361 คน ในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อศึกษาองค์ประกอบ พบว่า แบบวัดรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าความเที่ยงสูง เมื่อไม่ได้แบ่งมิติในการวัด ดังนั้น Eisenberger et al. จึงสรุปว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่ามีองค์ประกอบเพียงมิติเดียว

Kraimer and Wayne (2004) แบ่งองค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านการใส่ใจการปรับตัวของบุคลากร (adjustment perceived organizational support) เป็นการรับรู้ของบุคลากรต่อนโยบายและแนวปฏิบัติขององค์กร ในด้านการดูแลเอาใจใส่ หรือช่วยอำนวยความสะดวกในการปรับตัวของบุคลากรและครอบครัวต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงาน
2. ด้านอาชีพ (career perceived organizational support) เป็นการรับรู้ของบุคลากรต่อนโยบายและแนวปฏิบัติขององค์กรในด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าทาง

อาชีพ เช่น การวางแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาว การเป็นพี่เลี้ยง ที่ปรึกษาสอนงาน การประเมินประสิทธิภาพการทำงานที่มุ่งเน้นงานในอาชีพ เป็นต้น

3. ด้านเศรษฐกิจ (financial perceived organizational support) เป็นการรับรู้ของบุคลากรต่อนโยบายและแนวปฏิบัติขององค์กรในด้านการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรด้านความต้องการค่าตอบแทน รางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้จากการทำงาน

Abd El-Aziz et al. (2017) และ Sodeify and Habibpour (2021) ได้สรุปผลการศึกษารับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาล โดยแบ่งได้เป็น 2 มิติ คือ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (supervisor support) และการรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (co-worker support) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (supervisor support) เป็นการรับรู้ของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าและการดูแลเอาใจใส่ต่อความผูกพันของบุคลากร ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

1.1 การสนับสนุนทางอารมณ์ (emotional supports) เป็นการที่ผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่รับรู้ความรู้สึกและรับฟัง รวมทั้งการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าสามารถคุยเรื่องครอบครัวได้อย่างสบายใจ แสดงความห่วงใยต่อวิธีการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ที่ส่งผลต่อครอบครัว และการให้ข้อเสนอแนะในเชิงบวก

1.2 การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (instrumental support) เป็นการแสดงว่าผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารจัดการ และจัดหาทรัพยากรในการทำงานประจำวัน หรือบริการช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในการจัดการด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและบทบาทในครอบครัว

1.3 พฤติกรรมต้นแบบของผู้บังคับบัญชา (role modeling behavior of supervisors) เป็นการแสดงว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่าง และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้สังเกตและเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดการปัญหาครอบครัวและที่ทำงาน

1.4 การสร้างสรรค์เกี่ยวกับการจัดการในการทำงานและครอบครัว (creative work-family management) เป็นการแสดงถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติ และการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเน้นเป็นรายบุคคล ในการแสดงบทบาทในการทำงานและบทบาทในครอบครัว และเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถจัดการอย่างสร้างสรรค์ทั้งในงานและครอบครัว เพื่อรองรับผลประโยชน์ของทั้งฝ่ายองค์กรและฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (co-worker support) เป็นการรับรู้ของบุคลากรต่อเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าและการดูแลเอาใจใส่ต่อความผูกพัน ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

2.1 การสนับสนุนด้านอารมณ์ (emotional supports) เป็นการที่บุคลากรแสดงความห่วงใย ได้รับความรู้สึก และรับฟังปัญหาจากเพื่อนร่วมงานอย่างกระตือรือร้น มีความรู้สึกยอมรับกัน สร้างบรรยากาศเชิงบวกหรือมีอารมณ์ขันในที่ทำงาน และรู้สึกมีความสุขที่ได้ร่วมงานกัน มีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจกันและกัน

2.2 ปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และการประสานความร่วมมือ (effective working relationship and collaboration) เป็นการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในด้านความร่วมมือ และความช่วยเหลือกันแม้ว่าจะแบ่งงานกันแล้วก็ตาม

2.3 ความสัมพันธ์ทางสังคมที่เหมาะสม (suitable social relationships) เป็นการเคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงาน การรักษาสัมพันธภาพและมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องไม่เฉพาะในที่ทำงาน

2.4 การแนะนำและการสอน (guidance and teaching) เป็นการแบ่งปันประสบการณ์และการเรียนรู้ร่วมกัน การชี้แนะ การให้ข้อเสนอแนะในเชิงบวก และการสอนทักษะที่จำเป็นหรือสอนงานให้กับเพื่อนร่วมงานมือใหม่

เปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) ได้แบ่งองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นการรับรู้เกี่ยวกับเงินเดือน สวัสดิการ ที่ได้รับจากองค์กร เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรและครอบครัว
2. ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า เป็นการรับรู้ว่า องค์กรให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าทางสายอาชีพ จัดให้มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้มีความรู้ทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและการเติบโตในสายอาชีพ
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นการรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสและยังคงจ้างให้ทำงานต่อไป
4. ด้านจิตอาารมณ์ เป็นการรับรู้ว่า องค์กรให้การยอมรับ เห็นคุณค่า และให้ความสำคัญ ยกย่องหรือให้เกียรติ เมื่อทำงานได้สำเร็จและให้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร ตลอดจน เข้าใจ เห็นใจ เมื่อตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด
5. ด้านการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้ว่า ผู้บริหารหรือหัวหน้าให้การสนับสนุน ให้ความเชื่อถือ ให้คำแนะนำข้อเสนอแนะ ให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ และจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกและสัมฤทธิ์ผลและสร้างบรรยากาศการทำงานที่น่าพึงพอใจและปลอดภัย

ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล (2560) ได้แบ่งองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหัวหน้างาน เป็นการรับรู้ของบุคลากรต่อการสนับสนุนจากองค์การจากหัวหน้างาน ด้านการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ การมองเห็น คุณค่า ความทุ่มเทในงานของพนักงาน และความช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีความต้องการให้ช่วยเหลือ

2. ด้านผลตอบแทนองค์การและสภาพการทำงาน เป็นการรับรู้ของบุคลากรต่อการสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนจากองค์การด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือเงินเดือน ได้เหมาะสม เช่น สวัสดิการ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา การจัดการภาระงาน การมอบหมายงาน การกำหนดความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความชำนาญ โดยมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน และสามารถยืดหยุ่นได้ เป็นต้น

3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นการรับรู้ของบุคลากรต่อการสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน เช่น การมีแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาว นโยบายการจ้างงานที่มั่นคง การให้ผลตอบแทนเมื่อบุคลากรมีอายุงานเพิ่มขึ้น เป็นต้น

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ได้ศึกษาตามแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) โดยงานวิจัยต่างประเทศส่วนใหญ่ได้ศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยใช้แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Survey of Perceived Organizational Support: SPOS) เพียงมิติเดียว แต่งานวิจัยในประเทศไทยมักจะสร้างแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในหลายมิติ แตกต่างกันไปตามตัวแปรในกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา สำหรับการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมตามบริบทของการศึกษา ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) ร่วมกับการผสมกับแนวคิดของเปรมจิตร คล้ายพีษฐ์ (2548), Abd El-Aziz et al. (2017) และ Sodeify and Habibpour (2021) โดยแบ่งองค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความก้าวหน้าทางอาชีพ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อนโยบาย และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลเอาใจใส่ ด้านความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาความรู้ และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและการเติบโตทางอาชีพ

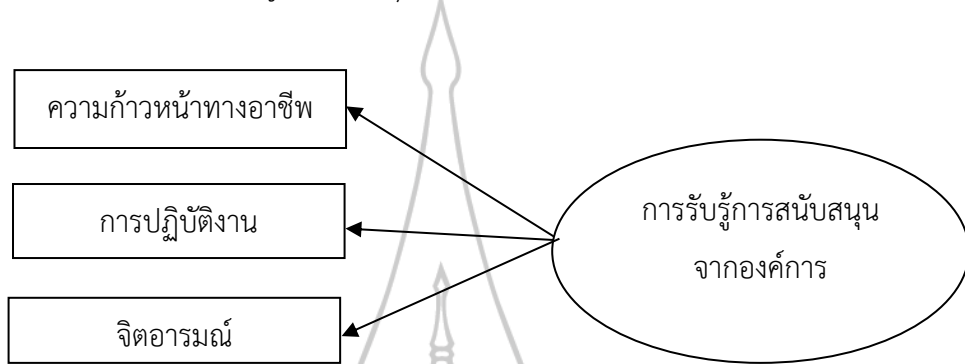
2. การปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน ในการให้คำแนะนำ สอนงาน ช่วยเหลือและช่วยแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอทั้งในด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการส่งเสริมสิ่งแวดล้อม เพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. จิตอาภรณ์ หมายถึง การรับรู้ของผู้บังคับบัญชา ให้การยอมรับและเห็นคุณค่า ให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ เคารพในศักดิ์ศรีของกันและกัน แสดงความห่วงใย ช่วยเหลืองาน เข้าใจและเห็นใจเมื่อตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด รักษาสัมพันธภาพและมีปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน

ทั้งนี้องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แสดงดังภาพที่ 2.7

ภาพที่ 2.7

องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร



4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Antecedents of perceived organizational support) ตามแนวคิดของ Rhoades and Eisenberger (2002) ที่ได้ศึกษาวิเคราะห์เชิงอภิมาน และได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้ 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ความยุติธรรม (fairness) ปัจจัยความยุติธรรม เป็นสิ่งที่สะท้อนความเป็นธรรมในองค์กร ทำให้บุคลากรได้รับการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ อย่างยุติธรรม ได้รับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายซึ่งมีผลให้บุคลากรเชื่อว่า องค์กรได้คำนึงถึงความเป็นอยู่ของบุคลากร

2. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (supervisor support) โดยทั่วไปบุคลากรจะรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา หรือจากพฤติกรรมการช่วยเหลือและสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นการสร้างการรับรู้ของบุคลากรในด้านการให้คุณค่า และการดูแลเอาใจใส่ด้านความผาสุก (LaMastro, 1999) จากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ บุคลากรรับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์กร เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบโดยตรงต่อบุคลากรและมีบทบาทโดยตรงในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรจะพิจารณาการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทั้งที่น่าพอใจและไม่น่าพอใจ ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงตัวบ่งชี้ การสนับสนุนจากองค์กร (Eisenberger et al., 1986) และในขณะเดียวกันการประเมินผลงานโดยผู้บังคับบัญชาระดับกลาง จะถูกส่งต่อไปให้กับผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป ทำให้บุคลากรเชื่อมโยงว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา คือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

3. รางวัลและสภาพการทำงาน (rewards and job conditions) เป็นปัจจัยที่กล่าวถึงการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรได้แสดงถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าความสำคัญ

ในการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีการให้ผลตอบแทนและส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับโอกาส รางวัลหรือ การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานตามกระบวนการอย่างเหมาะสม และสร้างความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคง หรือความปลอดภัยในการทำงานแก่บุคลากร อันจะส่งผลเชิงบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่ง Rhoades and Eisenberger (2002) ได้จำแนกปัจจัยด้านรางวัลและสภาพการทำงานออกเป็นปัจจัยย่อย 6 ด้าน ดังนี้

3.1 การยอมรับและเห็นคุณค่า การตอบแทนและการส่งเสริมสนับสนุน (recognition, pay, and promotion) การที่บุคลากรประเมินว่าการได้รับโอกาส หรือรางวัล ค่าตอบแทน จากองค์กรที่เหมาะสมกับความทุ่มเทการทำงานของตน เป็นการสื่อให้เห็นถึงการยอมรับในคุณค่าของ บุคลากรจากองค์กร และส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกต้องตอบ แทนบุญคุณ จึงพยายามทุ่มเทการทำงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

3.2 ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (job security) เป็นหลักประกันความเชื่อมั่นว่า องค์กรยังคงต้องการให้บุคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรยังคงให้การ สนับสนุนบุคลากร

3.3 ความอิสระในการตัดสินใจ (autonomy) เป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความ มีอิสระในการควบคุมงานด้วยตนเอง เช่น การกำหนดตารางการทำงาน วิธีการทำงาน การเลือกทำงานด้วย วิธีการหลากหลาย และการมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน (Morgeson & Humphrey, 2006) การรับรู้ของบุคลากรในประเด็นดังกล่าวสามารถช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพในงาน (Kuvass et al., 2016) ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนถึงความไว้วางใจต่อบุคลากรขององค์กรในการให้อิสระในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ นับเป็นการเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Rhoades & Eisenberger, 2002) นอกจากนี้การที่บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ สามารถกำหนดตารางการทำงาน และมีความยืดหยุ่นใน การทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่ถูกควบคุมกำกับ ซึ่งจะเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากร จึงเป็นการเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Thompson & Prottas, 2005) อีกด้วย

3.4 ความกดดันในบทบาท (role stressors) ซึ่งอาจเป็นความกดดันในการทำงานที่เป็นปัจจัยภายในองค์กร หรือความกดดันจากภายนอกองค์กร ที่มีผลให้บุคลากรไม่สามารถจัดการได้ และส่งผลต่อการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดและส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรลดลง ซึ่ง Rhoades and Eisenberger (2002) ได้กล่าวถึงความกดดันในบทบาทของบุคลากร เกิดจากภาระงานที่ มากเกินไป (work overload) การขาดข้อมูลหรือความไม่ชัดเจนในข้อมูลเกี่ยวกับความรับผิดชอบในงาน ทำให้เกิดความคลุมเครือในบทบาท (role ambiguity) หรือเกิดจากบทบาทที่ได้รับไม่ตรงกับหน้าที่ความ รับผิดชอบ จนเกิดความรู้สึกความขัดแย้งในบทบาท (role conflict)

3.5 การฝึกอบรม (training) เป็นการปฏิบัติที่แสดงถึงการลงทุนขององค์กรต่อบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะส่งผลให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเพิ่มขึ้น

3.6 ขนาดขององค์กร (organizational size) เกี่ยวข้องกับจำนวนบุคลากรที่ทำงานให้กับองค์กร โดยการศึกษาของ Hodson and Sullivan (1985) พบว่า บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรขนาดเล็ก จะมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูง ทั้งนี้เนื่องจากการธำรงรักษาสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้ชัดเจน จึงทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูงด้วย ในขณะที่องค์กรที่มีขนาดใหญ่ มักจะมีนโยบายการจัดการที่เป็นทางการสูง และเน้นให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานมากกว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานไม่ชัดเจน จึงส่งผลให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่ำ

กล่าวโดยสรุป การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเกิดจากหลายปัจจัย ได้แก่ ความยุติธรรมที่บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแสดงความเอาใจใส่ และการให้คุณค่าบุคลากร การให้รางวัลและความมั่นคงในงาน รวมถึงการให้ความอิสระในการตัดสินใจและการลดความกดดันในบทบาท ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยเสริมสร้างความผูกพันและการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร

4.4 ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากการศึกษาผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อบุคลากรและองค์กร ซึ่งสรุปพอสังเขปได้ดังนี้

1. เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) จากพื้นฐานแนวคิดเกี่ยวกับบรรทัดฐานการตอบแทน (the reciprocity of norm) จะเห็นได้ว่า การสนับสนุนจากองค์กรที่เอาใจใส่ต่อความผาสุกของบุคลากร จะทำให้บุคลากรรู้สึกสำนึกต่อองค์กร ด้วยการดูแลเอาใจใส่และดูแลองค์กรเป็นการตอบแทนเช่นเดียวกัน (Arshadi, 2011; Kurtessis et al., 2015) ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Fuller et al. (2006) ที่ศึกษาในพนักงานของมหาวิทยาลัยในอเมริกา จำนวน 325 ราย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับการศึกษา Gutierrez et al. (2012) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาในกลุ่มอาจารย์พยาบาลในสหรัฐอเมริกา จำนวน 1453 ราย และพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม แต่มีความสัมพันธ์โดยอ้อมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ซึ่งอธิบายได้ว่า การที่บุคลากรรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จะสร้างความรู้สึกผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรได้รับการตอบสนองทางด้านอารมณ์ สังคม และส่งเสริมให้เกิดประโยชน์ในหลายด้าน อาทิ ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมระหว่างสมาชิกขององค์กรและทำให้การ

ดำเนินงานเป็นไปตามบทบาทของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรมีจุดมุ่งหมายในการทำงาน และรู้สึกมีคุณค่า (Eisenberger et al., 1986)

2. ส่งผลดีต่อสภาพจิตใจและอารมณ์เนื่องจากการทำงาน (job-related Affect) อธิบายได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อปฏิกิริยาด้านจิตใจของบุคลากรที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจในงาน และสภาพอารมณ์เชิงบวก ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความพึงพอใจในงานหรือความสุขในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ, 2554; Gutierrez et al., 2012) ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน เพราะทำให้ตนเองได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งในด้านอารมณ์และสังคม นอกจากนี้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การยังเป็นสัญลักษณ์ของการได้รับความช่วยเหลือจากองค์การ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีคุณค่ากับองค์การ จึงทำให้มีสภาพอารมณ์ที่ดีในการทำงาน (Kurtessis et al., 2015; Rhoades & Eisenberger, 2002)

3. เพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงาน (job involvement) ของบุคลากร การมีส่วนร่วมในงานเป็นการรับรู้ทางจิตวิทยาของบุคลากรในการให้ความสนใจ และเห็นความสำคัญต่อการเข้าร่วมและทุ่มเทกับงาน และตั้งใจให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ (Muchinsky, 2006) โดยบุคลากรที่มีความทุ่มเทในงานสูงจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และการศึกษาของ Gorji et al. (2014) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในงาน ซึ่งอธิบายได้ว่า การที่องค์การดูแลช่วยเหลือ และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับสิ่งตอบแทน ก็จะเป็นการเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรมากขึ้น

4. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (performance) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในงานที่เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และงานที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ อาทิ การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานที่ปกป้ององค์การในด้านความเสี่ยง การให้ข้อเสนอแนะการทำงาน การแสวงหาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มพูนผลประโยชน์ให้กับองค์การและให้องค์การมีความเจริญยิ่งขึ้น และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (Battistelli et al., 2014; Rhoades & Eisenberger, 2002)

5. ลดความตึงเครียด (strains) เมื่อบุคลากรต้องเผชิญกับการทำงานที่เร้าให้เกิดความเครียด การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทั้งในด้านวัสดุอุปกรณ์ และการสนับสนุนด้านอารมณ์ จะช่วยลดความตึงเครียดทั้งด้านร่างกายและจิตใจเพราะได้รับแรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg, 1966; Kurtessis et al., 2015)

6. เพิ่มความต้องการคงอยู่ในองค์การ (desire to remain) จากการศึกษาของ Hrebiniak and Alutto (1972) พบว่า บุคลากรมีความคิดที่จะออกจากองค์การ หากได้รับการสนับสนุนจากองค์การ

อื่น ในด้านต่าง ๆ อาทิ การได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น มีความอิสระในงานที่ทำ การมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นกัลยาณมิตร แต่หากบุคลากรมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม ก็จะทำให้มีความต้องการที่คงอยู่ในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง (continuance commitment) ของ Meyer and Allen (1997) ที่กล่าวว่าบุคลากรจะคงอยู่กับองค์การเดิมมากกว่าที่จะออกจากองค์การ เมื่อรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับ

7. เพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และลดพฤติกรรมการถอนตัวออกจากงาน (withdrawal behaviors) พฤติกรรมการถอนตัวออกจากงานเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่ขาดความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมในองค์การ ซึ่งแสดงออกในลักษณะการขาดงาน การทำงานเฉื่อยชา และมีความสับสนใจที่จะออกจากงาน ซึ่งจากงานวิจัยที่ผ่านมาทั้งในประเทศ และต่างประเทศได้แสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะเป็นปัจจัยทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเมื่อบุคลากรรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ ก็จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และจะแสดงออกถึงความ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความกระตือรือร้น และเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การ (มาริสสา อินทรเกิด และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2559; Battistelli et al., 2014; Kurtessis et al., 2015) นอกจากนี้ การศึกษาของ ยูวดี ศิริยทรัพย์ (2553) ศึกษาในกลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 18

สรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีผลเชิงบวกต่อบุคลากรและองค์การ โดยช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ ทำให้มีความรู้สึกสำนึกในการตอบแทนและดูแลองค์การ ส่งผลดีต่อสภาพจิตใจและอารมณ์ เพิ่มความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมในงานและประสิทธิภาพการทำงาน ช่วยลดความตึงเครียดเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาในงาน สร้างความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การ ลดพฤติกรรมการถอนตัว และส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

5. ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

5.1 ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พบว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้สอดคล้องกันดังนี้

Greenberg et al. (1993, as cited in Muchinsky, 2006) ได้ให้ความหมายว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เป็นการรับรู้ถึงความยุติธรรมของผลตอบแทนที่องค์การได้จัดสรรให้กับบุคลากร รวมทั้งการให้ความยุติธรรมในกระบวนการที่ใช้ในการกำหนดสิ่งตอบแทน

Beugré (2007) ให้ความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การว่า เป็นการรับรู้ถึงความเที่ยงตรง และความเสมอภาค ในการแลกเปลี่ยนกันทางสังคมหรือเศรษฐกิจ ระหว่างบุคลากรกับองค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์การ

Colquitt et al. (2019) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นการรับรู้ถึงความชอบธรรม ความเหมาะสม ถูกต้อง และตรงไปตรงมา

Muchinsky (2006) ระบุว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นความตระหนักถึงความยุติธรรมในการปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์การ

Chen et al. (2015) กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากรถึงความยุติธรรม หรือความไม่ยุติธรรมในองค์การเกี่ยวกับกระบวนการจัดสรรทรัพยากร การตัดสินใจ และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

ยุวดี ศิริยทรัพย์ (2553) อธิบายว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นการรับรู้ถึงความยุติธรรมที่บุคลากรได้รับจากองค์การ ทั้งในด้านผลตอบแทน กระบวนการในการพิจารณาผลตอบแทน การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ตาม รวมทั้งระบบต่าง ๆ ภายในองค์การ

ธิดา เชื้อนแก้ว (2554) มีความเห็นว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความยุติธรรมด้านการจัดสรรผลตอบแทน โดยที่บุคลากรมีการเปรียบเทียบจากผลตอบแทนที่ตนได้รับกับสิ่งลงทุนที่ตนให้กับการทำงาน ด้านกระบวนการผลตอบแทนจะต้องเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม สามารถตรวจสอบได้ ปราศจากอคติ ไม่ถูกครอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง โดยหัวหน้างานต้องสามารถอธิบายการตัดสินใจในงานอย่างถูกต้องบนพื้นฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ และปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความสุภาพ จริงใจและให้เกียรติ

สรุปได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อการปฏิบัติ และการจัดสรรผลตอบแทนขององค์การต่อบุคลากรด้วยความชอบธรรม โปร่งใส เหมาะสม ถูกต้อง และตรงไปตรงมา

5.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ทฤษฎีที่นิยมนำมาใช้ในการอธิบายความยุติธรรมในองค์การ คือ ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) ของ Adams (1965, as cited in Robbin & Judge, 2019) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนระหว่างการลงทุนที่ตนเองลงไปและผลลัพธ์ที่ได้รับ โดยบุคลากรจะเปรียบเทียบการลงทุนของตนเอง (Individual's input: I_A) ซึ่งหมายถึง ทรัพยากรหรือความพยายามที่บุคลากรลงไปในการทำงาน อาทิ ความพยายาม การศึกษา ทักษะ ความสามารถ ความอาวุโส เวลาและอื่น ๆ เปรียบเทียบผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนของตนเอง (Individual's output: O_A) อาทิ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การได้รับการสนับสนุน เลื่อนตำแหน่ง รางวัล และการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ซึ่งในการรับรู้ความยุติธรรมหรือไม่ยุติธรรม เกิดจากการที่บุคคล

เปรียบเทียบสัดส่วนระหว่างการลงทุน หรือตัวป้อนของตนเองกับบุคคลอื่น (Input of Others: I_B) แล้วเปรียบเทียบผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ได้รับกับผลลัพธ์ที่ผู้อื่นได้รับ (Outcome of Others: O_B) เช่น ถ้าเห็นว่าบุคคลอื่นได้รับเงินเดือนหรือสวัสดิการสูงกว่า แม้ว่าจะลงทุนในระดับที่ใกล้เคียงกัน บุคคลนั้นอาจรู้สึกว่าคุณเองได้รับการปฏิบัติที่ไม่ยุติธรรม สามารถแสดงความสัมพันธ์ของดุลภาค ซึ่งเป็นการวิเคราะห์การรับรู้ความยุติธรรมของบุคลากร โดยการเปรียบเทียบอัตราส่วน (Ratio Comparisons) ระหว่างอัตราส่วนของผลตอบแทนที่ตนเองได้รับ (O_A) ต่อการลงทุนที่ตนเองลงไป (I_A) กับอัตราส่วนของผลตอบแทนที่บุคคลอื่นได้รับ (O_B) ต่อการลงทุนของบุคคลอื่น (I_B) ซึ่งการรับรู้ความยุติธรรมนั้นสามารถจำแนกได้ลักษณะตามภาพที่ 2.8

ภาพที่ 2.8

ความสัมพันธ์ของดุลภาคตามทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams

- I_A หมายถึง การลงทุนของตนเอง
- O_A หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้จากการลงทุนของตนเอง
- I_B หมายถึง การลงทุนของบุคคลอื่น
- O_B หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้ของบุคคลอื่น

อัตราส่วนการเปรียบเทียบ (Ratio Comparisons) การรับรู้ (Perception)

- $(O_A/I_A) < (O_B/I_B)$ หมายถึง ความไม่เสมอภาค เนื่องจากผลตอบแทนต่ำ
- $(O_A/I_A) = (O_B/I_B)$ หมายถึง ความเสมอภาค
- $(O_A/I_A) > (O_B/I_B)$ หมายถึง ความไม่เสมอภาค เนื่องจากผลตอบแทนสูง

Note. Adapted from *Organizational Behavior* (18th ed.), by S. P. Robbins & T. A. Judge, 2019, pp. 266-267, Pearson Education Limited.

จากภาพที่ 2.8 อธิบายได้ว่าบุคลากรรับรู้ความยุติธรรม เมื่อมีการเปรียบเทียบสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้กับการลงทุนของตนเองเท่ากับสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้กับการลงทุนของบุคคลอื่น และบุคลากรรับรู้ความไม่ยุติธรรม เมื่อการเปรียบเทียบสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้กับการลงทุนของตนเองน้อยกว่า หรือมากกว่าสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้กับการลงทุนของบุคคลอื่น กล่าวคือ อัตราส่วน $(O_A/I_A) < (O_B/I_B)$ หมายถึง ความไม่เสมอภาคเนื่องจากผลตอบแทนต่ำ เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่าคุณเองได้รับผลตอบแทนต่ำกว่าเมื่อเทียบกับการลงทุนที่ทำไป กับบุคคลอื่น โดยรู้สึกว่าคุณพยายามหรือการลงทุนของตนเองไม่ได้รับการตอบแทนที่คุ้มค่าเท่ากับที่บุคคลอื่นได้รับในระดับการลงทุนที่ใกล้เคียงกัน ทำให้บุคลากร

รู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรม อัตราส่วน $(O_A/I_A) = (O_B/I_B)$ หมายถึง ความเสมอภาค โดยบุคลากรรู้สึกว่าจะอัตราส่วนของผลตอบแทนที่ได้รับและการลงทุนที่ทำไปนั้นเท่ากันหรือสมดุลกับบุคคลอื่น นั่นคือ การลงทุนและผลตอบแทนมีความสมดุล ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและได้รับความยุติธรรมในการทำงาน เป็นสถานะที่นำไปสู่ความผูกพันในงานและองค์กร และ $(O_A/I_A) > (O_B/I_B)$ หมายถึง ความไม่เสมอภาคเนื่องจากผลตอบแทนสูง โดยบุคลากรรู้สึกว่าตนเองได้รับผลตอบแทนสูงเกินกว่าการลงทุนที่ทำไปเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับการปฏิบัติที่พิเศษหรือมีผลตอบแทนที่คุ้มค่ากว่าบุคคลอื่นที่ลงทุนในระดับใกล้เคียงกัน ความไม่สมดุลนี้อาจส่งผลให้บุคลากรรู้สึกอึดอัด หรือมีความรู้สึกว่าการสำเร็จไม่ได้มาจากความสามารถของตนเอง

นอกจากนี้ Sheppard et al. (1992) ได้อธิบายหลักการรับรู้ความยุติธรรมว่ามีพื้นฐานที่สำคัญ 2 ประการ ดังนี้

1. หลักความสมดุล (balance) เป็นการเปรียบเทียบคุณค่าของสิ่งที่ตนลงทุนกับผลที่ได้รับกับบุคคลอื่นที่ทำงานเหมือนกับตนเอง ซึ่งถ้าบุคลากรให้คุณค่ากับสิ่งที่ลงทุนมาก แต่รับรู้ว่าคุณค่าที่ตอบแทนมีคุณค่าน้อย จะทำให้บุคลากรรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรม แต่ถ้าบุคลากรให้คุณค่ากับสิ่งที่ลงทุนมาก แต่รับรู้ว่าคุณค่าที่ตอบแทนมีคุณค่ามากเช่นเดียวกับสิ่งที่ลงทุน จะทำให้บุคลากรรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กร

2. ความถูกต้อง (correctness) เป็นการประเมินค่าของกระบวนการ การกระทำและการตัดสินใจขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยความคงที่แน่นอน (consistency) ความแม่นยำ (accuracy) ความชัดเจน (clarity) ความโปร่งใสในกระบวนการ (procedure thoroughness) และความสอดคล้องกับคุณธรรมและค่านิยม (compatibility with the moral and value)

ส่วน Greenberg (1987) ได้จัดหมวดหมู่เกี่ยวกับหลักการในการศึกษาเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรได้ 2 มิติ ดังนี้

1. มิติเชิงรับและมิติเชิงรุก (reactive - proactive dimension) ประกอบด้วย
 - 1.1 มิติเชิงรับ (reactive theory of justice) การศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรในมิติเชิงรับ จะเป็นการอธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรที่พยายามหลีกเลี่ยง หรือหลีกเลี่ยงสภาพที่ทำให้รู้สึกว่าจะไม่ได้รับความยุติธรรม

- 1.2 มิติเชิงรุก (proactive theory of justice) การศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรในมิติเชิงรุก จะเป็นการอธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรที่พยายามกระทำเพื่อส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรม

2. มิติด้านกระบวนการและด้านเนื้อหา (process - content dimension) ประกอบด้วย
 - 2.1 มิติด้านกระบวนการ (process dimension) การศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรในมิติด้านกระบวนการ จะเกี่ยวข้องกับความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจในองค์กรและนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ

2.2 มิติด้านเนื้อหา (content dimension) การศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมในองค์การในมิติด้านเนื้อหา จะกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรม และผลตอบแทนที่ได้รับ

ทั้งนี้ ความสัมพันธ์เกี่ยวกับการศึกษาความยุติธรรมในองค์การทั้ง 2 มิติตามแนวคิดของ Greenberg สามารถสรุปดังตารางที่ 2.3 ดังนี้

ตารางที่ 2.3

แนวทางการตั้งคำถาม และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละชนิด

ชนิดของแนวคิดทฤษฎี	แนวทางการตั้งคำถามในการศึกษา	เครื่องมือที่ใช้
มิติเนื้อหาเชิงรับ (reactive content)	- พนักงานมีปฏิริยาอย่างไร ต่อ ความไม่เป็นธรรมในการให้	- ปฏิริยาต่อการให้ ค่าตอบแทนที่มากกว่า หรือ น้อยกว่า
มิติเนื้อหาเชิงรุก (proactive content)	- พนักงานจะมีความพยายามในการ สร้างความเป็นธรรมในการให้	- แนวทางในการเสริมสร้าง บรรทัดฐานด้านความยุติธรรม
มิติด้านกระบวนการเชิงรับ (reactive process)	ค่าตอบแทน	- ปฏิริยาต่อกระบวนการ หรือนโยบายที่ไม่เป็นธรรม
มิติด้านกระบวนการเชิงรุก (proactive process)	- พนักงานมีปฏิริยาอย่างไรต่อ กระบวนการ หรือนโยบายที่ไม่เป็น ธรรม - พนักงานจะมีความพยายามในการ สร้างกระบวนการหรือนโยบาย เพื่อให้ เกิดความเป็นธรรมได้อย่างไร	- การรับรู้เกี่ยวกับ กระบวนการความยุติธรรม

Note. Adapted from “A taxonomy of organizational justice theories,” by J. Greenberg, 1987, *Academy of Management Review*, 12(1), pp. 9-22.

5.3 องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พบว่า ได้มีนักวิชาการศึกษาไว้และมีการพัฒนาขยายเพิ่มเติม ดังเช่น Greenberg (1993, as cited in Muchinsky, 2006) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านความยุติธรรมในองค์การไว้ 2 ด้าน ดังนี้

1. ความยุติธรรมด้านการจัดสรร (distributive justice) เป็นการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันปันส่วนของผลตอบแทน การสนับสนุน การมอบหมายงาน หรือการแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม โดยอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค (equity) ในด้านสิทธิประโยชน์ และโอกาสและมีความเท่าเทียมกัน (equality) ของการปฏิบัติ

2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (procedural justice) เป็นกระบวนการในการตัดสินใจหรือประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลตอบแทนหรือทรัพยากรแก่บุคลากรอย่างเป็นธรรม

ในเวลาต่อมาการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ขยายเพิ่มขึ้นเนื่องจากมีความเห็นว่า ความยุติธรรมในองค์การด้านการจัดสรร และความยุติธรรมด้านกระบวนการยังไม่สามารถอธิบายปฏิกิริยาของบุคลากรต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การได้อย่างสมบูรณ์ ดังเช่น การศึกษาของ Colquitt (2001) ซึ่งได้ศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความยุติธรรมในองค์การของ Greenberg เป็นพื้นฐานในการศึกษา รวมทั้งการศึกษางานวิจัยโดยวิธีสังเคราะห์อภิमानงานวิจัยของ Cohen-Charash and Spector (2001) จึงได้แบ่งองค์ประกอบด้านความยุติธรรมในองค์การไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดสรร (distributive justice) เป็นการรับรู้ความยุติธรรมในการแบ่งปันปันส่วนของผลตอบแทน การสนับสนุน การมอบหมายงาน หรือแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม ซึ่ง Sheppard et al. (1992) ได้กำหนดหลักการความยุติธรรมด้านการจัดสรร จะต้องอยู่บนพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1.1 ความดุลภาคในด้านสิทธิประโยชน์ (equity) ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนที่ได้รับ ต้องสอดคล้องกับปริมาณและคุณภาพของการลงทุนของบุคลากรที่ให้กับองค์การ

1.2 ความเสมอภาคของการปฏิบัติ (equality) ซึ่งเกี่ยวข้องกับโอกาสเท่าเทียมกันของบุคลากรหรือกลุ่มในการได้รับผลตอบแทน

1.3 ความต้องการ (need) เกี่ยวข้องกับการที่บุคลากร หรือกลุ่ม จะต้องได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการและจำเป็นต่อการดำรงชีวิต และคงไว้ซึ่งความมีศักดิ์ศรีของมนุษย์

2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (procedural justice) เป็นกระบวนการในการตัดสินใจหรือประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลตอบแทนหรือทรัพยากรแก่บุคลากร ซึ่ง Leventhal (1980, as cited in Muchinsky, 2006) ได้เสนอองค์ประกอบย่อยของความยุติธรรมด้านกระบวนการไว้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 มีความคงเส้นคงวา (consistent) กระบวนการต้องมีความคงเส้นคงวา ในทุกเวลา และทุกคน ไม่มีบุคคลใดได้เปรียบหรือมีโอกาสพิเศษเหนือผู้อื่น

2.2 ไม่มีอคติ (bias free) กระบวนการต้องปราศจากความลำเอียง หรือการถูกควบคุมโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือไม่ได้รับอิทธิพลจากผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือความสัมพันธ์ส่วนบุคคลใดๆ

2.3 ถูกต้อง (accurate) กระบวนการความยุติธรรมต้องมีข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณา เชื่อถือได้ และมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด

2.4 สามารถแก้ไขเมื่อมีข้อผิดพลาด (correctable in case of an error) กระบวนการความยุติธรรมอาจถูกแก้ไขได้เพื่อนำไปสู่ความถูกต้อง

2.5 สามารถใช้เป็นตัวแทนได้ (representative of all concern) กระบวนการต้องเป็นตัวแทนที่แสดงถึงความต้องการพื้นฐาน คุณค่า และความคาดหวังของกลุ่มคนทั้งหมดในองค์การที่ได้รับผลจากการกำหนดผลประโยชน์

2.6 ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมีมาตรฐานทางจริยธรรมและมีคุณธรรม (base on prevailing ethical standard and moral) กระบวนการต้องตั้งอยู่บนศีลธรรมพื้นฐาน และจรรยาบรรณของผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง เช่น หลีกเลี่ยงการหลอกลวง ไม่ละเมิดสิทธิหรือความเป็นส่วนตัว ไม่มีการดิสสินบน

3. ด้านปฏิสัมพันธ์ (interactional justice) เป็นการรับรู้ ของบุคลากรที่มีต่อผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

3.1 ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ (interpersonal justice) เป็นการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานด้วยความเท่าเทียมกัน การปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ ห่วงใย คำนึงถึงสิทธิและศักดิ์ศรีของบุคคล

3.2 ความยุติธรรมด้านข้อมูล (informational justice) เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นและสำคัญแก่บุคลากรด้วยความเท่าเทียม

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ศึกษาโดย Colquitt et al. (2001, 2013) เพื่อเป็นกรอบในการศึกษาปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดสรร (distributive justice) หมายถึง ความยุติธรรมในการแบ่งปันปันส่วนของผลตอบแทน การสนับสนุน การมอบหมายงาน หรือแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม โดยอยู่บนพื้นฐานของความมีดุลยภาพในด้านสิทธิประโยชน์ (equity) และมีความ เท่าเทียมในแง่ของโอกาสการปฏิบัติ (equality)

2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (procedural justice) หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจ หรือกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ผลตอบแทนหรือทรัพยากร โดยภายใต้กระบวนการจะต้องประกอบด้วยหลักการความคงเส้นคงวาในทุกละดับ และทุกคน โดยไม่มีบุคคลใดได้เปรียบหรือมีโอกาสพิเศษเหนือผู้อื่น ต้องปราศจากความลำเอียง หรือไม่ได้รับอิทธิพลจากผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือความสัมพันธ์ส่วนบุคคลใดๆ มีข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณาที่เชื่อถือได้และมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด สามารถแก้ไขเมื่อมีข้อผิดพลาดเพื่อนำไปสู่ความถูกต้อง กระบวนการต้องเป็นตัวแทนของที่ความ

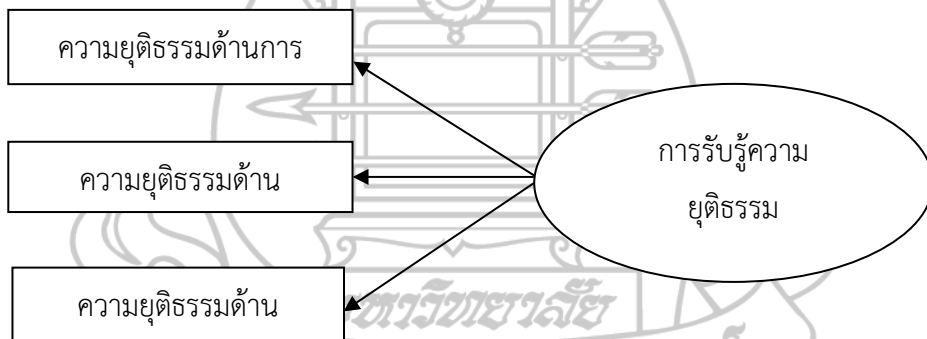
ต้องการพื้นฐาน คุณค่า และความคาดหวัง ของกลุ่มคนทั้งหมดในองค์การ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมีมาตรฐานทางจริยธรรม และมีคุณธรรม และจรรยาบรรณของผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ด้านปฏิสัมพันธ์ (interactional justice) ของผู้บังคับบัญชากับพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วนคือ 1) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal justice) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาเข้าใจความรู้สึกของพนักงาน มีความห่วงใย สุภาพ ให้เกียรติ และคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และ 2) ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational justice) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อพนักงานอย่างถูกต้องเหมาะสม และมีความเท่าเทียมกัน ไม่บิดเบือนหรือปิดบังข้อมูล เพื่อให้พนักงานเข้าใจ คลายกังวล และยอมรับผลของการตัดสินใจ รวมไปถึงสาเหตุและผลลัพธ์ของการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากกระบวนการนั้น ๆ

ทั้งนี้ องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ แสดงดังภาพที่ 2.9

ภาพที่ 2.9

องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ



5.4 ผลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

โดยทั่วไป บุคลากรจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่ยังรับรู้ว่ามีโอกาสเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น แต่ถ้าบุคลากรพบว่า ผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกันได้รับผลตอบแทนสูงกว่า หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่บุคลากรเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค จะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคด้วยวิธีการต่าง ๆ 6 วิธี (Adams, 1965, as cited in Robbin & Judge, 2019) ดังนี้

1. เปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (change inputs) โดยบุคลากรยังคงอยู่ในองค์การเดิม แต่มีการเปลี่ยนแปลงการลงทุนของตนเอง อาทิ ทำงานลดลง หรือมีความสนใจในงานลดลง

2. เปลี่ยนผลลัพธ์ (change outcome) โดยบุคลากรยังคงอยู่ในองค์กรเดิม แต่มีการเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ที่ได้จากการลงทุน อาจเป็นไปในทางที่ลดลง หรือเพิ่มขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับผลตอบแทนที่ได้รับ อาทิ ทำงานเพิ่มขึ้นแต่คุณภาพงานต่ำลง หรือมีการเจรจาต่อรองขอผลตอบแทนเพิ่ม หรือหาประโยชน์จากองค์กรเพิ่มขึ้น

3. บิดเบือนการรับรู้ต่อตนเอง (distort perception of self) โดยการคิดว่าตนเองเคยทำงานในระดับปานกลาง แต่ตอนนี้กลับคิดว่าตนเองทำงานหนักกว่าทุกคน

4. บิดเบือนการรับรู้ต่อผู้อื่น (distort perception of others) โดยคิดว่างานของเพื่อนร่วมงานไม่ได้ดีหรือเป็นที่น่าพอใจ

5. เลือกคนที่มาเปรียบเทียบหรือเลือกเปรียบเทียบความแตกต่าง (choose a different referent) โดยการเปลี่ยนแปลงในการใช้แหล่งเปรียบเทียบ เพื่อให้ตนเองสบายใจ อาทิ เปลี่ยนไปเปรียบเทียบกับคนที่ได้รับผลตอบแทนในระดับเดียวกัน หรือคนที่ได้รับน้อยกว่า เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรม

6. ออกจากวงการ (leave the field) หลีกหนีออกจากสถานการณ์ที่ทำให้ตนเองรับรู้ความไม่ยุติธรรม ซึ่งอาจเป็นการหนีชั่วคราว เช่น การลาหยุด หรืออาจหนีออกจากสถานการณ์อย่างถาวร โดยการขอย้ายงาน หรือการลาออก เป็นต้น

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า เมื่อบุคลากรรับรู้ความยุติธรรมต่อองค์กร ผลที่เกิดขึ้นต่อบุคลากรและองค์กรจะปรากฏใน 5 ประการ ดังนี้

1. เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีผลต่อเจตคติและพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งจากการศึกษาเชิงสังเคราะห์ของ Meyer et al. (2002) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (affective commitment) ในทำนองเดียวกัน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยเฉพาะด้านการกระจายความยุติธรรม (distributive justice) และความยุติธรรมด้านกระบวนการ (procedural justice) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร และสัมพันธ์โดยอ้อมผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Chen & Indartono, 2011; Dursun, 2015; Lee et al., 2016; Loi et al., 2006) และการศึกษาของ Rai (2013) พบว่า การรับรู้ความเสมอภาคและความเป็นธรรมในองค์กรของบุคลากร ความยุติธรรมด้านจัดสรรและความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอธิบายว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กรว่ามีความยุติธรรม ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เนื่องจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจะมีผลต่อการสร้างความไว้วางใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ทำให้เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น (Bakhshi et al., 2009; Demir, 2016; Dursun, 2015; Lee et al., 2016)

2. เพิ่มความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ความพึงพอใจในงานเป็นเจตคติเชิงบวกต่องานที่มีพื้นฐานมาจากการเปรียบเทียบผลที่ได้รับกับความคาดหวัง (Hulin & Judge, 2003) การศึกษาของ Rai (2013) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ และความยุติธรรมด้านข้อมูล (informational justice) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ การให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นและสำคัญแก่บุคลากรด้วยความเท่าเทียม ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ส่วนการศึกษาของ Bakhshi et al และ Rani (2009) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรร และกระบวนการความยุติธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งแสดงว่าการที่บุคลากรรับรู้ว่าการองค์กรมีความยุติธรรมในการแบ่งสรรปันส่วนของผลตอบแทน มีการสนับสนุน การมอบหมายงาน หรือแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม โดยอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคในด้านสิทธิประโยชน์และโอกาส และมีความเท่าเทียมกันในแง่ของการปฏิบัติ และรับรู้ว่าการองค์กรมีกระบวนการในการตัดสินใจ หรือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ผลตอบแทนหรือทรัพยากรด้วยความเป็นธรรม มีความคงเส้นคงวา ไม่มีอคติ และยุติธรรม ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น (Demir, 2016)

3. เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร (job performance) บุคลากรจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อรับรู้ว่ามีเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น แต่ถ้าบุคลากรพบว่า ผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกันได้รับผลตอบแทนสูงกว่า หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่บุคลากรเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค ก็จะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคด้วยวิธีการการเปลี่ยนแปลงการลงทุนของตนเอง อาจเป็นไปได้ในทางที่ลดลง หรือเพิ่มขึ้นเพื่อให้เหมาะสมและเกิดสมดุลระหว่างการลงทุนกับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น สนใจในงานลดลง คุณภาพงานต่ำลง หรือการเปลี่ยนแปลงเป็นไปในทางตรงกันข้าม คือ สนใจในงานเพิ่มขึ้น หรือตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณภาพงาน (Adams, 1965, as cited in Beugré, 2007; Liao & Rupp, 2005) นอกจากนี้ การศึกษายังพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้องก็มีผลต่อการเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่งผลให้งานที่ปฏิบัติงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น (Gillet et al., 2013) และยังพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่านของผู้นำองค์การที่มีคุณลักษณะแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร (Colquitt et al., 2013; Ngodo, 2008) ซึ่งอธิบายว่า การที่หัวหน้าปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยความยุติธรรม มีเหตุผลที่ถูกต้อง และผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีการบริหารงานที่กระตุ้นให้กำลังใจ และให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งทำให้บุคลากรรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเพิ่มขึ้น และเกิดความรู้สึกต่างตอบแทนที่องค์การได้ให้ความยุติธรรม จึงส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทการทำงาน และเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Moon, 2017)

4. สนับสนุนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (organizational citizenship behavior) จากการศึกษาของ Ngodo (2008) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ เป็นตัวแปร

ส่งผ่านของผู้นำองค์กรที่มีคุณลักษณะแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง และส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าองค์กรปฏิบัติต่อคนในองค์กรด้วยความยุติธรรม บุคลากรก็จะเพิ่มการช่วยเหลือองค์กร โดยการแสดงพฤติกรรมที่นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบ และสนับสนุนการทำงานเพื่อให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมาย เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน เป็นต้น เพื่อเป็นการตอบแทนที่องค์กรได้ให้ความยุติธรรม (Liao & Rupp, 2005)

5. เพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (perceived organizational support) เมื่อบุคลากรประเมินว่า องค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม รวมทั้งมีกระบวนการในการกำหนดค่าตอบแทนที่ไม่มีความอคติ ทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจในองค์กร (Dursun, 2015) และการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ตามส่งผลให้บุคลากรรับรู้ว่าองค์กรได้ให้การสนับสนุน มีความเอาใจใส่ และห่วงใยความผาสุกของบุคลากร จึงรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากขึ้น (Loi et al., 2006)

สรุปได้ว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีผลเชิงบวกต่อบุคลากรและองค์กร โดยช่วยเพิ่มความผูกพันและสร้างความไว้วางใจ ส่งเสริมความพึงพอใจในงานจากผลตอบแทนและการปฏิบัติที่เป็นธรรม กระตุ้นประสิทธิภาพการทำงานและแรงจูงใจภายใน เนื่องจากบุคคลรับรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญต่อระหว่างการลงทุนและผลตอบแทน และส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ยังเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกที่องค์กรใส่ใจดูแลความเป็นอยู่และความผาสุกของบุคลากร

6. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

6.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า นักวิชาการได้นิยามความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้สอดคล้องกันดังนี้

Bass (1985) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามในลักษณะที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามให้เกิดจิตสำนึกในคุณค่าและอุดมการณ์ จูงใจให้ผู้ตามเห็นแก่องค์กรมากกว่าความสนใจของตนเอง มีการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามทำในสิ่งที่ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความคาดหวังทั่วไป

Bass and Avolio (1994, as cited in Northouse, 2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำที่จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามทำมากกว่าที่ตั้งใจไว้แต่แรก และสร้าง

แรงบันดาลใจที่สามารถทำได้ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามเห็นแก่องค์กร มากกว่าความสนใจของตนเอง และกระตุ้นให้ตั้งความคาดหวังที่ท้าทายมากขึ้น เพื่อบรรลุประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

Avolio and Yammarino (2013) อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความมีคุณธรรมและพิจารณาถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ตาม มีการกระตุ้นทางปัญญา มีการจูงใจโดยการสร้างแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์และมาตรฐานทางจริยธรรมสูง

Northouse (2016) มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำตระหนักถึงการพัฒนาผู้ตามให้มีศักยภาพสูงสุด โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกในคุณค่าและอุดมการณ์ของตนเอง และจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานโดยเห็นแก่องค์กร มากกว่าความสนใจของตนเอง

รัตติกมล จงวิศาล (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองให้ไกลกว่าความสนใจของพวกเขา เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม ขององค์กรและสังคม

สุพัตรา วัชรเกตุ (2557) อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม ด้วยการโน้มน้าวให้ยินดีปฏิบัติตามโดยไม่ใช้กลวิธีแลกเปลี่ยนในสิ่งที่ต้องการ แต่ใช้วิธีพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยผู้นำจะมีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงความคาดหวังของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่ตั้งใจไว้ โดยมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้ก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร โดยผู้นำจะจูงใจให้ผู้ร่วมงาน ผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม ขององค์กร หรือของสังคม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามด้วยการโน้มน้าวให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ต้องการ โดยสร้างความมั่นใจและพัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น สร้างความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร และจูงใจผู้ตามให้ตระหนักถึงประโยชน์ขององค์กร

6.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะจัดการคุณลักษณะภายในบุคคล ทักษะในการบริหารจัดการ และความเฉลียวฉลาดทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ และคุณธรรม (Schedlitzki & Edwards, 2014) โดยภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่าง ผู้นำกับผู้ตาม โดยการกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Jackson et al., 2013) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำจึงเป็นแนวคิดที่มีความหลากหลายที่สุด

แนวคิดหนึ่งในแวดวงวิชาการ ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเป็นจำนวนมาก ซึ่งปัจจุบันได้ขยายออกไปสู่การศึกษาวิจัยที่เน้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) นักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมสำหรับผู้บริหารองค์กรในปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (สุพัตรา วัชรเกตุ, 2557; Yukl, 2002) เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จเกินกว่าที่คาดหวังไว้ เพราะมีแรงจูงใจจากความต้องการภายในของตน ในการที่จะทำสิ่งที่ดีให้กับส่วนรวม ซึ่งเป็นการใช้ภาวะผู้นำเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในการปฏิบัติงานขององค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการบรรลุประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1978 โดย James McGregor Burns เป็นบุคคลแรกที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ทำให้การดำเนินงานสำเร็จว่ามี 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) โดยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีพื้นฐานแนวคิดมาจากกระบวนการแลกเปลี่ยน (exchange process) ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อผู้นำเริ่มมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยการกำหนดงานอย่างชัดเจน และจูงใจโดยการให้รางวัลแลกเปลี่ยนเมื่อผู้ตามได้พยายามจนบรรลุเป้าหมายตามที่ผู้นำกำหนด โดยการแลกเปลี่ยนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน แต่การเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะมีประสิทธิภาพสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระยะเวลารวดเร็ว แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป การแลกเปลี่ยนอาจไม่ได้ผล หรือบางกรณีพบว่าผู้ที่ร่วมงานกัน ไม่ได้เน้นความสำคัญเฉพาะรางวัลเป็นการตอบแทน Burn (1978, as cited in Bass, 1985) จึงเสนอวิธีการของผู้นำที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวัง จึงได้พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และยกระดับแรงจูงใจและค่านิยมของเชิงจริยธรรมทั้งในผู้นำและผู้ตาม ซึ่งตามแนวคิดของ Burn ได้เสนอลักษณะผู้นำได้ 3 แบบ ดังนี้

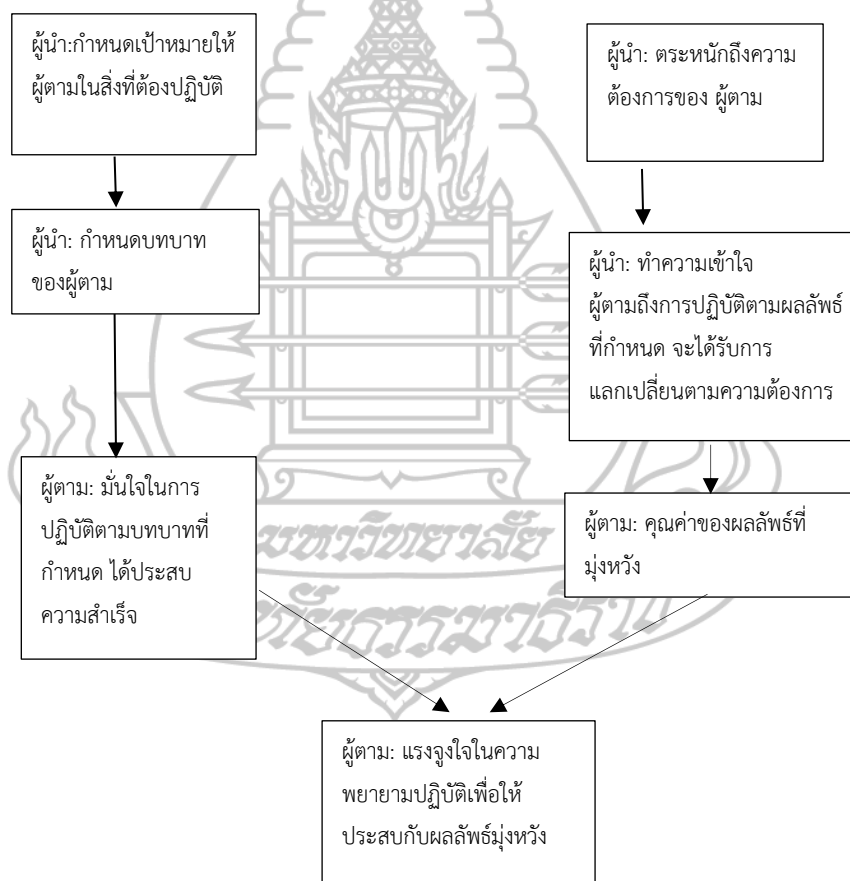
1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) อธิบายได้ว่า ผู้นำกับผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนประโยชน์กันและกัน ผู้นำจูงใจผู้ตามด้วยรางวัลเป็นการตอบแทนเมื่องานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) อธิบายได้ว่า ผู้นำกับผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับความต้องการของกันและกัน โดยผู้นำคำนึงและตอบสนองความต้องการของผู้ตามที่สูงขึ้นตามลำดับขั้นของ Maslow โดยการกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึกของอุดมการณ์และค่านิยมเชิงจริยธรรม
3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral leadership) อธิบายได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างแท้จริง และยกระดับความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นด้วย ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งผู้นำและผู้ตาม

ต่อมา Bass (1985) ได้ขยายแนวคิดของ Burn เพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และการตอบสนองความต้องการของผู้ตามในขั้นความสำเร็จสูงสุดของชีวิต (self - actualization) ซึ่ง Bass ได้เสนอพฤติกรรมผู้นำมี 2 องค์ประกอบคือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้อธิบายดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นลักษณะของผู้นำที่จูงใจผู้ตามด้วยรางวัลเป็นการตอบแทนเมื่องานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด รวมทั้งผู้นำยังตระหนักถึงความต้องการและคาดหวังของผู้ตาม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งแสดงความสัมพันธ์ดังภาพที่ 2.10 ดังนี้

ภาพที่ 2.10

กระบวนการของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership)



Note. Adapted from *Leadership and performance beyond expectation*, by B. M. Bass, p. 12, 1985. The Free Press.

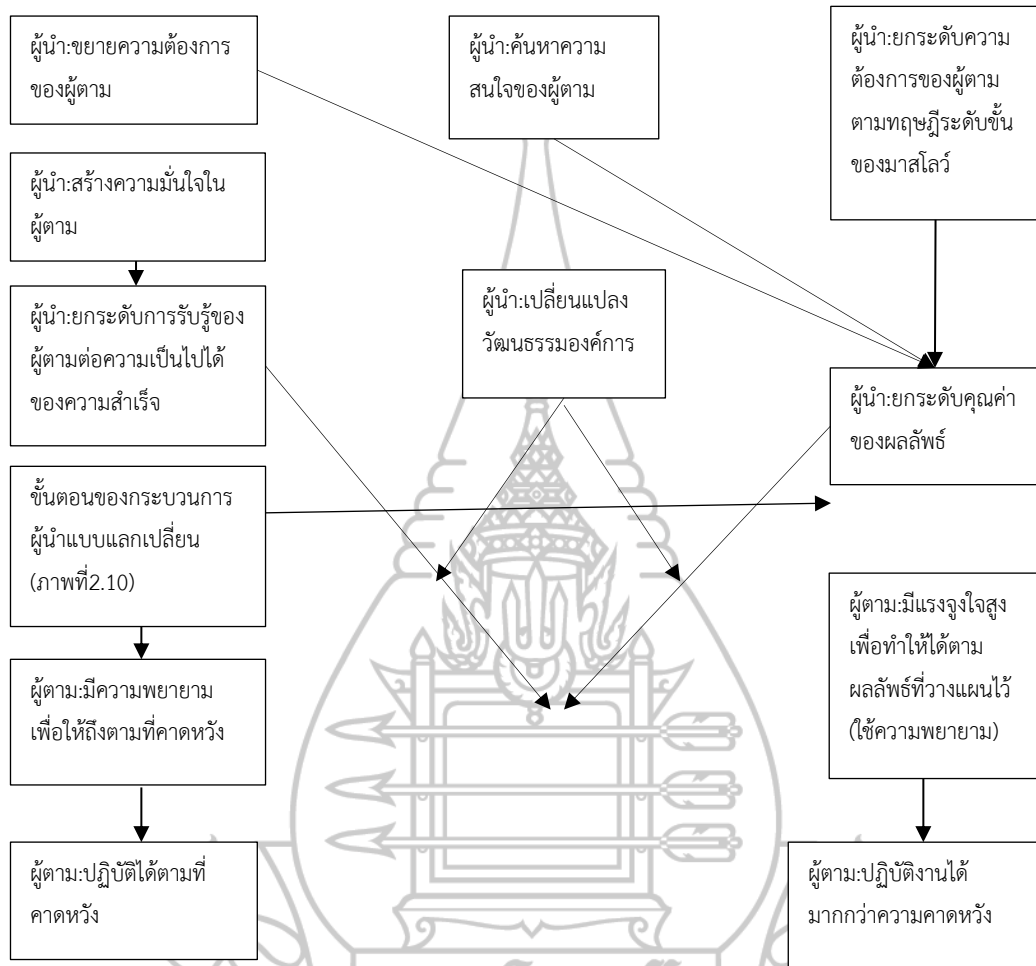
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้การจูงใจผู้ตามให้ทำงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าความคาดหวังเดิมโดยผู้นำจะแสดงพฤติกรรมใน 3 ลักษณะ (Bass, 1985) ดังนี้ 1) การทำให้ผู้ตามยกระดับของความตระหนักและการให้ความสำคัญในคุณค่าของผลงานที่จะเกิดขึ้นและหาวิธีการที่จะไปสู่จุดหมาย 2) จูงใจผู้ตามให้คำนึงผลประโยชน์ของทีมหรือองค์กรหรือนโยบายต่อส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และ 3) เปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ยกระดับความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy) ให้สูงขึ้นจากเดิม

ตามแนวคิดของ Bass นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าแนวคิดของ Burn โดยไม่ใช่เพียงแต่การใช้สิ่งจูงใจ (incentive) ผู้ตามเพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่ยังรวมถึงการทำให้งานมีความชัดเจนขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่แยกจากกัน ซึ่ง Bass ค้นพบว่าผู้นำอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน ซึ่งเขาได้เสนอแนวคิด ภาวะผู้นำ-การเปลี่ยนแปลงไว้ดังภาพที่ 2.11 ดังนี้



ภาพที่ 2.11

กระบวนการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)



Note. Adapted from *Leadership and performance beyond expectation*, by B. M. Bass, 1985, p. 23. The Free Press.

ต่อมา Bass and Avolio (1994) ได้พัฒนาแนวคิดของ Burn โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบเดิมที่เสนอไว้ และปรับให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำที่เป็นจริงทางสังคม โดยพิจารณาว่า พฤติกรรมของผู้นำจะมีลักษณะเป็นช่วงของพฤติกรรมมากกว่าการมีพฤติกรรมที่คงที่ โดยภาวะผู้นำจะมีการแปรผันไปอย่างต่อเนื่องจากภาวะขาดภาวะผู้นำไปยังภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน Bass and Avolio จึงเสนอรูปแบบภาวะผู้นำแบบเต็มขอบเขต (Full Range Leadership Model-FRLM) โดยจำแนกผู้นำเป็น 3 ประเภท (ดังภาพที่ 2.12) ดังนี้

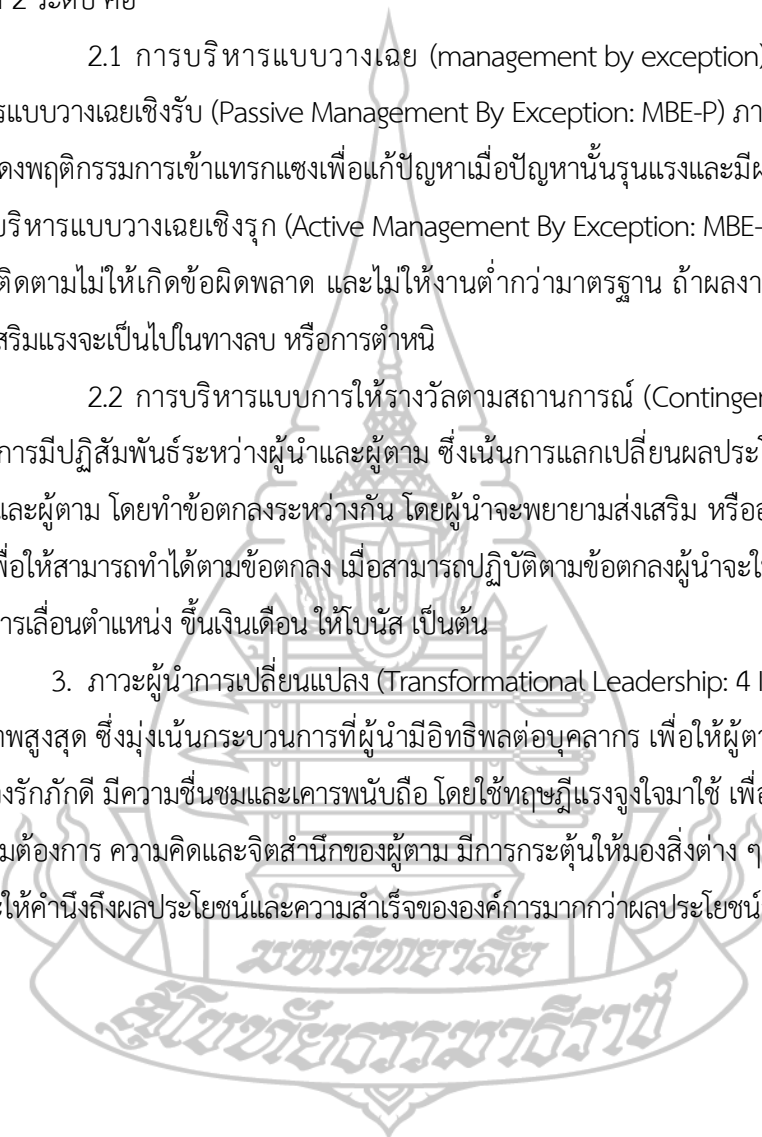
1. ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี (Laissez-faire leadership: LF) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต่ำสุด หรือผู้นำที่ไม่มีภาวะของการนำ

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) โดยลำดับขั้นของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มี 2 ระดับ คือ

2.1 การบริหารแบบวางเฉย (management by exception) ซึ่งมี 2 ลักษณะ
 1) การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management By Exception: MBE-P) ภาวะผู้นำแบบวางเฉยเชิงรับ จะแสดงพฤติกรรมการเข้าแทรกแซงเพื่อแก้ปัญหาเมื่อปัญหานั้นรุนแรงและมีผลกระทบต่อตนเอง และ 2) การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management By Exception: MBE-A) โดยผู้นำจะเป็นผู้คอยกำกับติดตามไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด และไม่ให้งานต่ำกว่ามาตรฐาน ถ้าผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน ลักษณะการเสริมแรงจะเป็นไปในทางลบ หรือการตำหนิ

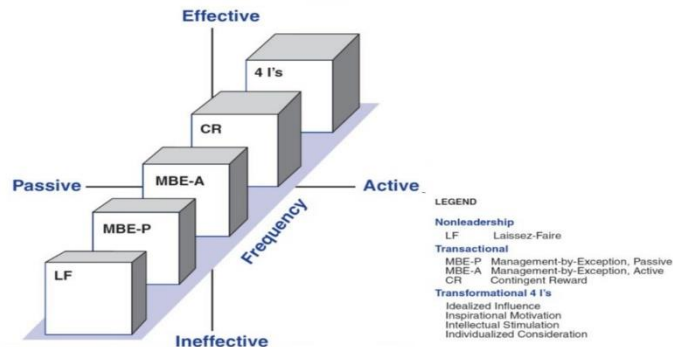
2.2 การบริหารแบบการให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยทำข้อตกลงระหว่างกัน โดยผู้นำจะพยายามส่งเสริม หรืออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ตามเพื่อให้สามารถทำตามข้อตกลง เมื่อสามารถปฏิบัติตามข้อตกลงผู้นำจะให้รางวัลแลกเปลี่ยน โดยอาจเป็นการเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน ให้โบนัส เป็นต้น

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: 4 I's) เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมุ่งเน้นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคลากร เพื่อให้ผู้ตามให้ความไว้วางใจ เลื่อมใสและจงรักภักดี มีความชื่นชมและเคารพนับถือ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจมาใช้ เพื่อเปลี่ยนแปลงความคาดหวัง ความต้องการ ความคิดและจิตสำนึกของผู้ตาม มีการกระตุ้นให้มองสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบด้านและเชื่อมโยง และให้คำนึงถึงผลประโยชน์และความสำเร็จขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล



ภาพที่ 2.12

รูปแบบภาวะผู้นำแบบเต็มขอบเขต (Full Range Leadership Model-FRLM)



Note. From “Full range leadership model-FRLM,” by B. M. Bass and B. J. Avolio, 1994, In P. G. Northouse (Ed.), *Leadership theory & practice* (7th ed.), 2016, p.168. SAGE edge.

6.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่านักวิชาการได้ทำการศึกษาและให้ความหมายเกี่ยวกับองค์ประกอบซึ่งเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

Bass and Avolio ในปี.ศ. 1994 ได้เสนอรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังภาพที่ 2.12 โดยอธิบายถึงกระบวนการที่ผู้นำกระทำผ่านกระบวนการ 4 กระบวนการ หรือ 4I'S ซึ่งเป็นที่นิยมนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกันอย่างกว้างขวาง (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1994) ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma: II or CI) หรือการสร้างบารมี หมายถึง ผู้นำที่มีคุณลักษณะมั่นใจในตนเอง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตาม มีความแน่วแน่ในคุณค่าและคุณธรรม คำนึงถึงความต้องการของผู้อื่น ประพฤติตนที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ไม่ใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์แห่งตน มีความมุ่งมั่นรับผิดชอบในหน้าที่ จึงเป็นที่เคารพนับถือ แล้วมีผลต่อผู้ตามยกย่องและศรัทธา ทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน และเป็นแรงจูงใจให้ผู้ตามประพฤติตนและปฏิบัติงานตามแนวทางที่ผู้นำได้ชี้แนะ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation: IM) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการมองโลกในแง่ดี อุทิศตนในการทำงาน กระตุ้นและจูงใจผู้ตามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความเชื่อมั่น และแสดงถึงความตั้งใจในการบรรลุเป้าหมาย โดยใช้วิธีการจูงใจโดยใช้แรงหนุนทางอารมณ์ ทั้งการพูดและการกระทำ เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำ ทายความสามารถของผู้ตาม สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ตามในการจัดการกับปัญหา และสร้างความคาดหวังว่า จะสามารถทำได้สำเร็จ

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกให้เห็นถึงการสนับสนุน และให้อิสระในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ใช้วิธีการกระตุ้นให้ผู้ตามมองปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งท้าทาย กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีมุมมองใหม่ในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อให้กระตุ้นให้ผู้ตามใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยการกระตุ้นทางปัญญาได้เสนอไว้ 4 แนวทางดังนี้

3.1 การใช้เหตุผล (rationally) โดยผู้นำจะเน้นโครงสร้างงานที่เป็นทางการ มีระบบอย่างเป็นขั้นตอน เน้นความสำเร็จ ความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โดยใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ

3.2 การให้ความสำคัญกับการอยู่รอด (existentially) โดยผู้นำมีการคำนึงถึงความปลอดภัย มีการสร้างทีมในองค์กรเพื่อความมั่นคงและน่าเชื่อถือ มีการแก้ปัญหาโดยวิธีการหลากหลาย ใช้ข้อมูลจำนวนมากในการตัดสินใจ เน้นกระบวนการที่ไม่เป็นทางการ

3.3 การใช้ประสบการณ์และการทดลอง (empirically) โดยผู้นำจะเน้นการแก้ปัญหาแบบหลากหลายขั้นตอน โดยอาศัยการสังเกตจากประสบการณ์ เพื่อให้ได้คำตอบที่ดีที่สุดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงปลอดภัย

3.4 การมุ่งเน้นอุดมการณ์ (idealistically) โดยผู้นำจะให้ความสำคัญกับความเจริญก้าวหน้า กล้าเสี่ยง และมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการให้ความสำคัญ การให้คุณค่าและการสนับสนุนผู้ตามทุกคนให้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ดูแลเอาใจใส่ห่วงใยในคุณภาพชีวิตของผู้ตาม และมอบหมายงานอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความแตกต่างเป็นรายบุคคลทั้งในด้านความจำเป็นและความต้องการ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว มีมุมมองต่อผู้ตามในแง่ของการเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะติดตามว่าผู้ตามมีความต้องการคำแนะนำหรือการสนับสนุน ผู้นำจะมีรูปแบบการจัดการด้วยการลงพื้นที่ (management by walking around) เพื่อมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้ตามเป็นการให้ความสำคัญและความสนใจแก่พนักงานในองค์กร โดยผู้นำจะแสดงบทบาทตนเองในลักษณะ 3 ลักษณะ ดังนี้

4.1 การคำนึงถึงการพัฒนา (developmental orientation) โดยผู้นำจะต้องประเมินผู้ตามทั้งในงานปัจจุบันและตำแหน่งความรับผิดชอบที่มากขึ้นในอนาคต โดยผู้นำมีการปฏิบัติในลักษณะดังนี้

4.1.1 การพัฒนาพฤติกรรมความเป็นผู้นำ โดยผู้นำจะเป็นที่ปรึกษา มีการสังเกตหรือบันทึกพัฒนาการของผู้ตาม การส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพิ่มเติม

4.1.2 การมอบหมายงาน โดยการเพิ่มความรับผิดชอบและมอบหมายงานที่สำคัญ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสบการณ์การเป็นผู้นำ

4.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized orientation) โดยผู้นำสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการดังนี้

4.2.1 การส่งเสริมการพบปะกันอย่างเป็นกันเองเสมือนเป็นครอบครัวระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ตาม มีการใช้เวลาที่นอกเหนือเวลางานร่วมกัน เป็นการเพิ่มแรงจูงใจ และทำให้เกิดการสื่อสารกันทางตรง เพื่อลดบรรยากาศแห่งความตึงเครียด

4.2.2 การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการมากกว่าการสื่อสารกันแบบเป็นทางการ โดยผู้นำมีการลงพื้นที่ (walk-around management) ซึ่งการที่ผู้นำและผู้ตามได้มีการสื่อสารกันโดยแต่ละคนได้รับข้อมูลทางตรงทำให้เกิดความชัดเจนในข้อมูล เนื่องจากมีการซักถามข้อมูลกันและกันในพื้นที่ และเป็นการแสดงถึงความใส่ใจของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ทำให้เกิดความผูกพันและความจงรักภักดี

4.2.3 การให้ความสนใจในความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน โดยผู้นำจะต้องค้นหาแรงจูงใจในแต่ละคน เป็นการเคารพและการปฏิบัติต่อผู้ตามที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.2.4 การให้คำปรึกษารายบุคคล เพื่อการช่วยเหลือในการแก้ไขหรือเผชิญปัญหาของผู้ตามทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวหรือเรื่องงาน โดยผู้นำจะต้องมีทักษะในการฟัง และทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา

4.3 การเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) เป็นการให้ผู้อาวุโสหรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ ได้เป็นที่ปรึกษาหรือสอนงานแก่ผู้ที่อาวุโสน้อยกว่าหรือมีประสบการณ์น้อยกว่า โดยพี่เลี้ยงจะใช้ความรู้ ประสบการณ์และสถานะที่มากกว่าในการพัฒนา โดยการแสดงการช่วยเหลือ สอนงาน หรือแสดงบทบาทเป็นตัวอย่างแก่ผู้ตาม ส่วนประโยชน์ที่เกิดกับผู้ตามในการเป็นพี่เลี้ยง คือ การเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ

Bennis and Nanus (1985, as cited in Northouse, 2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้นำองค์กรที่มีชื่อเสียงทั้งของรัฐและเอกชน จำนวน 90 ราย ซึ่งผลการศึกษาได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาวิสัยทัศน์ โดยผู้นำต้องสังเคราะห์วิสัยทัศน์ต่อองค์การในอนาคต ที่มีความชัดเจน น่าสนใจและมีความเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้ในอนาคต ซึ่งผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและใช้วิสัยทัศน์ในการดึงดูดใจผู้ตาม เพราะวิสัยทัศน์จะทำหน้าที่ในการดึงใจผู้ตาม โดยลักษณะวิสัยทัศน์จะเป็นภาษาที่เข้าใจง่าย มีความชัดเจน ทำให้ผู้ตามมีความชัดเจนว่าตนจะทำงานอย่างไร เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การและการที่วิสัยทัศน์มีความน่าสนใจ จะดึงดูดใจให้ผู้ตามมีพลังในการสร้างสรรค์ผลงาน ดังนั้น ผู้นำที่ชาญฉลาดจึงใช้วิสัยทัศน์ที่ได้มาจากการร่วมกันสังเคราะห์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ออกแบบโครงสร้างหรือรูปแบบสำหรับการอยู่ร่วมกันในองค์การ โดยผู้นำมีการสื่อสารกับคนในองค์การถึงการเปลี่ยนแปลงคุณค่าและค่านิยมขององค์การ รวมทั้งทำให้คนในองค์การยอมรับในคุณลักษณะและปรัชญาใหม่ขององค์การ

3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการพัฒนาความไว้วางใจ โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักใช้เทคนิควิธีการจูงใจให้ผู้ตามยอมรับวิสัยทัศน์ถูกนำไปใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานของผู้นำ โดยจะต้องเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์การให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ใหม่ และวิสัยทัศน์ถูกนำไปใช้ในกิจกรรมที่ปรากฏอยู่ในนโยบายขององค์การและแผนงานขององค์การ ซึ่งผู้นำจะต้องสร้างความไว้วางใจแก่ผู้ตาม โดยนอกเหนือจากการยอมรับในความเชี่ยวชาญของผู้นำแล้วนั้น ผู้นำยังจะต้องมีการแสดงออกที่คงเส้นคงวาทั้งการกระทำและคำพูด ผู้นำที่ไม่สร้างความไว้วางใจแก่ผู้ตามและมีค่านิยมที่ขัดแย้งกับค่านิยมขององค์การ จะทำลายความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของผู้ตามที่มีต่อผู้นำ ทำให้ลดความเชื่อมั่นต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำลงด้วย

4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองตนเองในแง่บวก โดยยึดหลักการวิเคราะห์ศักยภาพของตนเองเพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อน ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีความภาคภูมิใจที่สามารถประสบความสำเร็จด้วยศักยภาพของตนเอง ซึ่งจากการศึกษาของ Bennis and Nanus พบว่า ผู้นำที่มีความรู้สึกต่อตนเองในเชิงบวก จะมีผลต่อผู้ตามให้เกิดความเชื่อมั่น และมีความคาดหวังสูง ในขณะที่เดียวกันผู้นำก็จะเกิดการเรียนรู้จากการทบทวนความผิดพลาด โดยถือความผิดพลาดเป็นความปกติในการทำงานเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาต่อไป

Podsakoff et al. (1990) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยของนักวิชาการในด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพบว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะตามธรรมชาติในหลากหลายมิติ (multidimensional in nature) จึงได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีพฤติกรรม 6 ลักษณะ ดังนี้

1. การระบุและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ (identifying and articulating a vision) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีเป้าหมายในการกำหนดโอกาสใหม่ในอนาคตแก่องค์การ โดยการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่มี

ความชัดเจน มีความเป็นไปได้ และในขณะเดียวกันผู้นำก็สร้างแรงบันดาลใจแก่สมาชิกในองค์กรด้วยวิสัยทัศน์ในอนาคต

2. การแสดงแบบอย่างพฤติกรรมที่เหมาะสม (providing an appropriate model) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่มีคุณค่าอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นตัวอย่างให้ผู้ตามปฏิบัติตาม
3. การกระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม (fostering the acceptance of group goals) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สนับสนุนความร่วมมือกันของสมาชิกในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
4. การตั้งความคาดหวังสูงต่อผลงาน (high performance expectations) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ตั้งความคาดหวังต่อผลงานของผู้ตามในด้านความเป็นเลิศ ความมีคุณภาพหรือความมีประสิทธิภาพสูง
5. การให้การสนับสนุนผู้ตามรายบุคคล (providing individual support) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงการตระหนักและเคารพในความต้องการ และความรู้สึกของผู้ตามเป็นรายบุคคล
6. การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สร้างความท้าทายในงานแก่ผู้ตาม โดยการให้ผู้ตามทบทวนเกี่ยวกับงานที่ทำ หรือค้นหาวิธีการใหม่เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพกว่าเดิม

Kouzes and Posner (2002, as cited in Northouse, 2016) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลางและระดับอาวุโสของหน่วยงานของรัฐและเอกชน จำนวนกว่า 1,300 ราย และพัฒนารูปแบบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การแสดงเป็นแบบอย่าง (model the way) เป็นลักษณะผู้นำที่ได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตามทั้งในด้านการกำหนดค่านิยม ความเชื่อทั้งส่วนตัวและส่วนรวม มีการแสดงพฤติกรรมให้เห็นเป็นตัวอย่างตามที่ได้พูดไว้ ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกับผู้ตาม สามารถโน้มน้าวให้ผู้ตามมีแนวคิดหรือค่านิยมตามแบบอย่างผู้นำ มีการตรวจสอบพฤติกรรมของตนเองและผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอว่าเป็นไปตามค่านิยมที่กำหนดหรือไม่ และนำข้อมูลสะท้อนกลับมาปรับปรุงแก้ไข
2. การสร้างแรงบันดาลใจในวิสัยทัศน์ร่วมกัน (inspiring a share vision) เป็นลักษณะผู้นำที่สร้างวิสัยทัศน์ที่สื่อถึงมาตรฐานที่เป็นเลิศ มีการจินตนาการภาพในอนาคตขององค์กร ใช้ความรู้จากประสบการณ์มาแก้ไขสถานการณ์และวางแผนอนาคต โดยสามารถสื่อสารกับผู้ตามเพื่อทำให้เกิดการยอมรับและมีส่วนร่วมในการมุ่งให้วิสัยทัศน์เป็นจริง
3. การแสวงหากระบวนการที่ท้าทาย (challenging the process) เป็นลักษณะของผู้นำที่จะมองหาโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่สถานะที่ดีกว่า โดยใช้การปลุกเร้าแรงจูงใจภายในของผู้ร่วมงาน

ให้เกิดความรู้สึกท้าทาย กล้าที่จะทดลองและยอมรับความเสี่ยง และมีการเรียนรู้จากความผิดพลาดเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในงาน

4. การเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ผู้อื่นแสดงความสามารถ (enabling others to act) เป็นลักษณะผู้นำที่มีการสร้างความเข้มแข็งให้ผู้อื่น มีการแบ่งปันอำนาจและข้อมูลเพื่อทำให้ผู้ตามมีภาวะผู้นำในตนเอง มีการพัฒนาสมรรถนะหรือความสามารถของผู้ตามและมีการสนับสนุนช่วยเหลือด้านต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม

5. การเสริมสร้างกำลังใจ (encouraging the heart) เป็นลักษณะผู้นำที่ทำให้ผู้ตามรับรู้และเห็นคุณค่าของผลงาน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในผลตอบแทนเมื่อผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการเสริมสร้างกำลังใจ มีการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานเข้ากับรางวัล ทั้งรางวัลภายนอก ได้แก่ ผลตอบแทนในรูปของเงิน วัสดุสิ่งของ หรือการเลื่อนตำแหน่ง และรางวัลทางด้านจิตใจหรือรางวัลภายใน ซึ่งเป็นรางวัลที่เกิดจากตัวงานที่ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกสนุก ภาคภูมิใจและรู้สึกประสบความสำเร็จในงานที่ทำ ซึ่งผู้นำที่มีการเสริมสร้างกำลังใจหรือให้รางวัลทางด้านจิตใจ โดยวิธีการชื่นชม ยอมรับในผลงาน รับฟังความคิดเห็น รับฟังปัญหา แสดงความเอาใจใส่ แสดงการยกย่องหรือยินดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจ เต็มใจในการทำงานและสร้างจิตวิญญาณของคนในองค์กรในการสร้างผลงานที่ยอดเยี่ยมต่อไป

DuBrine (2013) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. การสร้างความตระหนัก (raises people's awareness) โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องสร้างให้สมาชิกในองค์กรมีความตระหนักในเป้าหมายและคุณค่าที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ทำให้พนักงานมองเห็นภาพอนาคตขององค์กร (look beyond self-interest) ทำให้พนักงานเกิดความต้องการในลำดับที่สูงขึ้น และมองเห็นภาพกว้างของทีมและองค์กร และชี้ให้เห็นว่า หากมีผลกระทบเกิดขึ้น ไม่เพียงแต่จะมีผลต่อตัวบุคคลแต่ยังกระทบกับองค์กรทั้งระบบ

2. การทำให้พนักงานค้นหาความสำเร็จสูงสุด (helping people search for self-fulfillment) โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงการทำให้พนักงานเข้าใจถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง (helping people understand the need of change) โดยทำให้พนักงานเกิดการยอมรับด้วยความเต็มใจ ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จจะต้องชี้ให้ผู้ตามเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง แม้ว่าจะต้องเผชิญกับการต่อต้านหรือความคับข้องใจของพนักงาน ผู้นำก็ต้องเปิดใจให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและแสดงความรู้สึก

3. การกระตุ้นผู้บริหารระดับรองให้ทำงานด้วยความตื่นตัว (investing managers with a sense of urgency) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นผู้บริหารระดับรองให้เกิดการทำงาน โดยการค้นหาโอกาสในความวิกฤต และเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

4. การมุ่งมั่นสู่ความยิ่งใหญ่ (committing to greatness) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นผู้ตามให้ยกระดับความเป็นผู้นำในตัวเอง เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้มีจำนวนมาก

และสร้างควมยิ่งใหญ่ทั้งตัวเองและองค์กร แต่อย่างไรก็ตามก็ยังคงคำนึงถึงควมมีคุณธรรมและควมรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

5. การพัฒนาสมาชิกในองค์กรให้มองในมุมกว้าง (adopting a long-range perspective and at the same time observing organizational issues from a broad rather than a narrow perspective) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งเสริมสมาชิกในทีมให้มิมุมมองที่กว้าง และมององค์กรของตนเองในฐานะเสมือนคนนอกองค์กร

6. การสร้างควมศรัทธา (building trust) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างควมไว้วางใจและควมศรัทธาในผู้นำแก่ผู้ตาม ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลต่อองค์กรในด้านควมพึงพอใจ ควมผูกพันและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน ทั้งนี้ควมศรัทธาในผู้นำเกิดจากควมชื่นชมในควมสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน (Connell et al., 2003) รวมทั้งผู้นำที่มีพฤติกรรมควมโปร่งใส (transparency) ซึ่งประกอบด้วยควมสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและจริงใจระหว่างผู้นำและผู้ตาม มีการตัดสินใจอย่างมีหลักการและเหตุผลโดยควมแลกเปลี่ยนข้อมูลกันและกันอย่างเปิดเผย ผู้นำยึดหลักควมมีคุณธรรมและการกระทำพฤติกรรมตามทีพูด (Walumbwa et al., 2008) จากการศึกษาของ Turner et al. (2002) ทีศึกษาคุณลักษณะควมมีเหตุผลเชิงคุณธรรม (moral reasoning) ของผู้นำกับการรับรู้พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการศึกษาพบว่า การทีผู้บริหารมีลักษณะของการเป็นผู้มีเหตุผลเชิงคุณธรรม จะมีผลต่อการรับรู้คุณลักษณะของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง

7. การให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทรัพยากรสำหรับจุดทีต้องการการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด (concentrating resources on areas that need the most change) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถแก้ไขปัญหขององค์กรได้ทุกปัญหาในเวลาเดียวกัน แต่ผู้นำจะต้องสามารถวิเคราะห์ได้ว่า ปัญหาใดทีจำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยนแก้ไขมากที่สุด จึงให้ความสำคัญต่อการจัดสรรทรัพยากร ทั้งทีเป็นงบประมาณ ทีมงาน หรือวัสดุอุปกรณ์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

Gidden (2018) ตำแหน่งศาสตราจารย์ และเป็นคณบดีคณะพยาบาลของมหาวิทยาลัย Virginia Commonwealth ในสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาแนวความคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio และสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทีคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จำเป็นต้องมีประกอบด้วย 4 องค์ประกอบและมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence) โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงทีมีบารมี และใช้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อสร้างควมไว้วางใจ ควมชื่นชม ควมเคารพ ควมภาคภูมิใจ และการมองโลกในแง่ดี ต่อผู้ตาม โดยผู้นำจะสร้างควมคาดหวังต่อองค์กร ควมผูกพัน และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงตนเป็นแบบอย่างในด้านควมมีมาตรฐานทางจริยธรรม คุณธรรมและศีลธรรม ควมผูกพัน ควมมุ่งมั่น เพื่อมีอิทธิพลให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลง

2. การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้แรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและจริงใจ รวมทั้งมีความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ โดยการสื่อสารอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ตามสามารถเข้าใจและสนับสนุน และเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่ออนาคตที่ดีขององค์การ

3. การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสนับสนุนให้คนในองค์การตั้งคำถาม และท้าทาย ให้ผู้ตามมองปัญหาเก่าในรูปแบบใหม่ ละทิ้งระบบเก่าที่ปฏิบัติมายาวนานแต่ไร้ประสิทธิภาพ ส่งเสริมและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม กระตุ้นให้ผู้ตามวิเคราะห์ปัญหาอย่างลึกซึ้ง และสนับสนุนให้ผู้ตามเสนอแนวคิดใหม่เพื่อให้งานสำเร็จ โดยหลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่สร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (individualized consideration) โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงพิจารณาความแตกต่างและความต้องการของผู้ตามเป็นรายบุคคล ยอมรับในความหลากหลายในทุกๆ ด้านของผู้ตาม เน้นการเติบโตและส่งเสริมความสำเร็จเป็นรายบุคคล ต้องสร้างสภาพแวดล้อมในองค์การ โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้ทักษะต่าง ๆ เช่น การเป็นที่ปรึกษา การรับฟัง การเป็นที่เลี้ยง การสนับสนุน การให้ข้อเสนอแนะ รวมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของบุคลากร เพื่อสนับสนุนให้ผู้ตามเกิดการรับรู้ความสามารถและเกิดความนับถือในตนเอง และสามารถบรรลุความสำเร็จและมุ่งมั่นเพื่อเป้าหมายขององค์การ

lon et al. (2021) ศึกษาประสบการณ์ของผู้นำทางการศึกษาพยาบาล ที่รับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาพยาบาล เนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา โดยการศึกษเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์ผู้นำทางการศึกษาพยาบาลจำนวน 32 คน ของประเทศออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ อังกฤษและสิงคโปร์ ผลการศึกษาสรุปคุณลักษณะของผู้นำทางการพยาบาลเพื่อการเปลี่ยนแปลง ได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. การปรับตัวและความยืดหยุ่นที่ขับเคลื่อนด้วยภาวะวิกฤต (Crisis driven adaptability and flexibility) เนื่องจากสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้องค์การทางการศึกษาไม่สามารถวางแผนหรือคาดการณ์ล่วงหน้าได้ สถานการณ์การศึกษาต้องหยุดชะงัก มีความท้าทายให้เกิดการพัฒนาและมีการขับเคลื่อนด้านนวัตกรรมอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตร ภาวะวิกฤตทำให้ผู้นำทางการศึกษาพยาบาลต้องปรับตัว แต่ต้องมีความยืดหยุ่นในด้านการปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักศึกษา

2. การตอบสนองและการเปลี่ยนแปลงด้านการสื่อสารในองค์การ (Responsive, complex and changing communication) ผู้นำต้องมีการสื่อสารที่สร้างความเชื่อมั่น ทั้งกับนักศึกษา

และบุคลากร โดยจะต้องมีการรวบรวม วิเคราะห์และเผยแพร่ข้อมูลให้ทันเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยใช้ช่องทางการสื่อสารหลายช่องทาง

3. การตัดสินใจเพื่อความปลอดภัยของนักศึกษาและบุคลากร (Making decisions for student and staff safety) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ตัวอย่างเช่น สถานการณ์ระบาดทำให้มีการหยุดชะงักการฝึกปฏิบัติของนักศึกษา ในขณะเดียวกันผู้นำสถาบันยังต้องคำนึงมาตรฐานและการบรรลุตามวัตถุประสงค์หลักสูตร การตัดสินใจของผู้นำที่ต้องชั่งน้ำหนัก ระหว่างความต้องการกับความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายกับนักศึกษาและบุคลากร

4. การมองสู่อนาคตและการมีพันธมิตรที่เข้มแข็ง (Looking to the future, stronger partnerships) ในการวางแผนเพื่ออนาคต รวมทั้งวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือการตัดสินใจ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ทั้งนักศึกษา บุคลากร หัวหน้าพยาบาล พันธมิตรทางคลินิกต่าง ๆ หน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งหน่วยงานที่กำกับดูแลสถาบันการศึกษา

Songaiad and Julsuwan (2021) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นวิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารจากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 20 ฉบับ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หลังจากนั้นยืนยันองค์ประกอบโดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารตำแหน่งศาสตราจารย์ ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี และมีประสบการณ์การบริหารการศึกษาพยาบาลในระดับอุดมศึกษา ผลการศึกษาได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ได้ 4 องค์ประกอบหลัก และแต่ละองค์ประกอบหลักจะมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ สร้างความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร สร้างความน่าเชื่อถือ มีความนับถือตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีในสุภาพคุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความฉลาดทางอารมณ์

2. แรงจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน วิสัยทัศน์ถูกสื่อสารไปยังทุกคนในองค์กร และการสร้างเจตคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมอบอำนาจในการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรมและการวิจัย ความคิดสร้างสรรค์ และการคิดเชิงบูรณาการ

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมอบหมายงานและการสอนงาน การสร้างทีมงาน การให้คำปรึกษา โอกาสในความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ

นอกจากนี้ ในบริบทของไทยได้มีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำขององค์การการศึกษาพยาบาล ดังนี้ สุภาวดี นพรุจจินดา (2553) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และเก็บข้อมูลความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ จำนวน 313 ราย แล้วสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพยาบาล จำนวน 19 คนเพื่อยืนยันองค์ประกอบผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีทั้ง 7 องค์ประกอบโดยเรียงลำดับ ดังนี้

1. ผู้นำวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
 - 1.1 สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา และวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้ดี
 - 1.2 มีความผูกพันต่องานและองค์การ
 - 1.3 มีกำหนดทิศทางและให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ขององค์การ
 - 1.4 สามารถสร้างความไว้วางใจต่อองค์การและผู้ร่วมงาน
 - 1.5 มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อนำองค์การให้อยู่ในขั้นแนวหน้า
 - 1.6 เป็นผู้นำในการพัฒนาวิสัยทัศน์องค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
 - 2.1 ส่งเสริมการสื่อสารที่หลากหลาย
 - 2.2 สามารถจูงใจคนเพื่อสร้างความสำเร็จ
 - 2.3 สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ได้บังคับบัญชาให้คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม
 - 2.4 มีวิธีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับบุคลากรหลายระดับ
 - 2.5 มีความฉับไว ทันสมัย คล่องตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง
 - 2.6 มีความสามารถและทักษะในการประเมินองค์การของตนตามสภาพจริง
 - 2.7 สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง
 - 2.8 สามารถปรับตัวต่อภาวะวิกฤต และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์การ
 - 2.9 กล้าเสี่ยงและคิดค้นสิ่งใหม่
 - 2.10 สามารถชี้แจงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจน
 - 2.11 สามารถสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารงาน
 - 2.12 สามารถสื่อความหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดี

- 2.13 สามารถกระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายรวมของกลุ่ม
- 2.14 สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยให้เกิดความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง
- 2.15 สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลง
- 2.16 จุดประกายเพื่อให้ทีมบุคลากรกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า
- 2.17 สามารถสร้างวัฒนธรรมคุณภาพให้เกิดในองค์กร
- 2.18 สามารถคิดวิเคราะห์เชิงระบบแบบบูรณาการ
3. ผู้นำทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 16 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
- 3.1 ได้รับการยอมรับจากสมาชิกทั้งในและนอกองค์กรในด้านการเรียนการสอน
- 3.2 เป็นผู้นำในการถ่ายทอดเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
- 3.3 มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตนเองอย่างแท้จริง
- 3.4 เป็นผู้นำในการผลิตผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ
- 3.5 เป็นผู้นำในการผลิตผลงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้หรือแนวคิดใหม่
- 3.6 มีความรอบรู้ที่ทันสมัยในศาสตร์ของวิชาชีพและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
- 3.7 สามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพให้กับผู้ได้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง
- 3.8 สามารถทำความเข้าใจกับปัญหา วินิจฉัยปัญหา และแก้ปัญหาได้ดี
- 3.9 เป็นแบบอย่างในการหาความรู้สม่ำเสมอ ทั้งในศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง
- 3.10 สามารถนิเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ
- 3.11 เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้
- 3.12 มีความอิสระในตัวเองในการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- 3.13 สามารถวางแผนการดำเนินงานตามพันธกิจที่ตอบสนองความต้องการของสังคมในอนาคต
- 3.14 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางวิชาชีพของผู้ได้บังคับบัญชา
- 3.15 เป็นผู้นำในการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.16 เป็นผู้นำองค์กรให้เป็นองค์กรชั้นนำด้านวิชาชีพ
4. ผู้นำจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย 13 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
- 4.1 มีคุณธรรม จริยธรรม
- 4.2 มีความยุติธรรม มีเหตุผล ให้ความเสมอภาคกับผู้ได้บังคับบัญชา
- 4.3 ยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม

- 4.4 มีความซื่อสัตย์ สุจริต
- 4.5 เป็นผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้
- 4.6 ไม่ใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน
- 4.7 มีความยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 4.8 มีจิตใจเข้มแข็ง มั่นคงในอารมณ์และสุขภาพเป็นกันเอง
- 4.9 มีความเมตตา เข้าใจความรู้สึก และเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4.10 มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดีในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
- 4.11 มีความรักภักดีในองค์กรวิชาชีพ
- 4.12 มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบสูง ทั้งต่อหน้าที่ การคิดและการตัดสินใจ
- 4.13 บริหารงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติมากกว่า

ประโยชน์ของบุคคล

5. ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
 - 5.1 สามารถทำทนายและดึงดูใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสำเร็จ
 - 5.2 ให้ออกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานที่ท้าทาย
 - 5.3 ความเป็นเอกภาพ ด้านความคิด หลักการและอุดมการณ์
 - 5.4 ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง
 - 5.5 ให้คำแนะนำเพื่อค้นหาทางเลือกที่ดีกว่าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 5.6 เป็นผู้ประสานงานที่ดี สามารถสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก
 - 5.7 สามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 5.8 เป็นผู้พร้อมรับผิดชอบต่อการกระทำตามหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา
6. ผู้คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
 - 6.1 ให้ความสนใจความสำเร็จ และให้ออกาสก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น

รายบุคคลในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

- 6.2 ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา และรับฟังปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงาน
- 6.3 คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 6.4 มีความเชื่อมั่น กระตือรือร้น ตระหนักในศักดิ์ศรีแต่ละบุคคล
- 6.5 มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 6.6 พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะให้เหมาะกับศักยภาพของแต่ละบุคคล
7. ผู้นำด้านเทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
 - 7.1 สามารถบริหารจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ
 - 7.2 สามารถนำข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กร

7.3 ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนางานด้วยระบบสารสนเทศ

7.4 พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านเทคโนโลยี

7.5 สามารถนำระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในทุกพันธกิจ

7.6 ให้ความสำคัญและส่งเสริมการติดต่อสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกองค์กรด้วยเทคโนโลยี

เนติยา แจ่มทิมและคณะ (2563) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก โดยวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 40 คน ซึ่งได้ให้ความหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำว่า เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดี หรือลักษณะประจำตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาได้สรุปว่า ผู้นำวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้ 17 คุณลักษณะดังนี้

1. คุณลักษณะทางกาย ได้แก่ ลักษณะภูมิฐาน สง่างาม รูปร่างสมส่วน น่าเกรงขาม ดูแลตนเองอย่างดี
2. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกดี น่าเคารพยกย่อง แต่งตัวเรียบร้อยดูดี มีสุนทรียสนทนา อ่อนน้อม มีเหตุผล ท่าทางเป็นมิตร สุขภาพจิตดี
3. คุณลักษณะทางสังคม ได้แก่ เป็นผู้กว้างขวาง เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถเข้าสังคมได้ดี นำชื่อเสียงที่ดีให้สถาบัน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ไม่เห็นแก่ตัว ทำงานเพื่อส่วนรวม
4. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ใจกว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความรับผิดชอบสูง เฉลียวฉลาด ไม่เคร่งครัด มีปฏิภาณไหวพริบ พุดอย่างที่ทำ อดทนสูง
5. คุณลักษณะด้านความรู้ ได้แก่ มีความรู้ในด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความรู้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีสติปัญญา มีความรู้ทั้งในด้านการศึกษาด้านวิชาชีพ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ทางกฎหมาย และรักความก้าวหน้า
6. คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดใหม่ๆ และเข้าใจในการทำงาน
7. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความรู้ทางวิชาชีพ มีความเชี่ยวชาญในสาขาพยาบาลและบริหาร มีประสบการณ์การทำงาน
8. คุณลักษณะด้านการจูงใจ ได้แก่ สร้างแรงจูงใจ มีการสนับสนุนการทำงาน สร้างและส่งเสริมความสามัคคี สนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงาน
9. คุณลักษณะทางทักษะ ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี แก้ไขปัญหาได้ดี ตัดสินใจเก่ง มีทักษะการสื่อสาร มีทักษะให้คำแนะนำ ติดตามประเมินผลและมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ

10. คุณลักษณะด้านการบริหาร ได้แก่ สามารถนำพางค์การให้ก้าวหน้า สามารถแข่งขันกับที่อื่นได้ มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีการกำหนดนโยบาย มีการวางแผนในการทำงาน บริหารงานเก่งทั้งงบประมาณและบุคคล มอบภาระไม่หนักเกินไป มีการสั่งงานผ่านหัวหน้างาน ไม่แบ่งพรรคพวก และจัดสรรสวัสดิการที่ดี

11. คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่คดโกง มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีเมตตา มีทศพิธราชธรรม เสียสละ มีความยุติธรรม มีความเป็นกลาง

12. คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ เป็นผู้นำในการทำงาน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่ดี เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างอิสระ ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ทักษะการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่กล่าวโทษผู้อื่น

13. คุณลักษณะด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แก่ เปิดรับความคิดใหม่ๆ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกหน่วยงาน ทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นได้ดี มีเครือข่าย มีการตกลงทำความร่วมมือกับกับหน่วยงานอื่น

14. คุณลักษณะด้านความสามารถในการวางแผนงาน ได้แก่ สนับสนุนงบประมาณ มีการวางแผนระยะสั้น ระยะยาว

15. คุณลักษณะด้านความสามารถในการทำงานกับชุมชน ได้แก่ ต้องทำงานร่วมกับชุมชน และท้องถิ่นได้

16. คุณลักษณะด้านความสามารถในฐานะผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรม และจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต และมีความพอเพียง

17. คุณลักษณะด้านเจตคติที่ดีและมีประชาธิปไตย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่า นักวิชาการทั้งในบริบทของต่างประเทศและประเทศไทยได้กล่าวถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ซึ่งใช้ในการอ้างอิงในงานวิจัยจำนวนมาก สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่างของมิติองค์ประกอบ โดยเฉพาะพิจารณาองค์ประกอบที่กล่าวถึงหรือศึกษาจำเพาะในกลุ่มผู้นำทางการศึกษาพยาบาล และเพื่อให้สอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma) 2) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 3) การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ซึ่งสามารถสรุปและเสนอดังตารางที่ 2. 4

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

มิติองค์ประกอบ	1. Bass & Avolio (1994)	2. Bennis and Nanus (1985)	3. DuBrine (2013)	4. Gidden (2018)	5. Ion et al. (2021)	6. Kouzes & Posner (2002)	7. Podsakoff et al. (1990)	8. Songaiad & Julsuwan	9. สุภาวดี นพพรจจินดา (2553)	10. เนติยา แจ่มทิม และคณะ	ความถี่	การสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้วิจัย
1. จูงใจโดยใช้แรงหนุนทางอารมณ์ทั้งการพูดและการกระทำในการท้าทายความสามารถหรือมุ่งมั่นในการทำงาน	✓	✓		✓				✓	✓	✓	53	การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ
2. สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานโดยการตอบแทนโดยใช้แรงจูงใจทั้งภายใน และภายนอก			✓			✓		✓	✓	✓		
3. สร้างความเชื่อมั่น/ความตระหนัก/ความคาดหวัง/ท้าทาย/ปลุกเร้าแรงจูงใจภายใน แก่ผู้ตาม ในการจัดการหรือนำไปสู่ความสำเร็จของงาน/องค์การบรรลุเป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓			
4. พัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน น่าสนใจ และมีความเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
5. สื่อสารกับคนในองค์กรให้เข้าใจถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงคุณค่าและค่านิยมขององค์กร		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		
6. จูงใจให้บุคลากรยอมรับวิสัยทัศน์		✓		✓		✓	✓		✓	✓		
7. เป็นผู้นำหรือเห็นความสำคัญในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ/เทคโนโลยีทางการศึกษา												
8. เสริมสร้างกำลังใจ ให้ผู้ตามรับรู้และเห็นคุณค่าของงาน			✓			✓			✓			
9. ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการเปลี่ยนแปลง			✓		✓					✓		
10. สามารถสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารงาน					✓			✓	✓	✓		
1. สนับสนุน ให้อิสระในการทำงาน/มอบอำนาจในการตัดสินใจ	✓					✓		✓	✓	✓	35	การกระตุ้นทางปัญญา
2. กระตุ้นให้มองปัญหาอย่างท้าทาย/กล้าเสี่ยง/กล้าลอง	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓			
3. กระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น	✓	✓	✓		✓		✓					

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

มิติองค์ประกอบ	1. Bass & Avolio (1994)	2. Bennis and Nanus (1985)	3. DuBrine (2013)	4. Gidden (2018)	5. Ion et al. (2021)	6. Kouzes & Posner (2002)	7. Podsakoff et al. (1990)	8. Songaiad & Julsuwan	9. สุภาวดี นพจรจินดา (2553)	10. เนติยา แจ่มทิม และคณะ	ความถี่	การสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้วิจัย
4. สนับสนุนให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	✓	✓	✓		✓		✓			✓		
5. กระตุ้นให้มีมุมมองใหม่/ความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรมที่หลากหลาย แนวทางในการแก้ปัญหาหรือค้นหาวิธีการใหม่เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		
6. ใช้ข้อมูลและเหตุผลในการตัดสินใจ	✓		✓		✓					✓		
1. สนับสนุน ให้คุณค่า ให้ความสำคัญยอมรับความแตกต่าง	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		40	
2. พัฒนา ส่งเสริม โอกาสความก้าวหน้าผู้ตามรายบุคคล	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓			
3. แสดงความใส่ใจ ดูแลเอาใจใส่คุณภาพชีวิตผู้ตาม	✓					✓			✓			
4. มอบหมายงานอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความแตกต่างรายบุคคล	✓					✓	✓	✓	✓	✓		
5. ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพ ระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ	✓					✓		✓	✓	✓		
6. การให้คำปรึกษา/เป็นที่เลื่อมใส/สอนงานรายบุคคล	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓		
7. สร้างความเข้มแข็งแก่ผู้ตาม			✓	✓		✓				✓		
8. เปิดใจให้ผู้ตาม/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ได้แสดงความคิดเห็น/แสดงความรู้สึก/ร่วมตัดสินใจ			✓		✓			✓				

การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

จากตารางที่ 2.4 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์มิติองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio ซึ่งพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในระดับความถี่ 35-57 และสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถาบันการศึกษาพยาบาลในภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเพื่อ

นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยสรุปได้ 4 องค์ประกอบ (ดังภาพที่ 2.13) โดยให้ความหมายแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำที่สร้างความไว้วางใจ ความเคารพ ศรัทธาและความภาคภูมิใจในผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามมีการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ มีความฉลาด มีความรู้เชี่ยวชาญทั้งในด้านวิชาการและด้านบริหาร สามารถแก้ไขปัญหาได้ดี มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีความฉลาดทางอารมณ์ มั่นใจนับถือตนเอง บุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประพฤติตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

2. การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่จูงใจผู้ตามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยผู้นำจะพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และให้ผู้ตามมีความมุ่งมั่นในการทำงานรวมทั้งให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรหรือการจัดการเพื่อความสำเร็จของงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

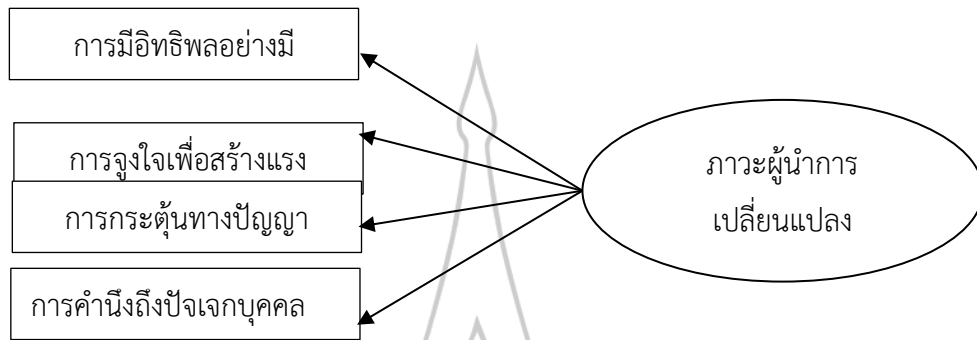
3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการกระตุ้นผู้ตามให้มีมุมมองใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่หลากหลายในการแก้ปัญหา หรือค้นหาวิธีการใหม่เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กระตุ้นผู้ตามให้มองปัญหาอย่างท้าทาย กล้าลอง กระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สนับสนุนการใช้ข้อมูลและเหตุผลในการตัดสินใจ สนับสนุนผู้ตามให้มีอิสระในการทำงานและมอบอำนาจในการตัดสินใจ

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ตามโดยแสดงออกถึงการให้ความสำคัญ การให้คุณค่าและการคำนึงถึงความแตกต่างเป็นรายบุคคล ทั้งในด้านการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม การพัฒนาส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้า การเป็นที่ปรึกษา การสอนงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างรายบุคคล การดูแลเอาใจใส่ด้านคุณภาพชีวิต และการมีสัมพันธ์ภาพระหว่างกัน เสมือนเป็นครอบครัว รับฟังและเปิดโอกาส ให้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ทั้งนี้องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แสดงดังภาพที่ 2.13

ภาพที่ 2.13

องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง



6.4 ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารองค์การ ซึ่งองค์การจะมีผลการดำเนินการที่ประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำ (Pierro, et al., 2013; Saeed et al., 2013) จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีผลต่อบุคลากร และองค์การในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. เพิ่มความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment) มีนักวิชาการที่ทำการศึกษเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรในองค์การต่าง ๆ ซึ่งจากผลการศึกษายืนยันชัดเจนว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ เช่น การศึกษาของ Avolio et al. (2004) ที่ศึกษาในกลุ่มพยาบาลจำนวน 792 ราย ในโรงพยาบาลของรัฐในสิงคโปร์ พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผู้ตามในด้านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ โดยการเพิ่มระดับความมีคุณค่า และแรงจูงใจภายในบุคคล ร่วมกับการกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ และการศึกษาของ Othman et al. (2013) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของไนจีเรีย พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนการศึกษาของ Pierro et al. (2013) พบว่าคุณลักษณะของผู้นำประเภทผู้นำเชิงบารมี (charismatic leadership) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นอธิบายได้ว่า พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร ผ่านการแสดงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป็นการสร้างความเชื่อมั่น และแรงจูงใจภายในแก่บุคลากรให้เข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (Martin & Epitropakin, 2001) และ

พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการให้ความสำคัญ การให้คุณค่าและการสนับสนุนผู้ตามทุกคนให้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ดูแลเอาใจใส่ห่วงใยในคุณภาพชีวิตของผู้ตาม มีการมอบหมายงานและการสื่อสารระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยคำนึงถึงความแตกต่างเป็นรายบุคคล รวมทั้งการที่ผู้นำที่แสดงออกถึงการสนับสนุน และให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีมุมมองใหม่ในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และผู้นำที่แสดงออกโดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีมาตรฐานทางจริยธรรม เป็นที่เคารพนับถือ ซึ่งทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานและประพฤติตนและปฏิบัติงานตามแนวทางที่ผู้นำได้ชี้แนะ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน และลดพฤติกรรมการลี้ภัยหนีงานของบุคลากร (Joo et al., 2012; Tumer et al., 2002)

2. เพิ่มความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) การศึกษาของนักวิชาการ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร (Judge & Piccolo, 2004; Podsakoff et al., 1996) ดึงการศึกษาของ Schiena et al. (2013) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และความพึงพอใจในงาน ของผู้นำทางทหารของประเทศเบลเยียม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร ซึ่งอธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และการที่ผู้นำมีความใส่ใจในความเป็นปัจเจกบุคคลของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรเกิดเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างมีความสุข จึงส่งผลต่อการพัฒนาและความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้การศึกษานี้ของ Braun et al. (2013) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่แสดงออกถึงการสนับสนุน และให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในทีม ส่งผลต่อสัมพันธภาพและความไว้วางใจกัน ในทีมผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้งานมีประสิทธิภาพ จึงมีผลต่อบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

3. เพิ่มพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการส่งเสริมการแสดงผลพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร ดึงการศึกษาของ Piccolo and Colquitt (2006) พบว่า พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร การศึกษาของ Asgari et al. (2008) ที่ศึกษาในเจ้าหน้าที่ของกระทรวง ในประเทศมาเลเซียจำนวน 162 ราย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และมีอิทธิพลโดยอ้อมเชิงบวกกับการมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีตัวแปรการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม (leader-member exchange) การไว้วางใจในองค์กร (organizational trust) และการรับรู้การสนับสนุน

จากองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน อธิบายได้ว่าผู้บริหารที่มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ด้วยการแสดงลักษณะของการเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม และการที่ผู้ตามรับรู้ว่ามีผู้นำมีหลักการบริหารโดยคำนึงถึงความยุติธรรม และสามารถช่วยให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย เป็นการสร้างความไว้วางใจแก่สมาชิกในองค์การ (Kacmar et al., 2012) และการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ มีการสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และแก้ปัญหา รวมทั้งมีความเข้าใจในลักษณะเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ตาม ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างแรงจูงใจภายในตัวบุคคลในการทุ่มเทการปฏิบัติงานที่นอกเหนือบทบาทความรับผิดชอบโดยไม่หวังผลตอบแทน (Settoon & Mossholder, 2002) เพื่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ

4. เพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (job performance) จากการศึกษาของกัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล และภัทราทิพย์ ทรงบุญญา (2015) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย จำนวน 410 ราย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกสูงสุดต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.80 และนอกจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีผลโดยตรงในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานแล้ว ยังพบว่ายังมีอิทธิพลโดยอ้อมผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ดังเช่น การศึกษาของสิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ (2555) ที่ศึกษาในกลุ่มอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันเอกชน พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงของคณบดี มีอิทธิพลโดยอ้อมเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ด้วยการแสดงลักษณะของการเป็นตัวอย่างที่ดี มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และแก้ปัญหา รวมทั้งความเข้าใจในลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ตาม ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างแรงจูงใจภายในตัวบุคคล ทำให้เกิดความทุ่มเทในงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพ (Avolio et al., 2004) รวมทั้งพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นตัวแทนขององค์การยังมีผลต่อการตระหนักถึงการสนับสนุนจากองค์การ ส่งผลให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนององค์การ (LaMastro, 1990)

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลเชิงบวกต่อบุคลากรและองค์การในหลายด้าน ได้แก่ การเพิ่มความผูกพันต่อองค์การผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ ความเชื่อมั่น และการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ซึ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน โดยเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ความสำคัญกับความต้องการของแต่ละบุคคล รวมถึงส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผ่านการสร้าง ความไว้วางใจและแรงจูงใจภายใน เพื่อกระตุ้นการทำงานที่เกินกว่าความรับผิดชอบตามหน้าที่ ทั้งนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยการสนับสนุนการใช้ความคิด

สร้างสรรค์และการแก้ปัญหา พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมุ่งมั่นเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ

7. การจัดการศึกษาพยาบาลของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

7.1 บทบาทหน้าที่

“สถาบันพระบรมราชชนก” เดิมชื่อ “สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข” เป็นหน่วยงานตามพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่ และกิจการบริหารส่วนราชการ ของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2536 และพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2536 ซึ่งกำหนดให้มีฐานะสูงกว่ากอง แต่ต่ำกว่ากรม โดยรวมหน่วยงานด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข จากกรม กองต่าง ๆ ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยสาธารณสุข โรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดกรมการแพทย์ กรมควบคุมโรคติดต่อ กรมอนามัย และกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งในปี 2537 วิทยาลัยพยาบาลได้รับพระราชทานนามเปลี่ยนเป็น “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี” และต่อมา มีพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้สถาบันพระบรมราชชนก เปลี่ยนสถานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา 2562, 5 เมษายน)

1. ผลิตบัณฑิต และพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนนโยบายแห่งรัฐ
2. จัดการศึกษา วิจัย ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย เพื่อสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ
3. พัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพให้มีมาตรฐาน และคุณภาพทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและนานาชาติ

4. ส่งเสริมให้เกิดโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาตามความต้องการของชุมชน
5. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน
6. ให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุข
7. ส่งเสริมและทำนุศิลปะวัฒนธรรม

7.2 การจัดการศึกษาพยาบาล

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งในปัจจุบันมีทั้งหมด 30 แห่ง ซึ่งกระจายอยู่ตามภูมิภาคดังนี้

1. ภาคเหนือ มีจำนวน 7 แห่ง ได้แก่

- 1.1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่
- 1.2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา
- 1.3 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์
- 1.4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช
- 1.5 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์
- 1.6 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง
- 1.7 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่
2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 8 แห่ง ได้แก่
 - 2.1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จันทบุรี
 - 2.2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี
 - 2.3 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น
 - 2.4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์
 - 2.5 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา
 - 2.6 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี
 - 2.7 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์
 - 2.8 วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม
3. ภาคกลาง มีจำนวน 10 แห่ง ได้แก่
 - 3.1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ
 - 3.2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี
 - 3.3 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี
 - 3.4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี
 - 3.5 วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี
 - 3.6 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ
 - 3.7 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีวัช
 - 3.8 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท
 - 3.9 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท
 - 3.10 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี
4. ภาคใต้ มีจำนวนวิทยาลัย 5 แห่ง ได้แก่
 - 4.1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช
 - 4.2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี
 - 4.3 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

4.4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

4.5 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

บทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีหน้าที่ดังนี้

1. ผลิดำเนินการด้านสาธารณสุข
2. พัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านสาธารณสุข
3. วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับกำลังคนสาธารณสุข และด้านสาธารณสุขอื่น ๆ
4. จัดบริการสาธารณสุขสาธิตที่เหมาะสม
5. บริการวิชาการด้านการแพทย์และสาธารณสุขแก่สังคม
6. ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม การพัฒนาสังคมและ

ประชาธิปไตย

7. เป็นแหล่งศึกษา ค้นคว้า วิจัยและฝึกปฏิบัติของอาจารย์และนักศึกษา

สถาบันพระบรมราชชนกมีภารกิจหลักในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อรองรับความต้องการของระบบสุขภาพของประเทศ โดยดำเนินนโยบายการบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพทั้งภายใน และภายนอกจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา รวมทั้งสถาบันยังต้องผ่านการประเมินและรับรองสถาบันการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จากองค์การทางวิชาชีพหรือสภาการพยาบาล สำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดพระบรมราชชนกทั้ง 30 แห่ง ได้รับการรับรองมาตรฐานการจัดการศึกษาด้านการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว (สภาการพยาบาล, 2566)

7.3 ข้อมูลสถานการณ์ด้านบุคลากร

แผนยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข กำหนดเป้าหมายให้ประชาชนมีสุขภาพดี เข้าถึงบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ มีบุคลากรด้านสาธารณสุขอย่างเพียงพอ ในระยะ 10 ปีข้างหน้าในระหว่างปี พ.ศ. 2561-2570 โดยประเทศไทยมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพให้มีอัตราส่วนพยาบาล 1 คนต่อประชากร 326 คน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว จะต้องรับพยาบาลวิชาชีพเข้าทำงานเฉลี่ยประมาณ 3,992 คน/ปี แต่ปัจจุบันพบว่า ยังคงมีความขาดแคลนพยาบาลอยู่ประมาณ 28,002 อัตรา ในขณะที่การผลิตพยาบาลวิชาชีพจากสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน เฉลี่ยเพียง 10,843 คน/ปีเท่านั้น (กฤษฎา แสงดี และคณะ, 2562) จากความต้องการกำลังคนที่เพิ่มขึ้น ทำให้สถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องเพิ่มการผลิตพยาบาล แต่ในทางปฏิบัติสถาบันการศึกษาไม่สามารถผลิตพยาบาลได้ตามจำนวนที่ต้องการได้ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาพยาบาลหลายแห่ง มีจำนวนอาจารย์พยาบาลจำกัดและไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานและมีคุณภาพตามที่สภาการพยาบาลกำหนด คือ จำนวนอัตราส่วนอาจารย์ประจำต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา เทียบเท่า ไม่เกิน 1:6 อัตราส่วนของ

อาจารย์พยาบาลสอนภาคปฏิบัติต่อจำนวนนักศึกษาไม่เกิน 1:8 และสัดส่วนคุณวุฒิของอาจารย์ประจำในระดับปริญญาเอกทางการพยาบาลหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง ต้องมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด (สภาการพยาบาล, 2563) ทำให้สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องพยายามเร่งแสวงหาอาจารย์พยาบาล จึงทำให้เกิดการแข่งขันกันสูงระหว่างสถาบัน เพื่อแย่งชิงอาจารย์พยาบาลที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ในขณะที่การพัฒนาอาจารย์ใหม่เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ต้องใช้เวลา

สำหรับในประเทศไทยปัจจุบัน มีสถาบันการศึกษาพยาบาลที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากสภาการพยาบาลและมีนักศึกษาสำเร็จการศึกษาแล้ว จำนวน 95 สถาบัน แยกเป็นสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 30 สถาบัน สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม 35 สถาบัน สังกัดเอกชน 25 สถาบัน สังกัดกรุงเทพมหานคร 1 สถาบัน สังกัดกระทรวงกลาโหม 3 สถาบัน และสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 1 สถาบัน และมีสถาบันที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากสภาการพยาบาล แต่ยังไม่มียังไม่มีนักศึกษาสำเร็จการศึกษา อีกจำนวน 11 สถาบัน (สภาการพยาบาล, 2566) จากการสำรวจจำนวนอาจารย์พยาบาลในทุกสถาบัน เปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2554 และปี 2555 พบว่า มีจำนวนอาจารย์ลดลงจาก 4,417 เป็น 4,295 คน และในปี 2556 พบว่ามีจำนวนทั้งหมด 4,424 คน ซึ่งในจำนวนดังกล่าวที่เพิ่มขึ้นนั้นเป็นจำนวนอาจารย์พยาบาลที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและเอกชน แต่จำนวนอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกลับลดลง ซึ่งในระหว่างปีพ.ศ. 2550 ถึง 2564 อาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีจำนวนลดลงจากจำนวน 1,769 คน เหลือ 1,658 คน (สถาบันพระบรมราชชนก, 2565) และจากการศึกษาของรัชณี ศุภจินทรรัตน์และคณะ (2555) พบว่า มีจำนวนอาจารย์ที่มีความต้องการลาออกจากราชการในระยะเวลา 1 ปีข้างหน้าคิดเป็นร้อยละ 55.64 และมีจำนวนอาจารย์ที่มีความต้องการลาออกจากราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้าคิดเป็นร้อยละ 65.6 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนิรัชรา ราโชภาณูจน์ (2552) ที่พบว่า อาจารย์ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่สำเร็จปริญญาเอก มีความคิดที่จะย้าย หรือลาออกถึงร้อยละ 79.20 และจากการสรุปข้อมูลการสูญเสียอัตรากำลังอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในปีพ.ศ. 2560 ถึงปีพ.ศ. 2564 พบว่า มีอัตราการสูญเสียอาจารย์พยาบาลเป็นจำนวน 450 คน ซึ่งในจำนวนนี้มีการขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด การลาออก และการโอนย้ายสังกัดเป็นจำนวน 98 คน โดยอาจารย์พยาบาลที่สูญเสียไปส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก (สถาบันพระบรมราชชนก, 2565) และจากผลการศึกษาของจรัสศรี เพ็ชรคง (2552) ที่วิเคราะห์ด้านสถานการณ์ด้านการพัฒนาอาจารย์พยาบาล ในสังกัดพระบรมราชชนก พบว่า สาเหตุของการย้ายสังกัด สาเหตุเนื่องจากอาจารย์พยาบาลที่ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกในต่างประเทศ สามารถไปขอรับทุนศึกษาต่อจากวิทยาลัยพยาบาลอื่นในสังกัด และเมื่อจบการศึกษาแล้วจำเป็นต้องมาปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลที่ขอรับทุน โดยใช้สิทธิในการช่วยราชการ ผลที่ตามมาคือ บุคลากรกลุ่มนี้ต้องย้ายถิ่นย้ายที่ทำงาน และในที่สุดก็ขอย้ายกลับไปช่วยราชการในสถานที่เดิม และพบว่า นักเรียนทุนปริญญาเอกที่

กลับมาทำงานในวิทยาลัยพยาบาลเดิม เมื่อทำงานได้ระยะเวลาหนึ่งก็ขอลาออกไปปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนิรัชรา ราโชกาญจน์ (2552) ที่พบว่า อาจารย์ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่สำเร็จปริญญาเอก มีความคิดที่จะย้าย หรือลาออกถึงร้อยละ 79.20 สำหรับอาจารย์ที่เป็นอัตราจ้าง มีข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าในการศึกษาต่อ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับไม่เท่าเทียมกับข้าราชการ เป็นสาเหตุที่ทำให้ขาดแรงจูงใจ ซึ่งยิ่งส่งผลให้ขาดแคลนอาจารย์พยาบาลเพิ่มขึ้น

จากที่กล่าวมา จึงเห็นได้ว่าการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล โดยเฉพาะอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อการสร้างระบบหรือกลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดแก่อาจารย์พยาบาล ทั้งนี้เพื่อลดการสูญเสียและธำรงรักษาอาจารย์ที่มีศักยภาพให้อยู่กับสถาบันต่อไป

8. โมเดลสมการโครงสร้าง

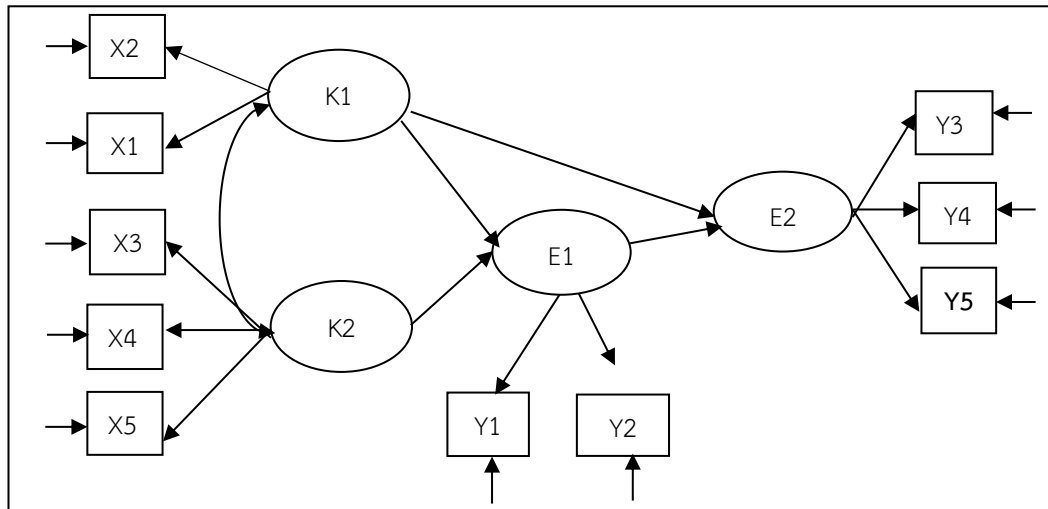
8.1 การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งเป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบ และประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งนิยมใช้ในงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (Wang & Wang, 2012) โดยมีจุดแข็งคือ สามารถสร้างตัวแปรแฝง (latent variables) ซึ่งแทนสัญลักษณ์ด้วยวงกลมหรือวงรีที่เป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่เป็นการประมาณค่าจากโมเดลด้วยตัวแปรสังเกตได้ (observation variables) ซึ่งแทนด้วยสัญลักษณ์รูปสี่เหลี่ยม และมีเส้นลูกศรแสดงเส้นอิทธิพล โดยตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ตัวแปรแฝงที่เป็นสาเหตุ เรียกตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous variables) และตัวแปรแฝงที่เป็นผล เรียกตัวแปรแฝงภายใน (endogenous variables)

โมเดลสมการโครงสร้างประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ โมเดลการวัด (measurement model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ และโมเดลโครงสร้าง (structural model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง กับตัวแปรแฝง ซึ่งสามารถเขียนเป็นสัญลักษณ์ ดังภาพที่ 2.14





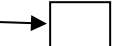
ภาพที่ 2.14

สัญลักษณ์โมเดลสมการโครงสร้าง



หมายเหตุ. จาก สถิติการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL, โดย สุภมาศ อังศ์โชติ และคณะ, 2557, น. 5. เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

จากภาพที่ 2.14 เป็นภาพของโมเดลสมการโครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วยสัญลักษณ์ ที่มีความหมายดังนี้

-  หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ คือ X1, X2, X3, X4, Y1, Y2, Y3, Y4, Y5
-  หมายถึง ตัวแปรแฝง ซึ่งตัวแปรแฝงที่เป็นสาเหตุหรือตัวแปรแฝงภายนอก คือ K1, K2 และตัวแปรแฝงที่เป็นผลหรือตัวแปรแฝงภายใน คือ E1, E2
-  หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
-  หมายถึง ความสัมพันธ์ หรือความแปรปรวนร่วมของสองตัวแปร
-  แทน ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้

โมเดลสมการโครงสร้างพัฒนาขึ้นโดย Karl G. Joreskog ปี ค.ศ. 1960 โดยบูรณาการการวัดตามหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) และโมเดลโครงสร้างตามหลักการวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) และการประมาณค่าพารามิเตอร์ตามหลักวิชาเศรษฐมิติ (econometric) แล้วสังเคราะห์เป็นสถิติตัวใหม่ ซึ่งเป็นสถิติขั้นสูงที่มีศักยภาพในการวิเคราะห์มากขึ้น เพราะนำความคลาดเคลื่อนเข้ามารวมในโมเดลวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมได้ และการประมาณค่าพารามิเตอร์ทำได้หลายวิธี ซึ่งมีผลให้การวิเคราะห์ที่ถูกต้องมากขึ้นกว่าเดิม (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555)

สถิติ SEM เหมาะสมกับการวิเคราะห์งานวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ เนื่องจากมีจุดเด่นซึ่งสรุปได้ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555; พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2556)

1. มีศักยภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กว้างขวาง ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ตั้งแต่สถิติที่ง่ายที่สุด ไปจนถึงสถิติขั้นสูงที่ซับซ้อน จึงสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนได้
2. มีความยืดหยุ่น และผ่อนคลายเป็นเบื้องต้นทางสถิติ แต่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างซับซ้อน โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปร มีความสัมพันธ์กันได้ ทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ SEM มีความถูกต้องมากขึ้น รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดแบบนามบัญญัติ หรือเรียงอันดับได้
3. มีศักยภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลหลายระดับและการวิเคราะห์ข้อมูลระยะยาว โดย Joreskog and Sorbom (1996, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555) กล่าวว่า SEM มีศักยภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลมาก ทั้งด้านขอบข่ายข้อมูล และความลึกซึ้งของผลการวิเคราะห์ โดยนักวิจัยสามารถปรับขยายหลักการวิเคราะห์ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด หากนักวิจัยสามารถสร้างโมเดล SEM ตามหลักทฤษฎีได้ ก็สามารถใช้ SEM วิเคราะห์ข้อมูลตามโมเดลนั้นได้ด้วย
4. มีดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลจำนวนมาก ทำให้ช่วยในการยืนยัน และตรวจสอบโมเดลที่พัฒนาขึ้นว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

อย่างไรก็ตาม แม้ว่า SEM จะมีจุดเด่นอยู่หลายประการ แต่ก็ยังมีจุดด้อยอยู่อย่างน้อย 3 ประการดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555)

1. การวิเคราะห์ต้องใช้กลุ่มขนาดใหญ่ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์การถดถอย
2. มีจุดอ่อนในด้านการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (model fit) ซึ่งในการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล เป็นการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ โดยการนำเมทริกความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมจากการประมาณค่าพารามิเตอร์ตามโมเดล (computed covariance matrix: Σ) ลบจากเมทริกความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วม จากการประมาณค่าของข้อมูลเชิงประจักษ์ (sample covariance matrix: S) ซึ่งเรียกเมทริกผลต่างนี้ว่าเมทริกส่วนเหลือ (residual covariance matrix) ซึ่งในการตรวจสอบดังกล่าวจะใช้สถิติ chi-square test (χ^2 -test) เพื่อตรวจสอบว่า computed covariance matrix (Σ) ต่างจาก sample covariance matrix (S) หรือไม่ โดยตั้งสมมติฐานว่า $H_0 : S = \Sigma$ และตั้งสมมติฐานทางเลือกคือ $H_1 : S \neq \Sigma$ ถ้าพบว่าค่า χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2557) แต่ในความเป็นจริง โมเดลที่นักวิจัยตรวจสอบอาจไม่ใช่โมเดลที่ดีที่สุด เพราะยังมีโมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อีกหลายโมเดล (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555)

3. มิโมเดลและคำสั่งในการวิเคราะห์ยุ่งยากมากกว่าสถิติวิเคราะห์แบบเดิม เนื่องจากรองรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งตัวแปรหลายประเภท หลายระดับ และทอมนความคลาดเคลื่อนของตัวแปรในโมเดล ให้ผลการวิเคราะห์ที่อิทธิพลแบบต่าง ๆ และการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่การเขียนคำสั่งต่าง ๆ จะแตกต่างจากโปรแกรมเดิม นักวิจัยจึงต้องใช้เวลาในการทำ ความเข้าใจสัญลักษณ์ และคำสั่งในโปรแกรม นอกจากนั้นในขั้นการวิเคราะห์จะมีการปรับโมเดล เพื่อผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น ทำให้การวิเคราะห์ต้องทำหลายรอบ

8.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้ (ปกรณ ประจันบาน และณัฐกานต์ ประจันบาน, 2566; สุภมาศ อังคุโชติ และคณะ, 2557; Wang & Wang, 2012)

1. การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสมมติฐาน (Model formulation)

การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสมมติฐาน เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นขั้นที่เชื่อมโยงทฤษฎี งานวิจัยและการค้นคว้าต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาโมเดลก่อนเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยนักวิจัยต้องระบุโมเดลเฉพาะ จากการคัดเลือกตัวแปรที่สังเกตได้ ตัวแปรภายนอก ตัวแปรภายใน และเส้นทางของเส้นอิทธิพล ซึ่งจะต้องอธิบายเหตุผลที่ใช้ในการคัดเลือก หรือการตัดตัวแปรออกจากโมเดล ดังนั้นหลังจากนักวิจัยศึกษาทฤษฎีอย่างดีแล้ว จึงจะสามารถนำตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย และกำหนดให้เป็นโมเดลการวิจัยของนักวิจัย ซึ่งประกอบด้วยโมเดล 2 ชนิด คือ โมเดลการวัด (Measurement Model) และโมเดลโครงสร้าง (Structural Model) ซึ่งแสดงชุดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดลอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงกัน แล้วสร้างเป็นแผนภาพ ซึ่งนักวิจัยจะเรียกโมเดลที่พัฒนาขึ้นว่า “โมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน” (ปกรณ ประจันบานและณัฐกานต์ ประจันบาน, 2566)

2. การระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model identification)

การระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล เป็นการศึกษาลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยังไม่ทราบค่าในโมเดลของการวิจัย ว่ามีความสมเหตุสมผล และเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์หรือไม่ ซึ่งเป็นการระบุว่าโมเดลนั้นสามารถนำมาประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เป็นค่าเดียวหรือไม่ จึงถือเป็นขั้นตอนสำคัญ เพราะถ้าการระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลไม่ถูกต้อง ทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามต้องการ ซึ่งในการระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลจะเปรียบเทียบกับค่า $n(n+1)/2$ กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (n แทนจำนวนตัวแปรสังเกตได้ทั้ง X และ Y ในโมเดล โดยพิจารณาจากค่าองศาอิสระ (degree of freedom: df) โดยการคำนวณจากสูตร (degree of freedom: df) = $[n(n+1)/2] - \text{number of parameter estimation}$ และตีความดังนี้ (Schumacker & Lomax, 2010, อ้างถึงใน ปกรณ ประจันบาน และณัฐกานต์ ประจันบาน, 2566)

ค่า df มีค่ามากกว่า 0 หรือค่าเป็นบวก แสดงว่า $n(n+1)/2$ มีมากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า แสดงถึงโมเดลระบุเกินพอดี(over-identified model) ซึ่งโปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดล และรายงานค่า SE และ t-value

ค่า df มีค่าน้อยกว่า 0 หรือค่าเป็นลบ แสดงว่า $n(n+1)/2$ มีน้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า แสดงถึงโมเดลระบุไม่พอดี(under-identified model) ไม่มีการประมาณค่าพารามิเตอร์

ค่า df มีค่าเท่ากับ 0 (goodness of fit) แสดงว่า $n(n+1)/2$ มีจำนวนเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า แสดงถึงโมเดลระบุพอดี(just-identified model) โปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดล แต่ไม่มีการรายงานค่า SE และ t-value

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์โมเดลและสมการโครงสร้างได้เมื่อ df มีค่ามากกว่า 0 หรือค่าเป็นบวก และ df มีค่าเท่ากับ 0 (goodness of fit)

3. การประมาณค่าพารามิเตอร์ (Model estimation)

การประมาณค่าพารามิเตอร์เป็นขั้นตอนการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ของโมเดลตามที่ระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลที่แสดงถึงโมเดลระบุเกินพอดี (over-identified model) ซึ่งโปรแกรมจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดล แล้วนำค่าพารามิเตอร์เหล่านั้น มาคำนวณกลับเป็นค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้(covariance matrix) แล้วแสดงในรูปของเมทริก เรียกว่า เมทริกความแปรปรวนร่วม จากการประมาณค่าตามโมเดล (Variance-covariance matrix: Σ) ซึ่งการประมาณค่าพารามิเตอร์ สามารถเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ได้หลายวิธี เช่น วิธีใช้ตัวแปรเป็นเครื่องมือ (Instrumental variables: IV) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดสองชั้น (The two-stage least squares: 2SLS) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (The generally weighted least squares: WLS) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (The diagonally weighted least squares: DWLS) และวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum likelihood: ML) (สุภมาศ อังค์โชติและคณะ, 2557; Hoyle, 2012) โดยเฉพาะวิธี Maximum likelihood (ML) เป็นวิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลที่แพร่หลายมากที่สุดในปัจจุบัน เพราะค่าประมาณของพารามิเตอร์ที่ได้ มีความคงเส้นคงวาและมีความลำเอียงน้อย แม้ว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างจะเพิ่มขึ้น และเป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่มีระดับการวัดแบบอันดับอันดับ และแบบเรียงลำดับ (พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2556; Wang & Wang, 2012) แต่อย่างไรก็ตามการประมาณค่าด้วยวิธี Maximum likelihood จะใช้ได้ดีเมื่อข้อมูลมีการแจกแจงปกติแบบพหุนาม (Multivariate normal distribution) คือการแจกแจงข้อมูลไม่เบ้ ไม่โด่งผิดปกติ ($-3 \leq \text{Skewness index} \leq 3$, $-10 \leq \text{Kurtosis index} \leq 10$) และมีกลุ่มตัวอย่างมากพอ (สุภมาศ อังค์โชติและคณะ, 2557)

4. การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Evaluation)

การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเป็นขั้นตอนที่พิจารณาโดยยึดหลักการสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ (ปกรณ ประจันบาน และณัฐกานต์ ประจันบาน, 2566; สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2557; Kline, 2016)

1) พิจารณาดัชนีความสอดคล้องของสมการโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตรวจสอบจากการรายงานค่าดัชนีต่าง ๆ ซึ่งแสดงโดยภาพรวมของโมเดลสมการโครงสร้างว่าสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด โดยใช้สถิติทดสอบความสอดคล้อง (Goodness of Fit Statistics) ด้วยโปรแกรมอัตโนมัติ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป M plus version 7.11 ในการวิเคราะห์ และผู้วิจัยได้พิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีต่อไปนี้

(1) สถิติ Chi-square test (χ^2 - test) ตรวจสอบว่า computed covariance matrix (Σ) ต่างจาก sample covariance matrix (S) หรือไม่ เกณฑ์การพิจารณาคือ ค่า χ^2 - test ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า p value ≥ 0.05 ขึ้นไป) แสดงว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน

(2) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: χ^2/df) เป็นการนำค่า χ^2 - test หารด้วยองศาอิสระ (degree of freedom: df) เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับดี คือ χ^2/df มีค่าน้อยกว่า 2.00 และโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับพอใช้ คือ χ^2/df มีค่าระหว่าง 2.00-5.00

(3) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นค่าที่แสดงถึงปริมาณความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วม ที่อธิบายได้ด้วยโมเดล ค่า GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้ามีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับดี คือ $GFI > 0.95$ โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับพอใช้ คือ $0.90 \leq GFI \leq 0.95$

(4) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative of Fit Index: CFI) เป็นดัชนีที่ตรวจสอบเปรียบเทียบว่า โมเดลที่นำมาตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่สัมพันธ์กันเลย (baseline model) ค่า CFI ที่แสดงว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน คือ มีค่า $CFI > 0.90$ เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความ

สอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับดี คือ $CFI > 0.95$ หรือเข้าใกล้ 1 โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับพอใช้ คือ $0.90 \leq CFI \leq 0.95$

(5) ค่า Tucker-Lewis Index (TLI) เป็นค่าดัชนี ที่ช่วยลดปัญหาเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของ sampling distribution โดยการแก้อิสระ (degree of freedom: df) ของ baseline model ค่า TLI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้ามีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับดี คือ $TLI > 0.95$ โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับพอใช้ คือ $0.90 \leq TLI \leq 0.95$

(6) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square error of Approximation: RMSEA) เป็นการทดสอบสมมติฐานโดยการนำค่า df มาปรับแก้ โดยสูตรการคำนวณคือ ค่าฟังก์ชันความกลมกลืนเมื่อโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (population discrepancy function value: F0)หารด้วย df ดังนั้น F0 เท่ากับ 0 ทำให้ค่า RMSEA=0 แสดงว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันดีมาก เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับดี คือ RMSEA เข้าใกล้ 0 หรือ < 0.05 ซึ่งค่าที่มากกว่า 0.10 แสดงโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน

(7) ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (Standard Root of Mean Square Residual: SRMR) เป็นค่าสรุปของ Standardized Residual เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับดี คือ SRMR เข้าใกล้ 0 หรือ < 0.05 โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับพอใช้ คือ $0.05 \leq SRMR \leq 0.08$ ซึ่งค่าที่มากกว่า 0.10 แสดงโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน

การพิจารณาว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน ยังมีดัชนีที่บ่งบอกถึงความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลอีกหลายค่า แต่ไม่มีตัวใดตัวหนึ่งที่ดีกว่ากัน เพราะมีความเหมาะสมในกรณีที่แตกต่างกัน เช่น ขนาดกลุ่มตัวอย่าง วิธีการประมาณค่า ความซับซ้อนของโมเดล จำนวนตัวแปรอิสระ ข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงของข้อมูล เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยจะต้องพิจารณาหลาย ๆ กรณีร่วมกัน (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2557) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาดัชนีที่ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 2.5 ดังนี้

ตารางที่ 2.5

ค่าที่ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่สร้างขึ้นกับหลักฐานเชิงประจักษ์ (Fit Indices for Covariance Structural Models)

ดัชนีตรวจสอบ	เกณฑ์พิจารณา	ค่าที่เป็นไปได้
Chi-square test statistic: χ^2 - test	ไม่มีนัยสำคัญ ($P > .05$)	0 (perfect fit) to positive value (poor fit)
Goodness- of-fit index: GFI	$\geq .95$	0 (no fit) to 1 (perfect fit)
Comparative fit index: CFI	$\geq .95$	0 (no fit) to 1 (perfect fit)
Standardized Root Mean square Residual(SRMR)	<0.05	0 (perfect fit) to positive value (poor fit)
Root Mean square Error of Approximation Residual(RMSEA)	<0.05 or <0.08	0 (perfect fit) to positive value (poor fit)

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก เทคนิคการวิเคราะห์และประยุกต์ โมเดลสมการโครงสร้าง สำหรับการวิจัยและประเมิน, โดย ปกรณ์ ประจันบาน และณัฐกานต์ ประจันบาน, 2566, น. 52-55. เอที กราฟฟิกเซนเตอร์.

2) พิจารณาค่าพารามิเตอร์แต่ละเส้นว่า แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบที (t-test)

3) พิจารณาความสมเหตุสมผลของขนาดและทิศทางของค่าพารามิเตอร์แต่ละเส้น คือ ทิศทางของค่าพารามิเตอร์แต่ละเส้น ควรเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนด ซึ่งความสมเหตุสมผลของทิศทางของค่าพารามิเตอร์จะเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้โมเดลตามสมมุติฐานที่พัฒนาขึ้นมีความน่าเชื่อถือ

5. การปรับโมเดล (Model modification)

ขั้นตอนนี้กระทำเมื่อมีค่าพารามิเตอร์บางค่าที่ไม่แตกต่างจากศูนย์ หรือมีทิศทางของค่าพารามิเตอร์ไม่ตรงกับทฤษฎีกำหนดไว้ หรือทั้งสองอย่าง โดยพบว่าโมเดลของการวิจัย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกัน โดยมีค่า χ^2 มีนัยสำคัญ อาจเนื่องมาจากความคลาดเคลื่อนของเครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรสังเกตได้ หรือโมเดลตามสมมุติฐานที่กำหนดขึ้นยังไม่ใช้ข้อสรุปที่ชัดเจน ซึ่งผู้วิจัยจำเป็นต้องปรับโมเดล แล้วดำเนินการวิเคราะห์ใหม่จนโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วจึงนำค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดลไปเขียนรายงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความทุ่มเทและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรคงอยู่ในองค์การอย่างยั่งยืน ดังนั้น การสร้างความผูกพันต่อองค์การในกลุ่มอาจารย์พยาบาลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การดังกล่าว พบว่า มีปัจจัยเชิงสาเหตุหลัก 4 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล และปัจจัยเหล่านี้สามารถจำแนกเป็นตัวแปรแฝงภายนอกได้ 1 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และตัวแปรแฝงภายในได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความพึงพอใจในงาน ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทั้งอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม นอกจากนี้ ผลการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลจากการทบทวนวรรณกรรม ได้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้อาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และการศึกษายังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล โดยอิทธิพลทางตรง คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกมีคุณค่าให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกมีความสำคัญและต้องการมีส่วนร่วมในเป้าหมายขององค์การ ผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและช่วยให้อาจารย์พยาบาลเกิดความผูกพันต่อองค์การโดยตรง ส่วนอิทธิพลทางอ้อม คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังช่วยเสริมการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ และความพึงพอใจในงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การในระยะยาว ดังนั้น การสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ควรจะดำเนินการผ่านการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ และการสร้างความพึงพอใจในงาน การผสมผสานปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้อาจารย์พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การที่แข็งแกร่ง พร้อมทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ และสามารถธำรงรักษาอาจารย์พยาบาลที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับสถาบันพระบรมราชชนกได้ในระยะยาว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-methods research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และได้กำหนดการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาลที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” มีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ และแต่ละระยะมีวัตถุประสงค์ แหล่งข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บข้อมูล/เครื่องมือการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และผลที่ได้ ซึ่งสามารถสรุปให้เห็นภาพรวมตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

การดำเนินการวิจัย

ระยะ	วัตถุประสงค์การวิจัย	แหล่งข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง	วิธีการเก็บข้อมูล/เครื่องมือการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
ระยะที่ 1	พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลฯ	- กลุ่มที่ 1 กลุ่มอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่มีผล การปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยม จำนวน 10 คน	- เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นรายบุคคลทางออนไลน์ - แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างที่มีแนว	วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)	- องค์ประกอบและตัวแปรสังเกตได้ของความผูกพันต่อองค์การ - องค์ประกอบและตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยที่ส่งผล

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ระยะ	วัตถุประสงค์ การวิจัย	แหล่งข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	วิธีการเก็บข้อมูล/ เครื่องมือการวิจัย	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลที่ได้
		- กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย นักวิชาการที่ศึกษา ด้านจิตวิทยาองค์การ และผู้บริหารของ สถาบันการศึกษา พยาบาล ที่ได้รับการ รับรองคุณภาพใน ระดับดีเยี่ยม รวม จำนวน 5 คน	คำถามเกี่ยวกับ ตัวแปรความผูกพัน ต่อองค์การและ ปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อ องค์การของ อาจารย์พยาบาล - แบบบันทึกข้อมูล จากการสัมภาษณ์		ต่อความผูกพันต่อ องค์การของ อาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบัน- พระบรมราชชนก - ร่างรูปแบบใน เบื้องต้น - แบบสอบถาม เกี่ยวกับตัวแปรที่ได้ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการวิจัยของ ระยะที่ 2
ระยะที่ 2 - ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบ รูปแบบ ความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุกับ ข้อมูลเชิง ประจักษ์	ตรวจสอบรูปแบบ ความสัมพันธ์เชิง สาเหตุของปัจจัย ที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์ พยาบาลกับข้อมูล เชิงประจักษ์	- อาจารย์พยาบาล จำนวน 650 คน จากสถานศึกษาที่ สังกัดสถาบัน- พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทุกภูมิภาค จำนวน 30 แห่ง	- เก็บข้อมูลเชิง สำรวจโดยใช้ แบบสอบถาม โครงการ โดยส่งทาง ไปรษณีย์ - แบบสอบถามชนิด มาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูล ทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามมี ลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ และแบบเติม ข้อความในช่องว่าง ตอนที่ 2 ความ ผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์ พยาบาลที่สังกัด	- วิเคราะห์ข้อมูล ทั่วไป ใช้ความถี่ ค่า ร้อยละ M และ SD - วิเคราะห์ค่าสถิติ พื้นฐานของตัวแปร แฝง และตัวแปร สังเกตได้ ที่ใช้ใน การตรวจสอบ ความตรงของ รูปแบบ ความสัมพันธ์เชิง สาเหตุของปัจจัยที่ มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การ โดยวิเคราะห์ M SD ความเ้ (SK) และความโค้ง (Ku) -วิเคราะห์ องค์ประกอบเชิง ยืนยัน	- น้ำหนัก องค์ประกอบเชิง ยืนยันของความ ผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อ องค์การของ อาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก - ความสอดคล้อง ของรูปแบบ ความสัมพันธ์เชิง สาเหตุกับข้อมูลเชิง ประจักษ์

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ระยะ	วัตถุประสงค์ การวิจัย	แหล่งข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	วิธีการเก็บข้อมูล/ เครื่องมือการวิจัย	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลที่ได้
			สถาบันพระบรม-ราช ชนก และ ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มี ผลต่อความผูกพันต่อ องค์การ ของอาจารย์ พยาบาลที่สังกัด สถาบันพระบรม- ราชชนก		
ขั้นตอนที่ 2 ศึกษา อิทธิพลของ ปัจจัยที่ ส่งผลต่อ ความผูกพัน ต่อองค์การ	ศึกษาอิทธิพล ทางตรง อิทธิพล ทางอ้อม และ อิทธิพลรวมของ ปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อ องค์การของ อาจารย์ พยาบาลฯ	ใช้ข้อมูลจากระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 1	ใช้ข้อมูลจากระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 1	การวิเคราะห์โมเดล สมการโครงสร้าง	- โมเดลสมการ โครงสร้างแสดง อิทธิพลของปัจจัยที่มี ผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของ อาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบัน- พระบรมราชชนก
ระยะที่ 3	ศึกษาแนวทาง การสร้างความ ผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์ พยาบาล ในสังกัด สถาบันพระบรม ราชชนก กระทรวง สาธารณสุข	ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน ดังนี้ 1. คณบดีคณะ พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราช ชนก 2. ผู้บริหารของคณะ พยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราช ชนก รับผิดชอบด้าน นโยบายการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 1 คน 3. ผู้บริหาร สถาบันการศึกษา พยาบาลเอกชน ที่มี คุณภาพผ่านเกณฑ์ รับรองคุณภาพ	ดำเนินการสัมมนาอิง ผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) ด้วยวิธีออนไลน์ - คู่มือการสัมมนาอิง ผู้เชี่ยวชาญซึ่ง ประกอบด้วย ผลการวิจัยระยะที่ 1 และ 2 และร่างแนว ทางการสร้างความ ผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาล ที่พัฒนามาจากผล การวิเคราะห์โมเดล สมการโครงสร้าง - แนวคำถามเพื่อการ สัมมนาอิง ผู้เชี่ยวชาญ	การวิเคราะห์ เนื้อหา	แนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อ องค์การของ อาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระ บรมราชชนก กระทรวง สาธารณสุข

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ระยะ	วัตถุประสงค์ การวิจัย	แหล่งข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	วิธีการเก็บข้อมูล/ เครื่องมือการวิจัย	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลที่ได้
		<p>การศึกษาจากสภาการ พยาบาลในระดับดี เยี่ยม จำนวน 1 คน</p> <p>4. ผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาล ของ คณะพยาบาลศาสตร์ ในสังกัดพระบรมราช ชนก ที่มีประสบการณ์ การบริหารสถาบัน การศึกษาพยาบาล มา ไม่ต่ำกว่า 2 ปี ใน สถาบันการศึกษา พยาบาลที่ได้รับการ รับรองคุณภาพการจั การศึกษาจากสภาการ พยาบาล อยู่ในระดับดี เยี่ยม จำนวน 4 คน</p> <p>5. นักวิชาการที่มี ความเชี่ยวชาญด้าน จิตวิทยาองค์การ และ ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อ องค์การ จำนวน 1 คน</p>			

จากตารางที่ 3.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนทั้ง 3 ระยะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

จากการที่ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยเฉพาะในบริบทที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์พยาบาล จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อย่างหลากหลาย อาทิ เอกสาร ตำรา บทความ วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ รวมทั้งฐานข้อมูลงานวิจัยทางอิเล็กทรอนิกส์ แล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ทำให้สามารถกำหนดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ และองค์ประกอบของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในเบื้องต้น พร้อมทั้งได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ซึ่งเป็นโมเดลโครงสร้างสมมติฐาน ดังนั้น ในระยะนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยนำผลการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง (Structure interview) เพื่อดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งดำเนินการดังนี้

1.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน โดยแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็น 2 กลุ่ม พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยเข้าร่วมการวิจัยแต่ละกลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มอาจารย์พยาบาลที่กำลังปฏิบัติงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 10 คน โดยมีหลักการในการกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ เป็นผู้ปฏิบัติงานในบทบาทอาจารย์พยาบาล อยู่ในสถานประกอบการศึกษาพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีคุณลักษณะโดยรวมที่สะท้อนถึงการเป็นสมาชิกที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์การ และมีการพัฒนาตนเองและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ด้วยเกณฑ์การคัดเลือกตามคุณสมบัติทั้ง 3 ประการ ดังนี้ 1) ปฏิบัติงานตำแหน่งอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไม่น้อยกว่า 5 ปี 2) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี (ย้อนหลัง 3 ปี) ตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป หรือมีผลคะแนนการประเมินตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป และ 3) ยินดีเข้าร่วมการวิจัย

กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย ดังนี้

1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ไม่ใช่อาจารย์พยาบาล จำนวนทั้งหมด 2 คน ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ 1) เป็นผู้ที่มีความรู้การศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก และ 2) เป็นนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญที่ทำการศึกษเกี่ยวกับจิตวิทยาองค์กร หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวนทั้งหมด 3 คน โดยมีหลักการในการกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารองค์กร ที่มีคุณลักษณะที่สะท้อนถึงการบริหารงานเพื่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีผลต่อคุณภาพขององค์กร ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ 1) เป็นผู้อำนวยการที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันการศึกษาพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้รับการประเมินรับรองคุณภาพการศึกษาจากสภาการพยาบาล อยู่ในระดับ 5 ปี (ยอดเยี่ยม) 2) มีประสบการณ์ในการบริหารวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไม่ต่ำกว่า 5 ปี และ 3) ยินดีเข้าร่วมการวิจัย

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง และแบบบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามแนวคำถามเกี่ยวกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (ภาคผนวก ค)

1.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1.3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งศึกษากรอบแนวคิดการวิจัยที่เป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรและกรอบการวัดตัวแปร

1.3.2 จัดทำแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สังกัด มีลักษณะคำตอบแบบเติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 แนวคำถามการสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ส่วนที่ 3 แนวคำถามการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 4 แนวคำถามการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ส่วนที่ 5 แนวคำถามการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ส่วนที่ 6 แนวคำถามการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ทั้งนี้แบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 2-6 มีลักษณะข้อคำถามที่ให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอความคิดเห็น และพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

1.3.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาฯ ปรึกษา เพื่อเป็นการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาและความถูกต้องและเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในเบื้องต้น

1.3.4 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะอาจารย์ที่ปรึกษา

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวนทั้งหมด 15 คน โดยดำเนินการดังนี้

1.4.1 เสนอโครงการวิจัย เพื่อดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

1.4.2 ขออนุญาตนำจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อประสานขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

1.4.3 เสนอโครงการวิจัย เพื่อดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากสถาบันพระบรมราชชนก

1.4.4 ประสานกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทางโทรศัพท์ หรือทางไลน์ เพื่อแนะนำตัว และให้ข้อมูลรายละเอียดของโครงการ และสอบถามความสมัครใจ ในการเข้าร่วมโครงการวิจัย

1.4.5 ประสานกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคน ภายหลังจากสมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย เพื่อนัดหมายวันและเวลาในการสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ พร้อมทั้งการนำส่งเอกสารประกอบการสัมภาษณ์ โดยจัดส่งเอกสารทางเมลให้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคน ประกอบด้วย โครงการวิจัย เอกสารชี้แจงรายละเอียดแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เอกสารยินยอมเข้าร่วมวิจัย และแบบสัมภาษณ์ การดำเนินการหลังจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญยินยอมที่จะเข้าร่วมในโครงการวิจัยด้วยความสมัครใจแล้ว ผู้วิจัยได้ให้เวลาผู้ให้ข้อมูลสำคัญประมาณ 1-3 สัปดาห์ในการศึกษาและจัดเตรียมข้อมูลเพื่อเตรียมการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ หลังจากนั้นจึงนัดหมายวันเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละท่านสะดวกในการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้จัดส่งรหัสการเข้าห้องออนไลน์ให้ทราบล่วงหน้า

1.4.6 ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคล ตามวัน เวลาและสถานที่ที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวกในการสัมภาษณ์รายบุคคลผ่านระบบออนไลน์ และขออนุญาตใช้การบันทึกเสียงระหว่างการดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อนำมาถอดคำสัมภาษณ์ในภายหลัง โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้พบกับผู้วิจัยทั้งหมด 1-2 ครั้ง ใช้เวลาครั้งที่ 1 ประมาณ 60-90 นาที เพื่อรับฟังคำชี้แจงเกี่ยวกับโครงการวิจัย และ

การสัมภาษณ์ในประเด็นที่กำหนด โดยผู้วิจัยขออนุญาตในการบันทึกข้อมูลทั้งแบบเอกสาร และบันทึกเสียง ด้วยเครื่องบันทึกเสียง และในครั้งที่ 2 ใช้เวลาประมาณ 30-45 นาที ในการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสรุป

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และสรุป เป็นนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พร้อมทั้งพิจารณา ความเหมาะสมของร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ อาจารย์พยาบาลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ ปริญญาเพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงให้เนื้อหามีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนนำตัวแปรที่ได้มาสร้าง แบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยของระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของอาจารย์พยาบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งศึกษาอิทธิพลของ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ในระยณีนี้นี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการ คือ 1) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของ ตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายในของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น พร้อมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพล ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

ขั้นตอนนี้ดำเนินการด้วยการวิจัยเชิงสำรวจและใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ดังนี้

2.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร คือ อาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง สาธารณสุข จำนวน 1,658 คน จาก 30 วิทยาลัย (สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข, 2565)

2) *กลุ่มตัวอย่าง* คือ อาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนไม่น้อยกว่า 10-20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555; Wolf et al., 2013) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดจำนวนไม่น้อยกว่า 10 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ ซึ่งในการวิจัยนี้มีจำนวนทั้งหมด 50 พารามิเตอร์ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนไม่น้อยกว่า 500 คน แต่เพื่อเป็นการป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่าง จึงกำหนดการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 13 เท่าของจำนวน 50 พารามิเตอร์ คิดเป็นจำนวน 650 คน จาก 30 วิทยาลัย โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละวิทยาลัย มีการเทียบสัดส่วนในแต่ละวิทยาลัยพยาบาล โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละวิทยาลัยพยาบาล = (จำนวนประชากรของแต่ละวิทยาลัยพยาบาล × 650)/จำนวนประชากรทั้งหมด ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเครือข่ายภูมิภาคของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีการศึกษา 2664 (ข้อมูลเมื่อ 31 สิงหาคม 2564)

เครือข่ายภูมิภาค	วิทยาลัยพยาบาล	จำนวนอาจารย์ (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เหนือ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี เชียงใหม่	60	24
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พะเยา	50	20
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สวรรค์ประชารักษ์	85	33
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี พุทธชินราช	65	25
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี อุตรดิตถ์	50	20
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี นครลำปาง	58	23
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี แพร่	39	15
ตะวันออก	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ขอนแก่น	47	18
เฉียงเหนือ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สุรินทร์	49	19
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี นครราชสีมา	63	25
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี อุตรธานี	88	34
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สรรพสิทธิประสงค์	69	27
	วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม	63	25

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

เครือข่าย ภูมิภาค	วิทยาลัยพยาบาล	จำนวนอาจารย์ (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
ภาคกลาง 1	วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี	57	22
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี	57	22
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี	82	32
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	64	25
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ	36	14
ภาคกลาง 2	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี	62	24
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี	59	23
	วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี	50	20
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีวัช	35	14
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท	42	16
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท	50	20
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี	44	17
ใต้	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช	56	22
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี	58	23
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา	51	20
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง	36	14
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา	33	13
	รวม	1,658	650

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบความ สัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน มีลักษณะดังนี้ (ภาคผนวก ค)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สังกัด ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประวัติการได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรี ประเภทอาจารย์จากกระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่าชนิด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้วิจัยประยุกต์มาจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment questionnaire) ของ Meyer and Allen (1991) และนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิจัยระยะที่ 1 มาปรับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทขององค์การพยาบาลในสังคมไทย ประกอบด้วยข้อคำถามที่ครอบคลุมเนื้อหาตามตัวแปรสังเกตได้ ของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 14 ข้อ ดังนี้

- 1) ด้านความรู้สึกรู้สึก จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 1-5)
- 2) ด้านความต่อเนื่อง จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 6-10)
- 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคมจำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 11-14)

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในระยะที่ 1 โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่าชนิด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีทั้งหมด 4 ปัจจัยจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 84 ข้อ โดยจัดเรียงเนื้อหาและข้อคำถาม ตามลำดับของปัจจัยที่นำมาศึกษา ดังนี้

- 1) ปัจจัยความพึงพอใจในงาน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 36 ข้อ ได้แก่
 - (1) คุณลักษณะงาน จำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 1-6)
 - (2) ผลประโยชน์ที่ได้รับ จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 7-10)
 - (3) ผู้บังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 11-13)
 - (4) เพื่อนร่วมงาน จำนวน 7 ข้อ (ข้อที่ 14-20)
 - (5) นโยบายและการบริหารงาน จำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 21-26)
 - (6) สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย จำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 27-32)
 - (7) ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 33-36)
- 2) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำนวนข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 14 ข้อ

ได้แก่

- (1) ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 37-41)
 - (2) ด้านการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 42-44)
 - (3) ด้านจิตอาารมณ์ จำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 45-50)
- 3) ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จำนวนข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 13 ข้อ

ได้แก่

- (1) ด้านการจัดสรร จำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 51-56)
- (2) ด้านกระบวนการ จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 57-60)
- (3) ด้านปฏิสัมพันธ์ จำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 61-63)
- 4) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวนข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 21 ข้อ ได้แก่
 - (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 7 ข้อ (ข้อที่ 64-70)
 - (2) การตั้งใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 71-75)
 - (3) การกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 76-80)
 - (4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 81-84)

2.1.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งข้อมูลทีวิเคราะห์ได้จากการสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง จากการวิจัยในระยะที่ 1 เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรและกรอบการวัดตัวแปร

2) สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรม (specification table) โดยนำนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรทุกตัวมากำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นพฤติกรรมที่ต้องการวัด และเขียนข้อคำถามที่จะพัฒนาเป็นแบบสอบถาม

3) นำตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรมและข้อคำถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์และข้อกระทงคำถามที่แสดงพฤติกรรมที่ต้องการวัด พร้อมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้อง และความเหมาะสมของภาษาในเบื้องต้น เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อกระทงคำถามให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

4) จัดทำแบบสอบถามและนำไปหาคุณภาพ โดยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ค่าความเที่ยง (reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของการวิจัย นิยามตัวแปร และข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรนั้น ๆ รวมทั้งความถูกต้องและเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และนำผลที่ได้มาหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งพิจารณาค่า IOC รายข้อที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป ซึ่งพบว่า แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 16 ข้อ มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จำนวน 2 ข้อ จึงพิจารณาตัดออกเหลือจำนวน 14 ข้อ และแบบสอบถามวัดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จำนวน 89 ข้อ มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จำนวน 5 ข้อ จึงพิจารณาตัดออกเหลือจำนวน 84 ข้อ แล้วนำข้อคำถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (ภาคผนวก ค)

(2) วิเคราะห์ค่าความเที่ยง โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลจากสถาบันการศึกษาอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ทั้งนี้แบบสอบถามที่มีความเหมาะสมควรมีค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Tavakol & Dennick, 2011) โดยมีผลสรุปในตารางที่ 3.1 (ภาคผนวก ค)

(3) วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อ โดยใช้เกณฑ์การแปลผลดังนี้ 0.40 ขึ้นไป หมายถึงข้อคำถาม ทำหน้าที่ในการจำแนกที่ดีมาก 0.30-0.39 หมายถึงข้อคำถาม ทำหน้าที่ในการจำแนกที่ดี 0.20-0.29 หมายถึงข้อคำถาม ทำหน้าที่ในการจำแนกได้เพียงเล็กน้อย ต้องพิจารณาปรับปรุง ต่ำกว่า 0.20 หมายถึงข้อคำถาม ทำหน้าที่ในการจำแนกได้เพียงเล็กน้อย ต้องตัดทิ้งหรือสร้างใหม่ (Ebel, 1979) ซึ่งพบว่า ค่าอำนาจจำแนกของคำถามด้านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ในระดับดี ถึงระดับดีมาก แสดงถึงคุณภาพของข้อคำถามทุกข้อ สามารถบ่งชี้ตามคุณลักษณะของแต่ละตัวแปรได้ โดยมีผลสรุปในตารางที่ 3.3 (ภาคผนวก ค)

ตารางที่ 3.3

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) ของเครื่องมือ

เครื่องมือ	ค่าความเที่ยง	ค่าอำนาจจำแนก
ความผูกพันต่อองค์กร	0.902	0.410-0.776
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	0.969	0.339-0.868
ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	0.972	0.351-0.900
ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	0.964	0.445-0.929
ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.985	0.462-0.929

2.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- 1) เสนอโครงการวิจัย เพื่อดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

2) ขอนหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เพื่อประสานขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 650 คน

3) นำเครื่องมือการวิจัยที่เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ประสานงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แต่ละแห่ง แล้วดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยกำหนดเวลาในการตอบกลับภายใน 4 สัปดาห์ ซึ่งพบว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 586 ฉบับ จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 650 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.17

4) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 586 ฉบับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลซึ่งพบว่า แบบสอบถามทั้งหมด 586 ฉบับ มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

2.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ผู้วิจัยพัฒนาเป็นโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2) วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และการพิจารณาว่าตัวแปรมีการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1 ค่าความเบ้ (skewness) ควรอยู่ระหว่าง -3 ถึง +3 และค่าความโด่ง (kurtosis) ควรอยู่ระหว่าง -10 ถึง +10 (West, et al., 1995) พิจารณาสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล (Coefficient of variation : C.V.) ใช้เกณฑ์พิจารณา คือ น้อยกว่าร้อยละ 10 ถือว่าข้อมูลมีการแจกแจงในระดับดีมาก ค่าระหว่าง 10-20 ถือว่าข้อมูลมีการแจกแจงในระดับดี ค่าระหว่าง 21-30 ถือว่าข้อมูลมีการแจกแจงในระดับที่พอใช้ (Mahmoudvand, et al., 2007)

สำหรับการแปลความระดับของค่าเฉลี่ย (M) จากแบบสอบถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า ใช้เกณฑ์ที่กำหนดดังนี้ (Vaughn & Edwards, 2003)

1.00 - 1.80 หมายถึง ความคิดเห็น/การรับรู้ในด้านนั้น อยู่ในระดับต่ำ

1.81 - 3.20 หมายถึง ความคิดเห็น/การรับรู้ในด้านนั้น อยู่ในระดับปานกลาง

3.21 - 4.20 หมายถึง ความคิดเห็น/การรับรู้ในด้านนั้น อยู่ในระดับมาก

4.21 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็น/การรับรู้ในด้านนั้น อยู่ในระดับมากที่สุด

3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรตามทั้งหมดโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient: r) สำหรับการตีความค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรตามในงานวิจัยนี้ได้พิจารณาว่า r ตามหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เนื่องจากเป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์และสังคม มีเกณฑ์พิจารณาดังนี้ (Hinkle et al., 2003)

≤ 0.30 หมายถึง ความสัมพันธ์ต่ำ

0.31–0.50 หมายถึง ความสัมพันธ์ปานกลาง

0.51–0.70 หมายถึง ความสัมพันธ์สูง

0.71–0.90 หมายถึง ความสัมพันธ์สูงมาก

0.91–1.00 หมายถึง ความสัมพันธ์ที่สมบูรณ์แบบ

4) ทดสอบโมเดลหรือรูปแบบสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยใช้โปรแกรม Mplus Version 7.11 เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีขั้นตอนดังนี้

(1) ทดสอบว่าตัวแปรที่สังเกตได้และตัวแปรแฝงแท้ในโมเดลหรือรูปแบบ ว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างกันจริงหรือไม่ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่เชื่อถือได้ (reliable factor loadings) โดยค่า factor loadings ที่มากกว่า 0.30 ถือว่าเพียงพอสำหรับการอธิบายความสัมพันธ์ในระดับความเชื่อถือว่ารับได้ ค่าที่มากกว่า 0.50 บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น หรือ 0.70 ถือว่ามีความเชื่อถือว่ารับได้สูง (Hair et al., 2010) และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจความสัมพันธ์ (Coefficient of Determination: R-square or R^2) เพื่อแสดงความสามารถในการพยากรณ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงในโมเดล โดยในการวิจัยนี้พิจารณาค่า R^2 ตามหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เนื่องจากเป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์และสังคม มีเกณฑ์พิจารณาดังนี้ ประมาณ 0.10-0.30 หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ สามารถพยากรณ์ตัวแปรแฝงได้เพียงพอ ค่า 0.30-0.50 ถือว่าตัวแปรสังเกตได้ สามารถพยากรณ์ตัวแปรแฝงได้ระดับปานกลาง ค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ สามารถพยากรณ์ตัวแปรแฝงได้ในระดับดี (Cohen et al., 2003)

(2) ทดสอบและประเมินโมเดลการวิจัยที่ตั้งสมมติฐานไว้โดยปรับให้เหมาะสมที่สุดเพื่อตอบสนองสมมติฐาน โมเดลจะได้รับการทดสอบประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate: ML) โดยตัวบ่งชี้ ได้แก่ Chi-square, Comparative Fit Index, Tucker-Lewis Index, Root Mean Square Error of Approximation และ Standardized Root Mean Square Residual

(SRMR) จะเป็นตัวกำหนดดัชนีความสอดคล้องของโมเดลโดยรวมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ (โปรแกรม ประจักษ์บาน และณัฐกานต์ ประจักษ์บาน, 2566; Kline, 2016)

(2.1) สถิติ chi-square test (χ^2 - test) เกณฑ์การพิจารณาคือ ค่า χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า $p \geq 0.5$ ขึ้นไป) แสดงว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน

(2.2) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: χ^2/df) เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับดี คือ χ^2/df มีค่าน้อยกว่า 2.00 และโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับพอใช้ คือ χ^2/df มีค่าระหว่าง 2.00-5.00

(2.3) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) ค่า GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้ามีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน และเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับดี คือ $GFI > 0.95$ ส่วนโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับพอใช้ คือ $0.90 \leq GFI \leq 0.95$

(2.4) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative of Fit Index: CFI) ค่า CFI ที่แสดงว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน คือ มีค่า $CFI > 0.90$ โดยเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับดี คือ $CFI > 0.95$ ส่วนโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับพอใช้ คือ $0.90 \leq CFI \leq 0.95$

(2.5) ค่า Tucker-Lewis Index (TLI) ค่า TLI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้ามีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน โดยเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับดี คือ $TLI > 0.95$ ส่วนโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับพอใช้ คือ $0.90 \leq TLI \leq 0.95$

(2.6) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square error of Approximation: RMSEA) เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาว่าโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับดี คือ RMSEA เข้าใกล้ 0 หรือ < 0.05 ซึ่งค่าที่มากกว่า 0.10 แสดงว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน

(2.7) ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (Standard Root of Mean Square Residual: SRMR) เป็นค่าสรุปของ Standardized Residual โดยเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาว่า

โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับดี คือ SRMR เข้าใกล้ 0 หรือ < 0.05 ส่วนโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับพอใช้ คือ $0.05 \leq SRMR \leq 0.08$ ซึ่งค่าที่มากกว่า 0.10 แสดงโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน

5) อาจจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโมเดลการวิจัยเมื่อโมเดลที่เสนอไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงค่าทางสถิติของโมเดลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจะถูกแก้ไขจนกว่าจะแสดงให้เห็นถึงความพอดีของโมเดลโดยรวมที่ดี ทั้งนี้เป็นไปได้ที่จะแก้ไขแบบจำลองโดยกำจัดเส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญหรือเพิ่มเส้นทางระหว่างตัวแปรแฝงหรือพารามิเตอร์ของตัวแปร อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงโมเดล สิ่งสำคัญคือ ต้องพิจารณาการทบทวนวรรณกรรมที่สนับสนุนโมเดลเชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยเสนอและค่าทางสถิติ (Hair et al., 2010)

ขั้นตอนที่ 2.2 ดำเนินการประเมินขนาดอิทธิพล

ขั้นตอนนี้ดำเนินการโดยหาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐาน (β) ทั้งเป็นอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลโดยรวม พร้อมทั้งศึกษาตัวแปรส่งผ่านจากรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ในระยะนี้เป็นการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) เพื่อให้ได้แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาล โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาหาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยพิจารณาเลือกจากผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง จำนวน 8 คน ตามเกณฑ์ดังนี้

- 1) คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
- 2) ผู้บริหารของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่รับผิดชอบด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 1 คน

3) ผู้บริหารในระดับนโยบายขององค์การภาคเอกชน ที่มีผลงานดีเด่นในระดับประเทศ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 1 คน

4) ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ของคณะพยาบาลศาสตร์ ในสังกัดพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีประสบการณ์การบริหารสถาบัน การศึกษาพยาบาล มาไม่ต่ำกว่า 2 ปี ในสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพการจัดการศึกษาจากสภาการพยาบาล อยู่ในระดับ ดีมาก จำนวน 4 คน

5) นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาองค์การ และทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 1 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) คือ 1) เอกสารคู่มือการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญซึ่งประกอบด้วย สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1 และ 2 และร่างแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล และ 2) แนวคำถามที่ใช้ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (ภาคผนวก ค)

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์หัตถ์แปรปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 2 มาตรวจสอบ และมาจัดทำร่างแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล และแนวคำถามที่ใช้ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

2) นำร่างแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล และแนวคำถามที่ใช้ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ที่พัฒนาขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณีนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา ความถูกต้อง และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในเบื้องต้น

3) นำร่างแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล และแนวคำถามที่ใช้ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำร่างแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล และแนวคำถามที่ใช้ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ไปสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวนทั้งหมด 8 คน โดยดำเนินการดังนี้

1) ประสานกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ หรือทางไลน์ เพื่อแนะนำตัว และให้ข้อมูลรายละเอียดของโครงการ และสอบถามความสมัครใจ ในการเข้าร่วมโครงการวิจัย

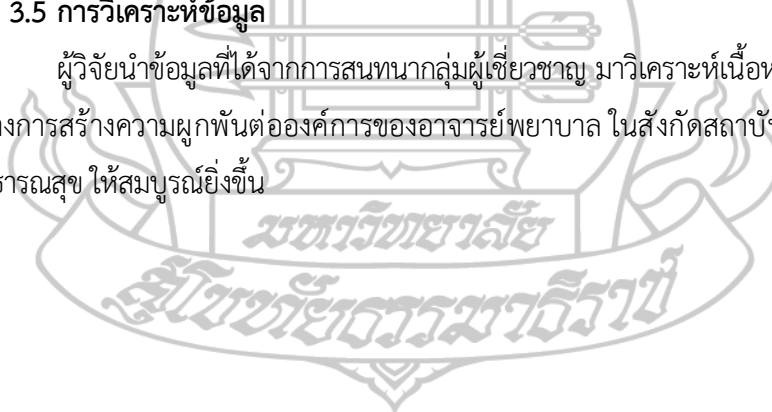
2) ขอนหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

3) ประสานกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคน ภายหลังจากสมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย เพื่อนัดหมายวัน และเวลาในการสัมมนาแบบออนไลน์ พร้อมทั้งการนำส่งเอกสารคู่มือการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และแนวคำถามที่ใช้ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยจัดส่งเอกสารทางเมลล์

4) ดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ตามวัน เวลาที่ผู้ให้ข้อมูล สะดวกในการผ่านระบบออนไลน์ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้พบกับผู้วิจัย ใช้เวลาประมาณ 90-120 นาที เพื่อรับฟังคำชี้แจงเกี่ยวกับโครงการวิจัย และการสัมมนาในประเด็นที่กำหนด โดยผู้วิจัยขออนุญาตในการบันทึกข้อมูลทั้งแบบเอกสาร และบันทึกเสียงด้วยเครื่องบันทึกเสียง ในขั้นดำเนินการสัมมนา ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำเสนอสรุปผลการวิจัยในระยะที่ 1 และ 2 หลังจากนั้นจึงนำเสนอร่างแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล และเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาร่างแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล เพื่อตรวจสอบและเพิ่มความน่าเชื่อถือของร่าง แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลดังกล่าว ตามมาตรฐานการประเมินของ The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1994) ทั้งนี้เพื่อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเมินใน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility Standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) และมาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) โดยใช้แนวคำถามที่ใช้ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์เนื้อหาและปรับปรุงเพื่อเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ดังนั้น การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ จึงได้เสนอตามวิธีการดำเนินการวิจัยเพื่อนำไปสู่ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

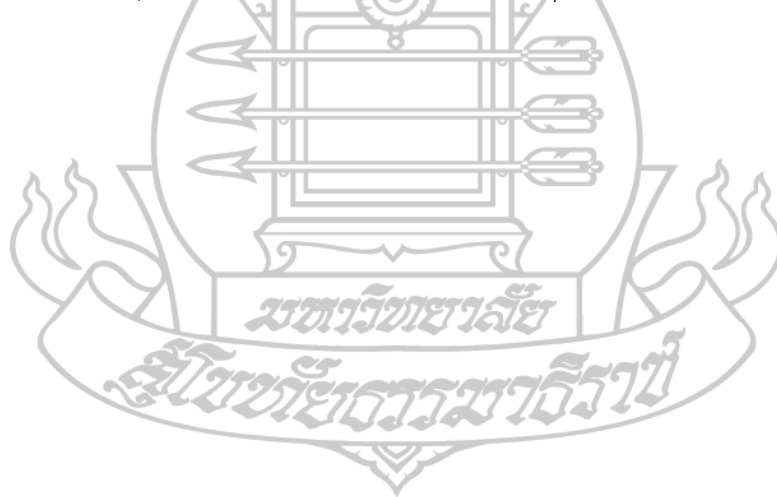
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและองค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

หลังจากผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา บทความ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล แล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้ครอบคลุมองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร จากนั้นจึงนำผลการศึกษาดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง (Structure interview) เพื่อดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ

(Qualitative research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มอาจารย์พยาบาลที่กำลังปฏิบัติงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 10 คนโดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญที่ทำการศึกษเกี่ยวกับจิตวิทยาองค์การจำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 1 คน เป็นผู้อำนวยการของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จากสถาบันที่ได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาจากสภาการพยาบาล อยู่ในระดับ 5 ปี จำนวน 3 คน ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง มาจากการบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ และการจดบันทึก และนำมาถอดความโดยใช้นามสมมติในการรายงาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพแยกตามประเด็นคำถาม ในการนำเสนอครอบคลุม 3 ประเด็น คือ 1) องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3) การเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่วิเคราะห์ได้กับข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นพฤติกรรมที่ต้องการวัด โดยผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้



ตารางที่ 4.1

สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

องค์ประกอบหลัก	มิติองค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
ด้านความรู้สึก	มีความสุขและต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป	“ไม่คิดที่จะลาออก ยิ่งอยากจะไปทำงานอยู่” (นักบริหารทรัพยากรมนุษย์) “ทำงานแบบทุ่มเท ไม่เลี้ยงงาน แล้วก็อยากเห็นหน่วยงานที่เราอยู่เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ แล้วก็อยากเห็นน้องเขาโตด้วยเหมือนกัน ก็เลยอยากอยู่ คิดว่าจะอยู่ไปจนกว่าจะเกษียณ” (อาจารย์ 8)	ความรู้สึกหรือพฤติกรรม การแสดงออก ของอาจารย์พยาบาลที่สะท้อนให้เห็นว่า มีความสุขที่ใดทำงานให้กับวิทยาลัยพยาบาล รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย จึงเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและ
	เต็มใจและพยายามทุ่มเทความสามารถ และอุทิศตนทั้งร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาที่จะทำเพื่อตอบสนองหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร	“มีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของสิ่งนี้ แล้วเราก็รัก รักที่จะอยู่ แล้วก็อยากเห็นสิ่งที่วิทยาลัยที่เราอยู่ตั้งแต่เด็ก จนเป็นอาจารย์ สร้างความก้าวหน้าเท่าเทียมกับวิทยาลัยอื่น” (อาจารย์ 1)	กิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ และ
	มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่	“การมีส่วนร่วมในงานต่างๆ” (นักบริหารทรัพยากรมนุษย์)	ยังคงมีความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานและพัฒนาวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกต่อไป
	มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กร	“เราจะมีความรู้สึกภูมิใจในตัวเองที่เราจบมาจากที่นี่ แล้วตอนนี้กำลังเป็นอาจารย์ทำงานที่นี่” (อาจารย์ 1) “ความมีหน้ามีตา ความเป็นที่ยอมรับ ภูมิใจที่อยู่ที่นี่ ภูมิใจในสถาบัน” (อาจารย์ 6)	
	ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกชื่นชอบและพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กร	“แสดงถึงความเป็นเจ้าของแล้ว ก็สร้างผลงาน มีส่วนร่วมที่จะทำให้องค์กรก้าวหน้า” (นักบริหารทรัพยากรมนุษย์) “มีความทุ่มเท ทุ่มเทที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรก้าวหน้า เขาจะเลือกที่จะทำงานที่นี่” (นักจิตวิทยาองค์กร) “เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่ทำให้รู้สึกพึงพอใจอยากอยู่ทำงานที่นี่ เพราะเรายู่กับแบบครอบครัว เรามีความผูกพันกัน” (อาจารย์ 9)	
	หากองค์กรมีปัญหา ก็ถือว่าเป็นปัญหาของตนเองด้วย	-	
	การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เสมือนว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยมของตนเอง	-	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มีต้องประกอบจาก การสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
	มีเจตคติที่ดีต่อองค์การ	-	
ด้านความต่อเนื่อง	หากออกจากองค์การเดิมก็จะทำให้ต้องสูญเสียการลงทุนที่สะสมไว้เช่นชื่อเสียง อำนาจหน้าที่ เงินเดือน สวัสดิการ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานสัมพันธ์ภายในองค์การ	<p>“เขาจะเลือกที่จะทำงานที่นี่ เป็นเรื่องของผลตอบแทน เป็นข้าราชการ ก็มีความมั่นคงอยู่ในระดับหนึ่ง” (นักจิตวิทยาองค์กร)</p> <p>“เหตุผลหลักก็คืออยู่ในระบบราชการ ถ้าจะออกจากระบบราชการหรือลาออกไป ก็ต้องคิด ไม่สามารถที่จะตัดสินใจขยับ เป็นข้าราชการ มีความมั่นคงในตนเอง และครอบครัว อยู่ตรงนั้นแล้วปลอดภัย มีสวัสดิการมีค่าตอบแทนที่ชัดเจน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เราพึงพอใจที่จะอยู่ตรงนี้” (อาจารย์ 2)</p> <p>“ช่วงแรก สุข. เปลี่ยนแปลงเป็นมหาวิทยาลัย ทำให้คิดว่าอยู่นี้จะเหมือนเดิมใหม่ ความก้าวหน้าจะเป็นอย่างไร ผลประโยชน์ที่ได้รับอยู่ ความมั่นคง ความก้าวหน้า ถ้าเขายังจะคงอยู่ ถ้าออกไปจะสูญเสียประโยชน์อะไรบ้าง แต่ตอนนี้เริ่มชัดเจนขึ้น เรื่องของความก้าวหน้า Career path เรื่องของการทำตำแหน่งทางวิชาการ เงินเดือนก็ไม่ได้ลดต่ำกว่าเดิม ดังนั้นความผูกพันด้านต่อเนื่อง หลักๆก็น่าจะทางด้านผลตอบแทน กับเรื่องของความมั่นคง และความก้าวหน้า” (อาจารย์ 6)</p> <p>“บางคนเกษียณอายุราชการ อีกไม่เกิน 10 ปี คนกลุ่มนี้เขาก็จะอาจจะมองว่าเขามั่นคงแล้ว เขาอยู่เพื่อให้ได้สิทธิประโยชน์ หรือว่าบางคนอาจจะไม่ได้มองสิทธิประโยชน์หรือบางคนก็อาจจะมองว่าการจะไป ต้องไปปรับตัว ต้องไปเริ่มต้นใหม่ ฉะนั้นถ้าเขาจะจบอายุการทำงานที่ 60 กว่าจะใช้เวลาปรับตัว 2 ปี อีก 3 ปี ทำงานต่อ เขาอยู่ที่เดิมดีกว่าเพราะไม่ต้องปรับตัวอะไร” (อาจารย์ 7)</p> <p>“อาจารย์บางคนมองที่สิทธิประโยชน์ที่ได้รับหลังเกษียณ ซึ่งตอนนี้เงินเดือนเต็มขั้นแล้ว ถ้าเขารับออกตอนที่เขายังไม่ได้เกษียณอายุราชการ เงินที่เขาได้ก็จะลดลง” (อาจารย์ 9)</p> <p>“สวัสดิการหลังเกษียณก็ได้เป็นก้อนโต สมมติเราลาออกไปสวัสดิการเราจะลดลง ลาออกไปแล้วก็ไปอยู่บ้านเฉย ๆ เพราะฉะนั้นเราก็ทำงานต่อไปเรื่อย ๆ จนเกษียณ สวัสดิการก็สะสมไปเรื่อยๆ” (อาจารย์ 10)</p>	<p>ความรู้สึกและพฤติกรรม การแสดงออกของอาจารย์พยาบาลที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก แม้ว่าอาจมีความต้องการในการที่จะลาออกก็ตาม เนื่องจากมีการไตร่ตรองถึงผลกระทบเชิงลบหรือการสูญเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับหรือเสียไปหากต่อการตัดสินใจในการเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับวิทยาลัยพยาบาลต่อไป</p>
	ความผูกพันต่อองค์การด้านความมีใจชอบต่อสิ่งแลกเปลี่ยนที่ได้รับ เช่น เงินเดือน สิ่งตอบแทน สวัสดิการ	<p>“นี่ถึงความมั่นคง ถ้าเทียบค่าตอบแทนหรือว่ารายได้ในระบบราชการ ได้สวัสดิการ มีความมั่นคงในระดับหนึ่ง ถ้าจะออกจากระบบราชการหรือลาออกไป เช่นไปอยู่มหาวิทยาลัย ซึ่งเดี๋ยวนี้ก็ไม่มีความหมายแล้ว ซึ่งก็ต้องเสียสิ่งนี้” (อาจารย์ 4)</p>	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มิต้องค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
	ความผูกพันเนื่องจาก การมีสิ่งจูงใจภายนอก เช่น รางวัลหรือ ผลตอบแทน	-	
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	มีความจงรักภักดี และ มีความสัมพันธ์ที่ เหนียวแน่นกับองค์กร	“วิทยาลัย...มีประวัติมายาวนาน ผลิตพยาบาลและอาจารย์มาเยอะมาก อาจารย์ที่นี่จบจาก...ถือว่าเป็นกลุ่มใหญ่เลย สำหรับดิฉันเป็นศิษย์เก่าที่นี่ เป็นอาจารย์ที่นี่มาก่อน ตอนนี้เป็นผอ. ก็สร้างความก้าวหน้าให้สถาบันที่เราจบให้ดียิ่งขึ้น” (ผอ.วทบ. 1) “เราเติบโตมาจากสถาบันที่เราเรียนก็มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง หรือเป็นส่วนเล็กๆที่สามารถจะพัฒนาองค์กรหรือวิทยาลัยของเราไปได้ ในฐานะบทบาทที่เราเป็นครู เราก็ออยากทำ” (อาจารย์ 2) “ทีมอาจารย์บางส่วนจะเป็นลูกหม้อ ก็คือเราจบจากวิทยาลัยพยาบาล ก็เชื่อมั่นในสวนวิทยาลัยพยาบาล เราก็จะมีความรู้สึกที่ดีๆ กับวิทยาลัยพยาบาล ลักษณะของบรรยากาศ ความเป็นอยู่เป็นพี่เป็นน้อง ที่หล่อหลอมตอนเป็นนักเรียนพยาบาล เพราะที่นี้สอนเรามา และได้เติบโต มองว่าก็น่าจะเป็นเรื่องของความรักความผูกพัน” (อาจารย์ 6)	จิตสำนึกของอาจารย์ พยาบาล ที่มีต่อ วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดของสถาบัน พระบรมราชชนก ว่า ให้คุณประโยชน์ต่อ ตน จึงแสดงออกถึง ความจงรักภักดี อยู่ ร่วมปฏิบัติงานและ ดำรงความเป็น สมาชิกของวิทยาลัย พยาบาลอย่างยั่งยืน
	ความผูกพันเกิดจาก ความสอดคล้องลงตัว ระหว่างความเชื่อและ ค่านิยมของบุคลากรที่มี ต่อองค์กร	“สถาบันพระบรมราชชนก หรือสพช. เกิดจากพระบิดาและสมเด็จพระท่านทั้งสองคือต้นแบบของการเสียสละการเห็นประโยชน์คนอื่นหรือประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์หรือประโยชน์ส่วนรวมเป็นอันดับหนึ่ง ที่เราถูกปลูกฝังไว้แล้ว เป็นจิตสำนึกที่ถูกฝังลึกไว้ในจิตวิญญาณของพวกเรา ตรงนี้มันเลยก่อให้เกิดความผูกพัน” (อาจารย์ 3) “มองเป้าหมายขององค์กรเป็นที่ตั้ง ลูกค้ำของเราเป็นใคร เช่น ลูกค้ำของเราคือนักศึกษา ลูกค้ำของเราคือการให้บริการวิชาการกับพยาบาลกับสหสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องที่เราสามารถจะให้ได้ ให้กับประชาชน ถ้าเราคิดตรงนี้ เราจะมีความรู้สึกว่าเราอยากพัฒนาตนเองเพื่อรับผิดชอบในหน้าที่ตัวเองให้ดีที่สุดเพื่อทำให้องค์กรได้รับการยอมรับ มากกว่าการที่เราคิดถึงว่าฉันจะได้อะไรตอบแทน” (อาจารย์ 7)	
	ตระหนักถึงการตอบ แทนต่อองค์กรใน ฐานะที่องค์กรได้ให้ ประโยชน์หรือ ค่าตอบแทน	“เราเติบโตมาจากที่นี่ อยู่ที่นี่แล้วก็เหมือนกับที่นี่ให้อะไรกับเราเยอะ เราก็มีเงินเดือนใช้ มีงานทำ มีเงินเดือน คือเรามองว่าองค์กรก็ให้อะไรกับเราเยอะ เราทำงานอยู่ในองค์กรก็เป็นคนที่เรียกว่ามีคุณประโยชน์หรือมีคุณค่าในองค์กร เราก็อยากจะทำอยู่ที่นี่ต่อ” (อาจารย์ 4)	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มีต้นตอประกอบจาก การสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
	สำนักความรับผิดชอบต่อการมีภาระผูกพันที่ต้องอยู่ทำงานให้กับองค์กรต่อไป	“อาจารย์ของวิทยาลัยจะเป็นคนที่จบจากวิทยาลัยในสังกัดของ สบช. และเมื่อทำงานส่วนใหญ่ก็เป็นอาจารย์ ได้รับทุน สบช. ไม่ว่าจะได้มาเป็นทุนตั้งแต่แรก หรือคัดเลือกมาทีหลัง เราก็เลยมีความรู้สึกเหมือนเราต้องดูแลพ่อแม่ ดูแลน้อง ในฐานะที่เราเป็นครู ลูกศิษย์ที่เข้ามาเปรียบเหมือนลูกเรา ฉะนั้นเป็นความผูกพัน เพราะเราเติบโตมากในครอบครัวของ สบช. ก็ต้องทำงานให้กับสบช. ไม่เคยคิดย้ายไปไหน” (อาจารย์ 8)	

จากข้อมูลตารางที่ 4.1 สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาล ในฐานะสมาชิกของสถาบันการศึกษา ที่สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เป้าหมายของสถาบันการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ และแสดงถึงความเต็มใจที่จะมีภาระผูกพันในการเป็นสมาชิกของสถาบันการศึกษาต่อไป โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1) **ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก** หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาลที่สะท้อนให้เห็นว่า มีความสุขที่ได้ทำงานให้กับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการศึกษา จึงเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ พุ่มเทอุทิศตนให้กับสถาบันการศึกษาอย่างเต็มความสามารถ และยังคงมีความต้องการ ที่จะอยู่ปฏิบัติงานให้กับสถาบันการศึกษาต่อไป

2) **ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง** หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาลที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ในสถาบันการศึกษา แม้ว่าอาจจะมีความต้องการในการที่จะออกจากองค์กรก็ตาม แต่เนื่องจากการได้รตรองถึงผลกระทบเชิงลบหรือการสูญเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับหรือเสียไป หากออกจากองค์กร จึงตัดสินใจในการเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับสถาบันการศึกษาต่อไป

3) **ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม** หมายถึง จิตสำนึกของอาจารย์พยาบาลต่อสถาบันที่ปฏิบัติงานว่า สถาบันให้คุณประโยชน์ต่อตน จึงแสดงออกถึงความจงรักภักดี อยู่ร่วมปฏิบัติงานและดำรงความเป็นสมาชิกของสถาบันการศึกษาอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 4.2

สรุปองค์ประกอบปัจจัยความพึงพอใจในงาน ของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

องค์ประกอบหลัก	มีองค์ประกอบจาก	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
1. คุณลักษณะงาน	- ความท้าทาย	“การเป็นผู้บริหารที่มีความเข้าใจ เขาจะมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา ตรงนี้คิดว่าคนที่ทำงานด้วยมีความเชี่ยวชาญของเขาเอง ได้รับมอบหมายตามที่เป็นความเชี่ยวชาญของเขา ก็จะมีความสุขกับการทำงาน เพราะฉะนั้นเมื่อเขามีความสุขกับการทำงาน ก็จะทำงานได้ดี” (อาจารย์ 3)	ความรักในการเป็นอาจารย์พยาบาล รู้สึกมีคุณค่า การทำงานที่ท้าทาย ความสามารถ การได้
	- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ/การกำหนดเป้าหมาย/กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน	“เริ่มต้นในตัวความสามารถของเขาเอง สิ่งที่สำคัญที่เขาพึงพอใจและภูมิใจ คืองานที่ได้รับมอบหมายแล้วเขามีโอกาสได้ร่วมคิด ร่วมทำ และเขาทำได้และประสบความสำเร็จ คืออันที่หนึ่ง อันที่สองก็คือ ทำแล้วเขามีความสุข การทำงานทุกอย่างต้องทำแล้วมีความสุข คือทำแล้วเขามีความสุขที่จะทำ สิ่งที่มีมันจะเกิดขึ้น มันก็จะเกิดอีกเยอะแยะมากมาย เป็นการต่อยอดในงานค่อนข้างเยอะ นอกจากมีความสามารถแล้วมีความรักในการที่จะทำในสิ่งนั้น ๆ แล้ว ชอบในการทำสิ่งนั้น ๆ แล้ว ประเด็นที่สามที่คิดว่าการจะทำให้เขาทำงานได้หรืออยากที่จะทำงาน ก็คือ ผลที่เขาทำงานตรงนั้น มันเป็นผลบวก กลับมาไม่เข้ารู้สึกภาคภูมิใจ คือผลของการทำงาน ผลที่ได้รับกลับมา มันอาจจะไม่ใช่เงินทอง มันอาจจะไม่ใช่เรื่องของสิ่งตอบแทน แต่มันคือความสุขที่เขาทำแล้ว แล้วทำให้สำเร็จ แล้วไปรับการชื่นชม ได้รับการเสริมแรง ตรงนี้ก็อาจจะเป็นปัจจัยได้” (อาจารย์ 1)	ใช้ทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายหรือกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจ มีความมั่นคงในอาชีพ
	- คุณค่าของงานที่ทำ/ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	“ความพึงพอใจในงานที่เราทำ เริ่มต้นที่ความพึงพอใจในระดับของตัวเอง คือเห็นคุณค่าของตัวเอง ผลมาจาก self esteem และงานพยาบาลก็มีเรื่องจิตวิญญาณในการทำงาน ตัวของงานเอง ถ้าเขาเห็นว่างานนั้นมีคุณค่า ตามค่านิยมของพยาบาลคือ การได้อุทิศช่วยคนอื่น ช่วยเหลือคนที่เขาทุกข์ลำบาก” (นักจิตวิทยาองค์การ) “ผมคิดว่าตัวเงินมันไม่ได้ที่สุดของคน แต่การที่เขารู้สึกถึงความมีคุณค่าในตัวเอง ถึงคุณค่าที่เขาได้ทำ” (ผอ.วพบ.1) “เจ้าหน้าที่ให้เกียรติอาจารย์ เวลาอาจารย์ไปขึ้นโรงพยาบาล พี่ๆที่โรงพยาบาลให้เกียรติอาจารย์ เขาเป็นเด็กน้อยก็จริงแต่เขาได้ชำนาญการพิเศษ พี่ที่วอร์ดบางที่ยังไม่ได้ เป็นความภูมิใจของเขานะคะ คิดว่ามันเป็นตัวหนึ่งที่ว่าเงินเดือนมันจะไม่เยอะ เขาก็ยังอยู่ แล้วเวลา	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มิติองค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
		เขาไปไหนความมีหน้ามีตาเป็นอาจารย์ ได้รับการยอมรับ แล้วก็เหมือนมีคุณค่า” (อาจารย์ 6)	
	- การรับรู้ว่ามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในงาน	“การได้รับมอบหมายงาน ทำให้รู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการร่วมคิดตัดสินใจเพื่อพัฒนาองค์กร ก็มีความสุขกับการทำงาน เพราะฉะนั้นเมื่อเขามีความสุขกับการทำงาน ก็จะทำได้ดี” (อาจารย์ 3)	
	- ความผูกพันต่อวิชาชีพ/อาชีพ	“เราเข้ามาเป็นอาจารย์เป็นครูเพราะเราชอบจริงๆ เราชอบที่จะสอนชอบที่จะให้ความรู้ แล้วก็รู้สึกภูมิใจที่เวลาลูกศิษย์มองเราหรือขอบคุณเรา หรือเราสอนแล้วเขาได้ตั้งใจตามที่เราสอน เหมือนดิฉันสอนสุดicorn ข้างภูมิใจ ภูมิใจว่าสามารถเป็นแรงบันดาลใจนักศึกษาพยาบาลให้เขาไปทำงานเป็นพยาบาลห้องคลอดได้ เพราะเด็กส่วนใหญ่พอมานห้องคลอดหรือจะเข้าห้องคลอด เขาก็มีความรู้สึกว่าเขากลัว กลัวที่กลัวสถานที่ ไม่ชอบกลิ่น ไม่ชอบนั่น นี่ นั่น แต่ก็จะมีนักศึกษาบางคนที่เขาเรียนผ่านมือเราไปแล้ว เขาก็บอกว่าอาจารย์ หนูขอบคุณอาจารย์มากเลยคะ เราจะมีความภูมิใจ ดีใจ อันนั้นมันก็เป็นส่วนหนึ่งเป็นความชื่นใจอย่างหนึ่งที่ยังอยากอยู่ตรงนี้” (อาจารย์ 2)	
	- ความมั่นคง	“เวลาที่เรากลับหน้าทีไป เราเห็นลูกศิษย์เขารู้สึกดีต่อวิชาชีพ อันนี้เราก็พึงพอใจในการที่เราเป็นอาจารย์พยาบาล พอมานี้เราเห็นนักศึกษาเขารู้สึกดีต่อสิ่งที่เราพูดไป สิ่งการสอน มันก็ทำให้เรารู้สึกยิ่งพอใจในอาชีพที่เราเป็นอยู่ ในการเป็นครูพยาบาล” (อาจารย์ 9)	
		“อาจารย์พยาบาลก็อาจจะพอใจจำนวนชั่วโมงการทำงาน เพราะแตกต่างจากพยาบาลสายบริการที่ไม่ต้องอยู่เวร มีความมั่นคงในอาชีพ เช่นการได้บรรจุราชการ” (นักบริหารทรัพยากรมนุษย์)	
		“ประเด็นสำคัญที่ทำให้เรารู้สึกเสียบุคลากร คือเรื่องของความมั่นคงของตำแหน่งของอาจารย์ คือถ้าเขามีตำแหน่งที่มั่นคง ยกตัวอย่างเช่นข้าราชการ ซึ่งตำแหน่งข้าราชการยังมีอยู่ใน สบข. ถ้าสมมติว่าสบข. สามารถที่จะโอนตำแหน่งมาให้คนที่เป็นลูกจ้าง หรือว่าเป็นพนักงานราชการ เขาก็ไม่ไปไหน เขาก็ทำงานได้อย่างมีความสุข” (อาจารย์ 8)	
	- ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย	“ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น โดยเขาก็เป็นส่วนหนึ่งของภาพลักษณ์ขององค์กรตรงนั้น ถ้าพูดถึงวิทยาลัยบรมราชชนนีในจังหวัด... คนก็จะรู้สึกบวก รู้สึกดี เวลาสื่อสารกับคนข้างนอกว่าเป็นอาจารย์ของวิทยาลัยบรมราชชนนี.....หรือเป็นบุคลากรของวิทยาลัยบรมราชชนนี... เขารู้สึกมีคุณค่า เขารู้สึกภาคภูมิใจในสถาบันที่ทำงาน” (ผ.วพบ.1)	
	- ลักษณะความเป็นวิชาชีพ	-	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มิต้องค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
	- ความมีอิสระในงาน	-	
	- ความรับผิดชอบ	-	
2. ผลประโยชน์ที่ได้รับ	- เงินเดือน/ ผลตอบแทน	<p>“ผลตอบแทน เป็นส่วนสำคัญ บางคนก็เขาก็พึงพอใจด้านผลตอบแทน ว่ามันโอเคเมื่อเทียบกับเนื้องาน คือวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นหน่วยงานราชการ ก็อาจจะไม่ได้เรียกร้องอะไรจากอาจารย์มากนัก เพราะว่าไม่เหมือนองค์กรเอกชน ที่ให้ค่าตอบแทนมันสูง แต่ถูกคาดหวังมาก ก็ต้องทำงานมากด้วย” (นักจิตวิทยาองค์กร)</p> <p>“ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งคือเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เขาได้รับน้อยมาก เพราะเขามีหน้าที่ของเขาเข้ามา เขาจะต้องซื้อรถ เขาจะต้องมีบ้าน เขาจะต้องส่งแม่ นี่เป็นเรื่องปกติ พอมีปัจจัยนี้เข้ามา เงินเดือนอาจารย์พยาบาลอื่น ๆ 15,000 ไม่พอเขาก็ไปทำงานพิเศษ แรก ๆ เขาก็ไปทำงานพิเศษก่อน พอไปทำงานพิเศษนอกเวลา อาจารย์มีหน้าที่พิเศษของอาจารย์พยาบาลที่ต้องทำเขาก็ทำไม่ไหว พอไม่ไหวมันก็แยกลง ๆ เพราะฉะนั้นปัญหาที่เกิดขึ้นเขาก็ลาออก” (อาจารย์ 1)</p> <p>“ปัจจัยด้านเงินเดือน อย่างคนจบ ป.เอกมา สมมติว่าที่อื่นเขาเริ่มสตาร์ทให้เฉพาะเงินเดือนอย่างเดียว 30,000 บาท แล้วคนจบ ป.เอก 5 ปี 6 ปี ก็จะได้บวกค่าประสบการณ์ ค่าคุณวุฒิ ค่าวิชาชีพ มันอาจจะเงินไปถึง 50,000-60,000 ซึ่ง ณ เวลาที่เขาทำงานอยู่กับวิทยาลัย อยู่เขารับอยู่ประมาณ 40,000 กว่าบาท ความต่างมันมีตรงนี้เยอะกว่า แล้วก็อายุราชการเขาก็ยังเหลืออีกเยอะ เขาก็อาจจะตัดสินใจไป” (อาจารย์ 8)</p>	<p>ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ หรือการได้รับรางวัล การยกย่องเมื่อผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง</p>
	- การเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง	<p>“การเป็นอาจารย์เนี่ยมันขึ้น 8 โดยตำแหน่งอยู่แล้ว แล้วไม่ต้องขึ้นเวร มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน หรือว่าเลื่อนเป็นตำแหน่งชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ เลขตำแหน่งมันจะมาให้เราเลย โดยไม่ต้องรอจัดคิวเหมือนสายบริการ เช่นต้องรออาวุโสก่อนหรือต้องรอหัวหน้าตึกเกษียณหรือว่าต้องอะไรก่อนถึงจะได้ตำแหน่ง” (อาจารย์ 10)</p>	
	- ตำแหน่งในสายงาน	<p>“การเป็นอาจารย์พยาบาล จะได้โอกาสมากกว่าการอยู่ในสถานที่ให้บริการ ถ้าเราเปรียบเทียบกันกับการเป็นพยาบาล กว่าเราจะได้อบรม หรือเรียนต่อ ต้องต่อคิว แต่ความเป็นอาจารย์เราได้โอกาสตรงนี้ง่ายกว่า ในการที่เราจะพัฒนาตนเอง เพราะฉะนั้นมันก็เป็นปัจจัยหนึ่ง เหตุผลนี้ที่ทำให้เรารู้สึกว่า เราอยากอยู่องค์กรนี้ต่อ” (อาจารย์ 2)</p> <p>“การเป็นอาจารย์เนี่ยมันขึ้น 8 โดยตำแหน่งอยู่แล้ว มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน หรือว่าเลื่อนเป็นตำแหน่งชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ เลขตำแหน่งมันจะมาให้เราเลย โดยไม่ต้องรอจัดคิว</p>	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มิต้องค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
		เหมือนสายบริการ เช่นต้องรออาวุโสก่อน หรือต้องรอหัวหน้าทีม เกษียนหรือว่าต้องอะไรก่อนถึงจะได้ตำแหน่ง” (อาจารย์ 10)	
	- สวัสดิการที่นอกเหนือเงินเดือน/สิทธิประโยชน์	“การให้โอกาสได้พัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะทางด้านวิชาการ การส่งไปอบรม พัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่คนที่ตั้งใจทำงาน” (นักบริหารทรัพยากรมนุษย์) “การให้โอกาสเค้าได้พัฒนาตนเอง พัฒนาทางด้านวิชาการ ความรู้ หรืออะไรก็ตาม อันนี้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เค้ารู้สึกว่าจะอยากอยู่ที่นี่” (ผอ. วพบ.1)	
	- รางวัล/ผลตอบแทน หรือการได้รับการชมเชยก่อนเมื่อผลิตผลงานที่คุณภาพสูงหรือตามผลสำเร็จของงาน	“การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การได้รับรางวัลอาจารย์ดีเด่นตามสาขาที่ตนเองทำงาน รวมถึงสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน เป็นการให้คุณค่าความเป็นครูที่ทำงานแบบทุ่มเท” (อาจารย์ 5)	
	- สัญญาจ้างงาน	-	
3. ผู้บังคับบัญชา	- การกำกับติดตามดูแลการนิเทศงานชี้แนะสอนงาน	“มีวิธีการกำกับติดตามงานแบบไม่กดดัน ทำให้มีความสุขที่อยากจะทำ อันนี้เป็นวิธีการที่เป็นศิลปะของผู้บริหารมาก ๆ ที่จะทำให้คนอยากทำงานหรือไม่” (นักจิตวิทยาองค์กร) “ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารสูงสุดต้อง coaching น่อง จำเป็นต้องพูดให้ฟัง และพาทำ ยกตัวอย่างเช่น การบริหารงบประมาณ 18-19 ล้าน มันเป็นไปได้ ที่จะให้รองบริหาร มารู้เลยทันที ว่าเงินอะไร เรียกออะไร เพราะฉะนั้นผู้บริหารจะพาทำ คือ coaching ถัดจากนั้นผู้บริหารระดับรองจะมา coaching น่องๆต่อ การ coaching จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเข้าไปใกล้ชิดและสอนให้ทำ หรือว่ามีอะไรสามารถปรึกษาได้ จะทำให้คนไม่ burn out จากงาน ไม่ว่าจะ” (อาจารย์ 1)	ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ด้านพันธภาพ การกำกับติดตาม การนิเทศงาน การชี้แนะ สอนงาน ความสามารถ และการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา
	- สัมพันธภาพ	“จากประสบการณ์การเป็นผู้ปฏิบัติมาก่อน และตอนนี้เป็นผู้บริหารที่ต้องดูแลบุคลากรฝ่ายการพยาบาลทั้งโรงพยาบาล วิเคราะห์ได้เลยว่าผู้นำหรือหัวหน้า มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของลูกน้อง การที่หัวหน้าได้รับการยอมรับนับถือจากลูกน้อง มีผลต่อการดึงคนให้อยู่ในองค์กร หรือลาออก ซึ่งจากประสบการณ์สัมภาษณ์พยาบาลของเราเองที่ขอย้ายแผนก เหตุผลส่วนใหญ่บอกว่า เข้ากับหัวหน้าไม่ได้ ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้า ลูกน้องมีส่วนสำคัญ” (นักบริหารทรัพยากรมนุษย์)	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มิติองค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
	<p data-bbox="451 1003 639 1160">- ความสามารถ/ความเชี่ยวชาญในงาน</p> <p data-bbox="451 1086 639 1160">- การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา</p>	<p data-bbox="647 495 1209 607">“การเป็นผู้บริหารที่เราไว้วางใจ ก็มีความสุขที่จะทำงานด้วย ปัจจัยที่สำคัญก็คือตัวของผู้บริหาร ที่มีความใสใจ ยิ่งทำให้เรารักที่จะอยู่ที่นี้” (อาจารย์ 1)</p> <p data-bbox="647 618 1209 775">“ผู้บริหารค่อนข้างมีบทบาทแล้วก็มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจหรือความผูกพันของอาจารย์แต่ละคนค่อนข้างมาก เพราะผู้บริหารจะไปรโมทใครหรือผู้บริหารจะให้รางวัลใคร เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้คนอยู่หรือ bum out จากองค์กร” (อาจารย์ 3)</p> <p data-bbox="647 786 1209 987">“ถ้าผู้บริหารที่เขาใจความเข้าใจ เข้าใจกับลูกน้อง ให้เกียรติในการทำงาน ลูกน้องก็จะอยากอยู่ แต่ถ้าเราเจอผู้บริหารที่แบบไม่ยอมรับฟังความเห็นแล้วก็คิดว่าตัวเองถูกคนเดียว ไม่ฟังใครอันนั้นแหละมันก็จะทำให้ลูกน้องหรือคนทำงานไม่มีความสุขแล้วก็ไม่อยากทำ” (อาจารย์ 4)</p> <p data-bbox="647 999 1209 1066">“การเป็นผู้บริหารที่เราไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นในการทำงาน เห็นผลงาน ยิ่งทำให้เรารักที่จะอยู่ที่นี้” (อาจารย์ 1)</p> <p data-bbox="647 1077 1209 1536">“ด้านการมอบหมายงาน ไม่ต้องการแบบชี้ให้ไปทำ แต่ถ้าอธิบายวิธีการ เนื่องจากอะไร อันนี้เหมาะกับความ เพราะฉะนั้นขอมอบหมายให้คุณทำ ทำให้เรามีความรู้สึก ว่าการได้รับมอบหมาย เพราะผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสามารถ ก็มีความภาคภูมิใจ เพราะเห็นว่าเราทำได้ ยอมรับนับถือในความสามารถของเรา นี่คือลักษณะของการที่ผู้บริหารสื่อสารในการที่จะมอบหมายงาน เพื่อจะทำงานสำเร็จ” (นักจิตวิทยาองค์กร)</p> <p data-bbox="647 1379 1209 1536">“ถ้าผู้บริหารเข้าใจลูกน้อง สามารถจูงใจลูกทีมหรือลูกน้องได้ ก็จะมีอิทธิพล แต่ถ้าผู้บริหารไม่ได้มีการจูงใจ ไม่ได้มีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับลูกทีม ไม่เป็นผู้นำ ก็จะมีผลทำให้คนไม่มีความสุข” (อาจารย์ 8)</p>	
4. เพื่อนร่วมงาน	<p data-bbox="451 1559 639 1626">- สัมพันธภาพ/ความประทับใจ</p>	<p data-bbox="647 1559 1209 1760">“ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน เราทำงานกัน อยู่กันแบบพี่น้อง เพราะฉะนั้นในเรื่องของความผูกพันที่มันเกิดขึ้นในการทำงานมันก็เลยทำให้เรา ถึงอะไรก็ช่างเรายังอยู่ที่นี่ แล้วก็พี่น้องหลายคนเขาก็จะบอกว่ายังก็ช่างหนูก็จะอยู่จนวิทยาลัยปิดนี้แหละอาจารย์” (อาจารย์ 4)</p>	<p data-bbox="1217 1559 1394 1760">ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่อเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยสัมพันธภาพกับ</p>
	<p data-bbox="451 1771 639 2011">- มีน้ำใจช่วยเหลืองาน/ทำงานเป็นทีม</p>	<p data-bbox="647 1771 1209 2011">“ปัจจุบันเราใช้การประกันคุณภาพการศึกษามาจัดภาระงานเรา มากกว่าการปฏิบัติงานจริงตามพันธกิจ ตรงนั้นทุกคนไม่ได้มีความสุข แต่ความสุขที่ทำให้มีความสุขเราย้อนกลับมาได้คือการช่วยเหลือกัน อาจารย์ในสาขาช่วยเหลือกัน สิ่งหนึ่งที่ทำให้เรายังมีความสุขผูกพันอยู่ได้ ก็คือระบบของความเป็นที่เป็นน้องกันเอื้ออาทรต่อกันไม่ใช่อยู่แบบการแข่งขัน ยกตัวอย่างเช่นปัญหาที่ประสบมากที่สุดก็คือ</p>	<p data-bbox="1217 1771 1394 2011">เพื่อนร่วมงานในวิทยาลัยพยาบาล สัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่ในแหล่งฝึกปฏิบัติ การช่วยเหลืองาน การทำงานเป็น</p>

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มีต้องประกอบจาก การสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
		การขึ้นนิเทศบนwardเรามีแบ่งเป็นสาขา มี 5 สาขา แต่บางครั้งบางสาขาขาดคนสอน เราจะมีจุดหนึ่งที่น่ารัก อาจารย์ต่างสาขาสามารถที่จะขึ้นสอนภาคปฏิบัติทดแทนอัตราที่ขาดได้” (อาจารย์ 3) “สำหรับตัวเองความสุขในการทำงานมาจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอันที่ 1 เพราะการอยู่ในทีมที่สามารถทำงานร่วมกันได้ ก็คือสมมติว่าในทีมที่เขาทำงาน เขาไม่มีข้อขัดแย้ง ที่ไม่ยอมทำงานร่วมกัน ทำให้เขาทำงานอย่างมีความสุข มีความรัก ความผูกพันต่อกัน” (อาจารย์ 10)	ทีม การยอมรับนับถือความเชี่ยวชาญในงาน
	- มีความเชี่ยวชาญในงาน	“ที่ยังทำงานอยู่ในวิทยาลัยตอนนี้ สิ่งสำคัญที่สุดเลย คือเพื่อนร่วมงานในสาขา คือเพื่อนร่วมงาน ที่พร้อมที่จะสู้ไปกับเรา เมื่อไหร่เรามีงานตรงนี้ น้องก็พร้อมที่จะไปกับเรา ในฐานะที่เป็นหัวหน้างาน มีทีมงานที่พร้อมที่จะทำงาน ให้ข้อเสนอแนะกันได้ พี่อันนี้แกดีไหม หนูว่าเป็นแบบนี้ดีกว่า คือไม่ใช่รับคำสั่งอย่างเดียว แต่เป็นเหมือนเพื่อนเรา มีประสบการณ์หรือมีความรู้ด้านนั้นๆก็ช่วยแสดงความคิดเห็น หาสิ่งที่ดีที่สุด และพร้อมที่จะบอกเราได้ว่า อันนั้นมันไม่ดี เราควรจะทำยังไง ให้ข้อเสนอแนะ แบบนั้นมันเป็นสิ่งที่มีความสุข” (อาจารย์ 1)	
	- สัมพันธ์ภาพกับเจ้าหน้าที่ในแหล่งฝึกปฏิบัติ	“ครูพี่เลี้ยงในแหล่งฝึก แล้วก็บุคลากร อันนี้มีอิทธิพลต่อความสุข เพราะว่าถ้าสมมติว่าครูพี่เลี้ยงเข้าใจในทุกประเด็น แล้วก็ช่วยเราในการที่จะดูแลช่วยสอนนักศึกษา บางที่เราดูไม่ทัน เขาเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยสอน....เรามีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ก็ส่งผลดีกับนักศึกษาให้มีความสุขในการเรียนด้วย ดังนั้นเวลาเราขึ้นนิเทศในวอร์ดนั้น เราก็มีความสุขถ้ามีข้อขัดแย้งกันระหว่างอาจารย์กับครูพี่เลี้ยง การนิเทศหรือว่าการทำงานในวอร์ดนั้นก็ส่งผลให้อาจารย์เขาไม่มีความสุขในการทำงาน” (อาจารย์ 1, อาจารย์ 2, อาจารย์ 3, อาจารย์ 4, อาจารย์ 8, อาจารย์ 10)	
	- สัมพันธ์ภาพกับนักศึกษา	“ด้านสัมพันธ์ภาพกับนักศึกษา สำหรับดิฉันไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เพราะในสถานะของนักศึกษา จะมีผลบรรยากาศการเรียนการสอนมากกว่า ซึ่งทั้งอาจารย์และนักศึกษาจะต้องร่วมกันสร้างบรรยากาศไม่ให้เครียด” (อาจารย์ 8) “สัมพันธ์ภาพระหว่างอาจารย์และนักศึกษา ไม่มีอิทธิพลโดยตรงกับความสุขในการทำงานของอาจารย์ แต่นักศึกษา เกี่ยวเนื่องโดยตรงกับภาระงานด้านการสอน ที่บางช่วงมี workload ที่ต้องจัดการ ทำให้กระทบต่อความสุข” (อาจารย์ 10)	
	- การยอมรับนับถือ	-	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มิติองค์ประกอบจาก การสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
5. นโยบายและ การบริหารงาน	- นโยบายและการ บริหารงาน	<p>“การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ในขณะที่ระดับนโยบายก็ยังไม่พร้อม การเปลี่ยนแปลงทำให้คนต้องปรับตัว ยกตัวอย่างให้เห็นภาพ วิทยาลัยเปรียบเหมือนอยู่บ้านไม้ ที่เรายู่กันมาก่อน แต่ภายในบ้านไม่มีของที่เตรียมอำนวยความสะดวกไว้ให้เราอยู่ได้ การปรับตัวมันก็จะง่าย แล้วต่อมาเราจะต้องเปลี่ยนแปลงต้องย้ายบ้าน ไปอยู่คอนโดหรู ซึ่งเรารู้ว่ามันจะเป็นบ้าน แต่ยังไม่มีความอำนวยความสะดวก หรืออาจจะมีแต่โครงสร้าง แต่ยังไม่สามารถเข้าอยู่ได้ การปรับตัวก็จะมาก เปรียบเทียบชัดใหม่คะ ฉะนั้นความไม่แน่ใจในระบบ ความไม่แน่นอนในการบริหารงาน ก็จะมีผลการต่อการตัดสินใจที่จะอยู่หรือออก” (อาจารย์ 7)</p> <p>“นโยบายของระดับสภช. เอง ตอนนี้นั้นมันมีผลมีอิทธิพลต่อความผูกพันหรือว่าความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ด้วยในช่วงนี้มีการเปลี่ยนแปลง พอเราเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัย แล้วผู้บริหารสูงสุดในระดับ สภช. จะเป็นหมอ มอบนโยบายมาให้ทำเยอะมาก คือเรื่องนโยบายก็มีผลต่อการอยากทำงานอยู่ในองค์กรต่อ ซึ่งตอนนี้คนของเราเนี่ยลาออกไปเยอะมาก ด้วยความที่มันเกิดขึ้นจากความไม่แน่นอนนี้มันเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง” (อาจารย์ 4)</p> <p>“การบริหารงาน การได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้าหรือจาก ผู้บังคับบัญชา ให้เหมาะสมกับหน้าที่และตำแหน่ง คุณวุฒิและวิทยุฒิของเขา ก็จะสามารถทำให้รู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง และมีความสุขกับงานที่ทำ” (อาจารย์ 10)</p>	<p>ความพึงพอใจของ อาจารย์พยาบาลต่อ นโยบายของวิทยาลัย ภายใต้สังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก ความชัดเจนใน บทบาทหน้าที่ การ มอบหมายงาน การ สื่อสารภายใน วิทยาลัยพยาบาล</p>
	- ความชัดเจนใน บทบาทหน้าที่	<p>“การบริหารงาน การได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้าหรือจาก ผู้บังคับบัญชา ให้เหมาะสมกับหน้าที่และตำแหน่ง คุณวุฒิและวิทยุฒิของเขา ก็จะสามารถทำให้รู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง และมีความสุขกับงานที่ทำ” (อาจารย์ 10)</p>	
	- การสื่อสาร/ข่าวสาร ในองค์กร	<p>“การปฏิบัติ การวางตัว การสื่อสาร หรือการพูดคุยของผู้บริหารสู่ ผู้ปฏิบัติ อันนี้เป็นสิ่งที่มองว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะว่าถ้าการสื่อสารด้วยคำพูดเป็นการให้เกิดสติ แน่แน่นอนทุกคนอยากทำงาน อันที่สองถ้าการสื่อสารตัวนั้นเป็นคนสั่งหรือนโยบายที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม แน่แน่นอนทุกคนต้องทำตามแต่ไม่เต็มใจ เพราะฉะนั้นลักษณะของการให้ข้อมูล การสื่อสาร ของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการที่จะทำให้องค์กรมั่นเดินไปได้ สิ่งที่เป็นประเด็นส่วนใหญ่ก็คือ วิธีการสื่อสาร ลักษณะเป็นการสื่อสารแบบไหน เป็นคำสั่ง เป็นการขอร้อง เป็นลักษณะวิธีการที่พูดคุย ให้ข้อมูล แล้วมอบหมายงาน ทำให้คนรู้สึกอยากทำงาน” (อาจารย์ 6)</p>	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มิต้องค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
	- บรรยากาศที่ดีในองค์กร	-	
	- การกำกับติดตาม/การนิเทศ	-	
	- คุณธรรม ศีลธรรมในองค์กร	-	
6. สภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน/ความปลอดภัยในการทำงาน/ความปลอดภัย	- สภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน/ความปลอดภัยในการทำงาน/ความปลอดภัย	<p>“สภาพแวดล้อมเรามากจะมองในด้านของกายภาพ หรือบรรยากาศ สภาพแวดล้อมทั้งหมด ทั้งตึก อุปกรณ์ที่ใช้ ทัศนสมัย มันก็มีผลต่อความปลอดภัย” (นักจิตวิทยาองค์กร)</p> <p>“สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพก็สำคัญ เราต้องเอื้อให้บุคลากรทำงานอย่างปลอดภัย ไม่เป็นทุกข์กับเรื่องสุขภาพที่จะตามมาได้” (ผอ.วพบ.3)</p> <p>“สวัสดิการตั้งแต่เรื่องของความเป็นอยู่เบื้องต้น ที่พัก ห้องพัก อาจารย์ สวัสดิการเรื่องความปลอดภัยของห้องพัก ทรัพยากรพวกนี้ก็มีส่วนต่อความสุขในการทำงาน เพราะว่าในแปดชั่วโมงหรือสิบชั่วโมงที่เราอยู่ที่ทำงาน ต้องเจอกับสิ่งแวดล้อมตรงนั้นค่อนข้างมาก ที่ตั้งของวิทยาลัยเอง มีมลภาวะทางอากาศค่อนข้างเยอะ เราอยู่กลางเมืองแล้วอยู่ใกล้โรงไฟฟ้า มีฝุ่นpmค่อนข้างเยอะ ซึ่งองค์การก็ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของเราในระยะยาว” (อาจารย์ 5)</p>	<p>ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่อสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย</p> <p>ความสะอาดสบายในการทำงานในวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน และเครือข่ายช่วยเหลือกัน</p>
	- สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่ตั้ง	<p>“ภูมิสำเนาที่มีผลที่ทำให้เราอยู่ทำงานให้วิทยาลัย เพราะได้ดูแลและอยู่ใกล้ชิดครอบครัว การมาอยู่ที่นี่ทำให้สามารถกลับไปดูแลพ่อแม่ได้แม่ ได้ทุกสัปดาห์” (อาจารย์ 4, อาจารย์ 7)</p> <p>“อยู่ในภูมิลำเนา ตั้งรกรากอยู่แล้วสามารถอยู่ดูแลครอบครัว หรือว่าต้องอยู่ดูแลพ่อแม่ การที่จะย้ายไปอยู่หน่วยงานที่ข้ามจังหวัด ก็ต้องเคลียร์ครอบครัวให้ได้ด้วย” (อาจารย์ 7)</p>	
	- มีเครือข่ายช่วยเหลือ	<p>“วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสพช. เรามีเครือข่ายในแต่ละภูมิภาค ที่ร่วมมือกันหรือมีการแชร์ทรัพยากรร่วมกัน และในขณะนี้ที่ตอนนี้มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆมากมาย เขาก็จะมีเพื่อนไม่ว่าจะเป็นเครือข่ายของวิทยาลัยทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือเองหรือว่าวิทยาลัยอื่น ๆ ที่อยู่ในส่วนของคณะพยาบาลศาสตร์ตอนนี้เรามีวิทยาลัยทั้ง 30 แห่ง การมีเครือข่ายก็ช่วยกันหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจของเขา ...สามารถแชร์ทรัพยากรกันได้ เช่นแชร์อาจารย์ที่เชี่ยวชาญ”(ผอ.วพบ.1, ผอ.วพบ.3, อาจารย์ 1, อาจารย์ 8, อาจารย์ 9)</p> <p>“เรามีเครือข่ายกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศที่ใกล้ๆเรา เช่น มาเลเซีย อินโดนีเซีย ซึ่งที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันมีโครงการแลกเปลี่ยน</p>	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มิติองค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
		นักศึกษากันทุกปี ทำให้บรรยากาศในวิทยาลัยมีความแปลกใหม่ เมื่อเดือนที่แล้วก็ได้ส่งนักศึกษาร่วมประชมุนานาชาติแบบออนไลน์ ร่วมกับมาเลเซีย นักศึกษาเราได้รางวัลชนะเลิศการนำเสนอผลงานนวัตกรรม นักศึกษาก็ได้ประสบการณ์ที่ดีทั้งด้านภาษา และอาจารย์ก็ร่วมทำวิจัย มีการตีพิมพ์ผลงานในวารสารของเค้าด้วย ก็รู้สึกว่ามีหลายๆ” (อาจารย์ 10)	
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และครอบครัว	- ความสมดุลระหว่างงาน ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	<p>“ความสมดุลในชีวิต และการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์การต้องคำนึงถึง เพราะมีผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน” (นักบริหารทรัพยากรมนุษย์)</p> <p>“เป็นผู้บริหารก็ต้องใช้เวลาลูกน้องในการมีเวลาและชีวิตที่สมดุล ไม่ใช่ไปใช้เวลาในการประชุมนอกเวลาอยู่บ่อยๆ เราต้องไม่ลืมว่าทุกคนก็มีภาระต้องรับผิดชอบ ไม่ใช่แค่เรื่องงานอย่างเดียว...บางคนแม้เค้าไม่มีครอบครัว แต่เค้ามีภาระต้องใช้เวลาในการดูแลพ่อแม่” (ผอ. วพบ. 1, ผอ. วพบ. 2)</p> <p>“คุณในชีวิตของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบัน เปลี่ยนแปลงไปมาก มีเวลาในการพักผ่อนน้อยลง มีงานที่ต้องทำเยอะขึ้น งานที่ทำก็จะมีความสำคัญมากขึ้นตามอายุ ยิ่งเราอายุมากขึ้น การรับหน้าที่ในการทำงานก็จะเป็นลักษณะของงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อนมากขึ้น การเป็นอาจารย์พยาบาลในปัจจุบันมันมีบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบเยอะมาก เป็นปกติธรรมดาเพราะเราได้เงินเดือนเยอะขึ้น เขาก็ต้องให้เราทำงานมากขึ้น เครียดมากขึ้น ถ้าเราสามารถปรับตัวได้ ทำงานมากขึ้น แต่เวลาเราไม่ได้มากขึ้น ดังนั้นเวลาที่เป็นส่วนตัวก็จะค่อย ๆ ลดน้อยลงไปเรื่อย ๆ ผลที่เกิดขึ้นตามมา นอกจากมันกระทบในเรื่องของการทำงานของครอบครัว กระทบการของครอบครัว การดูแลลูก การดูแลพ่อแม่ นอกจากเรื่องของครอบครัว ระยะเวลาในครอบครัวแล้ว สุขภาพจิตของอาจารย์ ตอนนี้อาจจะเครียดมากขึ้น วิตกกังวลมากขึ้น แล้วก็มีผลกระทบต่อการเล่นลูก การดูแลพ่อแม่ที่อายุเยอะขึ้น สุขภาพร่างกายเราแยลง พักผ่อนน้อย ถ้าอาจารย์เหล่านั้นปรับตัวเองไม่ได้ ก็ส่งผลทางด้านร่างกาย ส่งผลทางด้านการดำเนินชีวิตของตัวเอง” (อาจารย์ 1)</p> <p>“เรื่องการจัดสมดุลระหว่างงาน ชีวิตและครอบครัวเป็นส่วนสำคัญ เพราะจะต้องดูแลทั้งงานให้เต็มที่ และผลงานต้องมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันครอบครัวเราก็จะต้องดูแลให้เต็มที่ด้วย เมื่อเรากลับบ้านไปเราดูแลครอบครัวได้มากน้อยแค่ไหน มันก็จะมีเสียสะท้อนส่วนหนึ่งว่าบางที งานดี งานเด่น คนอื่นชื่นชมแต่ว่าที่บ้านมีปัญหาครอบครัว” (อาจารย์ 2)</p>	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และครอบครัว ประกอบด้วย ภาระงานหรือชั่วโมงปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน การบริการวิชาการแก่สังคม การวิจัย การเป็นที่ปรึกษา การจัดการกับภาระงาน และการจัดสมดุลในการมีกิจกรรมอื่นๆ ในชีวิต และครอบครัว การมีวันหยุดพักผ่อน

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มิติองค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
	- ภาระงาน/ ชั่วโมงปฏิบัติงาน	<p>“work balance ขึ้นอยู่กับช่วงวัย อาจารย์ที่จบใหม่ ส่วนใหญ่มักจะไม่มีปัญหาเพราะอายุน้อย พ่อแม่เค้ายังแข็งแรง ไม่มีลูก ยังไม่ได้แต่งงาน ถัดมาเป็นช่วงกลาง เริ่มที่จะมีครอบครัว มีลูก อาจมีปัญหาในเรื่องของ work balance พอวิทยาลัยมีกิจกรรมใดที่ต้องเข้าร่วมๆ มีปัญหาบุคคลเหล่านั้นก็จะมีความรู้สึกว่าความสุขของพวกเขาหายไปเลย ก็จะสัมพันธ์ไปกับปัจจัยด้านความสุขเค้าก็หายไปเลย และอายังเค้ายอยู่ในตำแหน่ง หน้าที่ ที่ไม่สามารถจัดการได้เช่น เรามีกิจกรรมที่นอกเวลา extra-curriculum ต้องรับผิดชอบ ก็จะมีอิทธิพลต่อความสุข พอถัดมาเป็นช่วงอีกช่วงหนึ่งก็คือช่วง 50 ปี ขึ้นไปเป็นเรื่องสูญเสียบุคคลในครอบครัวตรงนี้เป็นปัจจัยที่ทำให้ลาออกมากที่สุดของวพบ.....ก็คือเรื่องนี้ แล้วก็เป็นที่อาวุโส ที่มีความชำนาญ แต่เราจะเสียบุคลากรเหล่านี้ออกไป ด้วยปัญหาว่าต้องดูแลพ่อแม่ที่มีโรคประจำตัว นี่ก็ปัจจัยสำคัญในเรื่องของการทำ work life balanced” (อาจารย์ 3)</p> <p>“ตอนนี้คือผู้บริหารสูงสุดของสภช. มอบนโยบายลงมาหลายงานมากมาย ซึ่งรู้สึกว่ามีเยอะเกิน เราทำไม่ทัน ไม่ไหวแล้ว เช่น ตอนนี้นโยบายเรื่องของงานบริการวิชาการมาเยอะมาก ทั้งโครงการสภช. โมเดล โครงการสัตว์ปลอดโรคคนปลอดภัย โครงการอบรมพระ 1 วัด 1 รูป ทั่วประเทศ เพราะฉะนั้นพองานมาเยอะ ด้วยภาระงานของอาจารย์ที่อยู่วิทยาลัย โดยจำนวนคนไม่เยอะอยู่แล้ว ภาระงานประจำก็มีอยู่ ถ้าการทำงานที่ไม่มีความสมดุลกับชีวิตเลย ทำให้เครียด ประสิทธิภาพของงานก็ไม่เกิดขึ้น แล้วทำให้การมองภาพ negative กับองค์กร ก็มีผลต่อการตัดสินใจลาออก ตอนนี้ก็มียื่นใบลาออกมาเพิ่มแล้ว” (อาจารย์ 4)</p>	
	- วันหยุดพักผ่อน	<p>“โดยส่วนตัวคิดว่ามีผลอย่างมากเพราะว่า work life balanced ของเรา หากจัดการให้สมดุลกับคนในครอบครัวที่ต้องใช้ชีวิตด้วยกัน ก็ทำให้ไม่ค่อยกระทบกับเรื่องของครอบครัวเท่าไร สามารถจัดสรรเวลาได้ตามลักษณะงาน เพราะฉะนั้นส่วนหนึ่งก็ 90% ก็น่าจะมีความสุขกับการใช้ชีวิต work life น่าจะดี ซึ่งในช่วงที่ผ่านมาโอเค แต่ในช่วงปี 65 ถึง 66 ที่เรากำลังเจอเนื่องจากว่าภาระงาน ในหลายสถาบันเปลี่ยนแปลง เช่น เกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษามากขึ้น เพราะฉะนั้นเราจะต้องใช้เวลานานในการทำกิจกรรมเหล่านี้ มันอาจจะต้องไป รบกวนวันหยุดเยอะขึ้น” (อาจารย์ 5)</p>	

จากข้อมูลตารางที่ 4.2 สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ ปัจจัยความพึงพอใจในงานของ อาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้ดังนี้

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความคิดและรู้สึกเชิงบวกของอาจารย์พยาบาลที่มี ต่องานที่ทำ รวมทั้งปัจจัยหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งเกิดจากการรับรู้จากการปฏิบัติงาน และ เป็นการตัดสินใจว่า ผลที่ได้จากการปฏิบัติงานเป็นไปตามความคาดหวังหรือไม่ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนด องค์ประกอบของปัจจัยความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1) **คุณลักษณะงาน** หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่องานที่รับผิดชอบ ซึ่ง ประกอบด้วย ความรักในการเป็นอาจารย์พยาบาล รู้สึกมีคุณค่า การทำงานที่ท้าทายความสามารถ การได้ใช้ ทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายหรือกำหนดแนว ทางการปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจ มีความมั่นคงในอาชีพ

2) **ผลประโยชน์ที่ได้รับ** หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่อ สิ่งที่ได้รับจาก การปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ที่ ได้รับ หรือการได้รับรางวัล การยกย่องเมื่อผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง

3) **ผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาล ต่อผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยด้านสัมพันธภาพ การกำกับติดตาม การนิเทศงาน การชี้แนะ สอนงาน ความสามารถ และการ ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา

4) **เพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่อเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในวิทยาลัยพยาบาล สัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่ในแหล่งฝึก ปฏิบัติ การช่วยเหลืองาน การทำงานเป็นทีม การยอมรับนับถือความเชี่ยวชาญในงาน

5) **นโยบายและการบริหารงาน** หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่อนโยบาย ของวิทยาลัยภายใต้สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ การมอบหมายงาน การสื่อสารภายในวิทยาลัยพยาบาล

6) **สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย** หมายถึง ความพึงพอใจของ อาจารย์พยาบาลต่อสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย ในการทำงานในวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน และเครือข่ายช่วยเหลือกัน

7) **ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว** หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์ พยาบาลต่อความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว ประกอบด้วย ภาระงานหรือชั่วโมงปฏิบัติงานที่ เกี่ยวกับการสอน การบริการวิชาการแก่สังคม การวิจัย การเป็นที่ปรึกษา การจัดการกับภาระงาน และการ จัดสมดุลในการมีกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตและครอบครัว และการมีวันหยุดพักผ่อน

ตารางที่ 4.3

สรุปองค์ประกอบปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรม-
ราชชนก

องค์ประกอบหลัก	มิติองค์ประกอบจากการ สังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์ เชิงปฏิบัติการ
1. ความก้าวหน้า ทางอาชีพ	มีนโยบายในด้านการ พัฒนาให้มีความ ก้าวหน้าในด้านอาชีพให้ โอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง ความก้าวหน้า ทางสายอาชีพ	“ถ้าผู้บริหารระดับสูงหรือองค์กร รับรู้ผลงานและ ประสิทธิภาพของเรา เขาก็จะสนับสนุนเรา ผลักดันเรา ให้มีโอกาสก้าวหน้า คิดว่าตรงนี้เป็นเหตุผลที่ทำให้อาจารย์ พยาบาลคิดที่จะอยู่ทำงานอยู่ทำงาน หรือลาออก” (นักจิตวิทยาองค์กร) “การที่ผู้บริหารมีการรับรู้ที่เราทำอะไร มองเห็นผลงานของ เรา และให้การสนับสนุนเราขึ้นมา เหมือนเราอยากจะทำ อะไร เราเสนอไปแล้ว เขาก็มีการสนับสนุนเรา เช่นต้องการ ที่จะอบรม ผู้บริหารก็ควรให้โอกาสได้พัฒนาตนเอง เพื่อมา พัฒนางาน” (นักบริหารทรัพยากรมนุษย์) “เราต้องสนับสนุนให้เขาเติบโต แล้วตอนนี้เรื่องของการทำ ตำแหน่งทางวิชาการ เรามีกระทั้งเรื่องของการสนับสนุน งบประมาณหรือการตีพิมพ์ผลงานวิจัย เช่นตีพิมพ์ TC1 ได้ เท่าไร TC2 ได้เท่าไร ตามระดับของวารสารนั้น ๆ อาจจะ ไม่มากเท่ากับมหาวิทยาลัยอื่นๆ แต่เป็นการสนับสนุนให้เค้า ทำผลงาน” (ผ.วพบ. 1)	การรับรู้ของอาจารย์ พยาบาลต่อนโยบาย และแนวปฏิบัติของ วิทยาลัยพยาบาล เกี่ยวกับการดูแลเอา ใจใส่ ด้านความ เจริญก้าวหน้าทาง อาชีพ โอกาสในการ เลื่อนตำแหน่ง การ พัฒนาความรู้และ ทักษะที่เป็นประโยชน์ ในการทำงานและการ เติบโตทางอาชีพ
	องค์กรมีการวางแผน พัฒนาบุคลากรในระยะ ยาว	“ในเรื่องของ career path ก็จะทำ roadmap อยากรจะขึ้น บริหาร อยากรจะขึ้นตำแหน่งวิชาการ ทุกคนต้องเขียนในแต่ ละปีงบประมาณ แล้วเราก็เอามาเข้าคณะกรรมการจัดการ ตรงนั้นคือการส่งเสริมให้ทุกคนมีการเติบโต” (อาจารย์ 3)	
	การประเมินประสิทธิภาพ การทำงานที่มุ่งเน้นงานใน อาชีพ		
2. การปฏิบัติงาน	ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือ แก้ปัญหาในการทำงาน	“การที่เราจะพัฒนาองค์กร เราก็ต้องพัฒนาคนในองค์กร เช่นส่งไปอบรมเพื่อกลับมาทำงาน เช่นเราต้องเปิดอบรม หลักสูตรต่างๆของวิทยาลัย ก็ต้องเตรียมพร้อมโดยส่งเค้าไป อบรมก่อน เพื่อให้กลับมาทำงานให้ดีขึ้น” (ผ.วพบ. 1) “ลำดับแรกก็คือเรื่องของงบประมาณ แต่ดูเหมือนว่า งบประมาณควรอยู่ที่หลัง แต่จริง ๆ ถ้าเราพูดตรงนี้ก็ก่อนจะ ทำให้เขามั่นใจว่าการบริหารงบประมาณ การดำเนินการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ในรูปของโครงการ สำคัญเลยในการที่จะ บริหารงบประมาณได้ชัดเจน เราต้องมีโครงการรองรับ ตัวอย่างเช่น ด้านพันธกิจวิจัย ถ้าต้องการให้เขาไปประชุม	การรับรู้ของอาจารย์ พยาบาลต่อการ สนับสนุนจาก ผู้บริหารใน สถาบันการศึกษาที่ สังกัด ในการให้ คำแนะนำ สอนงาน ช่วยเหลือ และช่วย แก้ปัญหาเมื่อมีปัญหา ในการทำงาน การ

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มิต้องค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
		ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิจัย แล้วก็ตรงกับวิจัยที่เขาคะดำเนินการ ตรงนี้ถ้าเราอยู่ในรูปโครงการ เราก็จะสามารถที่จะบริหารงบประมาณตรงวัตถุประสงค์ด้วย” (ผอ.วพบ. 2) “การสอนงาน การสอนเริ่มตั้งแต่ว่า เราจะทำอะไร เราจะเขียนโครงการยังไง จะเบิกเงินยังไง จะทำกิจกรรมอย่างไร เพราะว่ามันไม่เหมือนกัน มันจะแตกต่างกันในเรื่องงาน เราก็จะสอนเขาด้วยประสบการณ์เรา ก็บอกเขาว่าวิธีการทำแบบนี้ ลองทำ แล้วถ้ามีปัญหาที่มาคุยกัน การสอนงานเป็นปัจจัยที่สำคัญแน่นอน สำหรับเรื่องของการทำงานที่จะคงอยู่หรืออยากจะเปลี่ยนงาน เพราะหากที่ไม่สอนเลย ทำอะไรก็ไม่ถูก นื่องไม่ยอมทำหรือ เป็นปัจจัยที่สำคัญ” (อาจารย์ 1)	จัดสรรทรัพยากร อย่างเพียงพอทั้งใน ด้านเทคโนโลยีทาง การศึกษาและ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการส่งเสริม สภาพแวดล้อมการ เรียนรู้เพื่อเอื้ออำนวย ความสะดวกในการ ทำงานให้มี ประสิทธิภาพ
	มีพี่เลี้ยง ที่ปรึกษา สอนงาน	“การเป็นที่ปรึกษาหรือสนับสนุนความก้าวหน้าด้านวิชาการ เพราะช่วงนี้เราต้องทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งวิชาการ หรือ ผศ.ก็จะมีการจัดตั้งทีมที่มากดูแลเป็นที่ปรึกษา ด้านงานวิจัย ด้านการขอผลงานของอาจารย์” (อาจารย์ 6)	
	มีนโยบายในการพัฒนาความรู้ ทักษะให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	“อาจารย์บางส่วนที่ยังไม่มีความเชี่ยวชาญ ต้องให้โอกาสในการที่เขาจะต้องไปอบรม ไปเพิ่มความรู้ มีข้อตกลงกัน เบื้องต้นเอาไว้ว่าถ้าเขาไปอบรมแล้วเขาก็ต้องกลับมาพัฒนา เพื่อจะทำให้เกิดความเชี่ยวชาญด้วย แล้วก็ส่งผลให้เกิดงานที่จะตอบสนองในส่วนของงานให้บริการวิชาการกับสังคม” (ผอ.วพบ. 2) “ถ้าคนไหนยังไม่ได้ไปเรียนปริญญาเอก อาจจะไปอบรม เฉพาะทางใหม่ หลักสูตรอย่างน้อย 4 เดือน แล้วก็เขาก็จะได้มาดูแลหรือว่ามาสอน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการบริการ วิชาการแก่สังคม อันนี้ก็ช่วยให้เกิดความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของเขา” (ผอ. วพบ. 3) “สิ่งที่องค์กรจะสนับสนุน แล้วทำให้คนอยากอยู่กับองค์กร ต่อได้ ก็คือโอกาสในการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง..... มีโอกาสเรียนต่อ..... มีโอกาสได้รับการพิจารณา การเข้าอบรมความเชี่ยวชาญตามที่ร้องขอ” (อาจารย์ 2, อาจารย์ 4)	
	การสนับสนุนด้านเครื่องมือ ทรัพยากรในการทำงาน/จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้สามารถทำงานได้	“องค์กรต้องสนับสนุนในด้านอุปกรณ์ในการทำงานหรือการเป็นอาจารย์ เช่นโน้ตบุ๊ก มี application ช่วยเรา หรือ อุปกรณ์ในการทำงาน การสอน หรือมีการสนับสนุนให้สามารถทำงานที่ยากขึ้นได้สำเร็จ เช่น อาจารย์ทำวิจัยแล้วอยากจะทำพินิจนานาชาติ องค์กรต้องสนับสนุนเรื่อง	

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มิติองค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
อย่างสะดวกและสัมฤทธิ์ผล		<p>งบประมาณในการเปลี่ยน สนับสนุนในเรื่องคนช่วยตรวจภาษา สนับสนุนวิธีการตีพิมพ์นานาชาติ ให้ทุนอะไรแบบนี้ อันนี้คือการให้การสนับสนุนให้เราทำงานที่ยากขึ้น พัฒนาตัวเรา ทำวิจัยไม่เป็นก็สอนให้ทำวิจัย" (นักจิตวิทยาองค์การ)</p> <p>“การได้รับการสนับสนุนเป็นสิ่งของ ในการทำงานที่เหมาะสม เช่น ในกลุ่มของผู้บริหารระดับรองผู้อำนวยการ สิ่งสนับสนุนในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ มีอินเทอร์เน็ต สามารถติดต่อได้ตลอดเวลา นั้นหมายถึงงานก็จะมาตามกับสิ่งที่เราได้รับการสนับสนุนนั่นเอง ทำให้เรามีความสุข เราอยากทำงาน” (อาจารย์ 2)</p> <p>“ปัจจุบันนี้เทคโนโลยีเป็นเรื่องสำคัญ วิทยาลัยมีการเอื้อตรงนี้ มีนโยบายก็คือสนับสนุนไอทีให้ทุกหน่วยของการปฏิบัติงาน มีคอมพิวเตอร์ทุกหน่วย ผู้บริหารระดับรองที่ต้องเดินทางไปที่ไหนเราก็มี แท็บเล็ต iPad สนับสนุนในกลุ่มนั้น สำหรับที่จะดูงานได้ on time ไม่ว่าอาจารย์ท่านอยู่ตรงไหน แม้กระทั่งในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนก็ออนไลน์ได้ทันที” (อาจารย์ 3)</p> <p>“การสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น ห้องทำงานมีความเป็นสัดส่วน มีอินเทอร์เน็ต wifi เป็นต้น</p>	
องค์การให้บริการช่วยเหลือให้ประสบความสำเร็จในการจัดการด้านต่างๆ		<p>“เราต้องสนับสนุนให้เขาเติบโต แล้วตอนนี้เรื่องของการทำตำแหน่งทางวิชาการ เรามีกระทรวงเรื่องของการสนับสนุนงบประมาณหรือการตีพิมพ์ผลงานวิจัย เช่นตีพิมพ์ TC1 ได้เท่าไร TC2 ได้เท่าไร ตามระดับของวารสารนั้น ๆ อาจจะไม่มากเท่ากับมหาวิทยาลัยอื่นๆ แต่เป็นการสนับสนุนให้เค้าทำผลงาน” (ผอ.วพท. 1)</p> <p>“สนับสนุนด้านเวลาให้ลดภาระงานบางส่วน ถ้าอาจารย์ที่เขา มีโปรเจกต์หรือว่ามีความรับผิดชอบอะไรค่อนข้างเยอะก็จะสนับสนุนด้านของการให้เวลาเรื่องทำวิจัย อาจารย์ที่มีโปรเจกต์วิจัยแล้วมันเป็นงานที่องค์กรจะต้องให้ความดูแล พวกเราก็ให้เวลาในการที่จะขอไปเก็บข้อมูล บางทีอาจารย์ก็เหมือนกับว่าเอ้อกัน ก็บอกหัวหน้าภาควิชาไว้ว่าเราจำเป็นที่จะต้องไปขึ้นโรงพยาบาลเพื่อเก็บข้อมูล ถือว่าเป็นการสนับสนุนให้ภาระงานนั้นเขาบรรลุความสำเร็จ ส่วนสำคัญอีกเรื่อง คือการเป็นที่ปรึกษา ด้านการทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าด้านวิชาการของอาจารย์ เพราะช่วงนี้เราทำ</p>	

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มิต้องค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
		ผศ.ก็จะมีการจัดตั้งทีมที่มากดูแลเป็นที่ปรึกษาด้านงานวิจัย” (อาจารย์ 6)	
	มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาโดยเน้นเป็นรายบุคคล	-	
3. จิตอาารมณ์	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเห็นคุณค่าบุคลากร/ เคารพในศักดิ์ศรีกันและกัน/เห็นว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ/ให้ความเชื่อมั่น ไว้วางใจ	<p>“การพูดจา ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งของหรือรางวัล แค่การชื่นชม ให้คำแนะนำ ถ้าเราไปปฏิบัติงานแล้ว ก็จะมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น อันนี้เห็นด้วย อันนี้ควรเป็นแบบนี้ดีไหม เราก็คิดว่าเป็นการสนับสนุนอีกอย่างหนึ่ง” (นักบริหารทรัพยากรมนุษย์)</p> <p>“การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณ์ มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ การให้การยอมรับ สมมติว่าอาจารย์ทำงานได้ตามเป้าหมายแล้วได้รับ recognition ใหม่ ยอมรับแค่ไหน อาจารย์ได้รับรางวัล ให้การยอมรับใหม่” (นักจิตวิทยาองค์การ)</p> <p>“การสนับสนุนมันเหมือนกับเป็นการให้เกียรติ การสนับสนุนเริ่มตั้งแต่เรื่อง การสนับสนุนด้านจิตใจก่อน อย่างเช่น การพูด การเสริมแรงภายในที่ประชุม การให้กำลังใจแม้บางครั้งงานอาจมีข้อผิดพลาดบ้างแต่ไม่ใช่ตำหนิอย่างเดียว ต้องดีและชม ที่ทำให้เรามีความสุขกับการที่เราได้ทำงาน อันนี้คือผลจากการทำงาน ทำให้เรามีความสุข แล้วทำให้เรามีความรู้สึกได้รับเกียรติจากการทำงาน” (อาจารย์ 1)</p> <p>“สวัสดิการที่องค์การจะให้เรานอกเหนือไปจากสวัสดิการที่เราเป็นข้าราชการ เช่น ริวอร์ดเล็กๆน้อยๆ แต่ไม่ใช่เป็นการผลประโยชน์ต่างตอบแทน แต่มันเหมือนกับ การที่เราทำดีโดยหน้าที่เรา เราทำเต็มที่แล้วโดยหน้าที่เรา แต่เราไม่ต้องไปยื่นข้อเสนอให้ใคร แต่ว่าองค์การเห็น องค์การชื่นชมเรา แม้แต่การให้ประกาศนียบัตร การชื่นชมอะไรแบบนี้ มันก็เป็นกำลังใจที่ทำให้เรารู้สึกว่าเราอยากเป็นครูต่อนะ หรือแม้แต่ว่าคำชื่นชมของเด็ก ตัวเองจะมองว่าสิ่งเล็กๆน้อยๆพวกนี้ทำให้อาจารย์ยังอยู่ตรงนี้ คือไม่ได้ต้องการสิ่งตอบแทนที่เป็นเงินหรือการได้ไปต่างประเทศ” (อาจารย์ 2)</p> <p>“การเชิดชูคนเก่ง คนดี สมมุติอย่างการทำงานที่เสียสละ เราจะมีการสร้างกำลังใจ ผู้อำนวยการก็เชิดชูในที่ประชุม ประจำเดือน โดยการมอบเกียรติบัตรให้” (อาจารย์ 3)</p>	<p>การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลว่า ผู้บริหารในสถาบันที่สังกัด ให้การยอมรับและเห็นคุณค่า ให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ เคารพในศักดิ์ศรีของกันและกัน แสดงความห่วงใย ช่วยเหลืองาน เข้าใจและเห็นใจเมื่อตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด รักษาสัมพันธภาพและมีปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน</p>

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มิต้องค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
		<p>“ก็มีความสุขและยังอยู่นี่ยาอาจจะเป็นเรื่องของสวัสดิการที่เขาที่ได้ หมายถึงว่าอย่างสวัสดิการที่เขาได้รับจากหน่วยงานที่ให้กับตัวเขา อย่างเช่นถ้าเขาอยากจะไปพัฒนาตัวเองก็จะมีงบประมาณให้ไปหรือเวลาอาจารย์หรือครอบครัวเจ็บป่วยก็มีกระเช้าของเยี่ยมกัน ให้กำลังใจกันเนี่ยคั่นมันก็เป็นอันหนึ่งนะที่ทำให้เราทำงานได้อย่างมีความสุข แล้วก็รักองค์กร”</p> <p>(อาจารย์ 4)</p>	
	<p>ผู้บังคับบัญชาใส่ใจในความผาสุก/การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่</p>	<p>“สวัสดิการที่เราจะต้องดูแลเขา บางคนก็จำเป็นต้องจัดห้องพักให้เขา ยกตัวอย่างเช่นถ้าเขาเจ็บป่วย ถ้าถึงก็มาอยู่ห้องพักที่วิทยาลัยที่ไม่ต้องเดินทาง ก็เอื้อให้” (อาจารย์ 6)</p> <p>“เราจะมีการดูแลกันเองด้วย การเยี่ยมไข้นอกเหนือไปจากสวัสดิการที่เบิกค่าห้องได้ เบิกค่ารักษาได้เป็นอีกเรื่องหนึ่งแต่โดยตัวพวกเราเองยินยอมพร้อมใจที่จะระดมเงินทุนทั้งส่วนที่เป็นข้าราชการ ส่วนที่เป็นอาจารย์ส่วนที่เป็นเจ้าหน้าที่แม้กระทั่งจ้างเหมาใครมีน้อยก็หลักการของมหาวิทยาลัยทำก็คือ มีน้อยก็จ่ายน้อยแล้วก็เอามารวมกันในวันหนึ่งที่มีเทศกาลสำคัญ แห่งความสุขภายในวิทยาลัย เราก็สร้างความสุขด้วยการนำเงินส่วนนี้มาใช้ร่วมกัน สวัสดิการที่วิทยาลัยให้นอกเหนือ จากสวัสดิการข้าราชการ เราก็จะมีห้องดนตรี ห้องให้ทุกคนสามารถไปจัดกิจกรรมร้องรำทำเพลงได้ มีฟิตเนสที่ให้อาจารย์ทุกท่าน จัดภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการออกกำลังกายสร้างสวนหย่อม ให้เดินเล่น มีการเชิดชูคนเก่ง คนดี สมมุติอย่างการทำงานที่เสียสละ เราจะมีการสร้างกำลังใจ ผู้อำนวยการก็เชิดชูในที่ประชุมประจำเดือน โดยการมอบเกียรติบัตรให้” (อาจารย์ 3)</p> <p>“สวัสดิการเช่นของขวัญปีใหม่ จัดงานปีใหม่ ตรวจสุขภาพ การไปทัศนศึกษา แม้เป็นสิ่งเล็กน้อยก็ให้กำลังใจแก่อาจารย์”</p> <p>(อาจารย์ 7)</p>	
	<p>แสดงความห่วงใยต่อกันในด้านการทำงาน และครอบครัว</p>	<p>“เราดูแลกันเหมือนคนในบ้าน บางครั้งมีอะไรต่าง ๆ เราก็เป็นเรื่องของการพูดคุยหารือกันนอกเหนือจากสายการดูแลที่เป็นลักษณะของการบังคับบัญชาแล้ว เราก็ดูแลแบบพูดคุยแบบพี่ ๆ น้อง ๆ แบบนี้ เพราะงั้นในเรื่องของการเป็นครอบครัวขนาดใหญ่ที่เราเรียกว่าบ้าน สปช. มันก็เลยกลายเป็นหล่อหลอมเรื่องของความรู้สึกแล้วก็เรื่องของกรอถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน การดูแลเหมือนในบ้าน” (ผอ. วพบ. 3)</p>	

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มีองค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
		<p>“เวลาอาจารย์หรือครอบครัวเจ็บป่วยก็มีกระเช้าของเยี่ยมกันให้กำลังใจกันเนี่ยคะมันก็เป็นอันหนึ่งนะที่ทำให้เราทำงานได้อย่างมีความสุข แล้วก็รักองค์กร” (อาจารย์ 4)</p> <p>“การแสดงความรักเอาใจช่วยเหลือเวลาที่เขาประสบเหตุการณ์ เช่น ฅนบกกิจศพคุณพ่อ คุณแม่ ตายายญาติสายตรงแบบนี้ พวกเราทั้งวิทยาลัยก็ไม่สามารถเอารถตู้ของวิทยาลัยไปได้ทั้งหมด เราก้เหมาเอารถตู้และจ่ายส่วนตัวรวมกันไปในภาพขององค์กร เป็นภาพที่ทำให้เขาารู้สึกอบอุ่น” (อาจารย์ 6)</p>	
	รับรู้ความรู้สึก และรับฟัง	<p>“การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถ้าสมมติว่าคนหนึ่งมีปัญหาอะไรอีกคนหนึ่งก็สามารถที่จะเข้าไปช่วยเหลือได้ มันก็จะทำให้เขามีความรู้สึกว่าเขาไม่โดดเดี่ยว การทำงานอย่างมีความสุข ถึงแม้งานเราจะเยอะ แต่ถ้าสมมติทีมเรา เราสามารถที่จะทำงานกับทีมเราได้ ถึงแม้งานมันจะยากขนาดไหน มันจะช่วยซึ่งกันและกัน ซึ่งอันนี้มองเห็นว่าอันนี้สำคัญมากเลย ถ้าสมมติว่าเราได้รับงานหนึ่งงาน ซึ่งมันเป็นงานใหญ่ แต่เรามีทีมที่สามารถที่จะช่วยเหลือเราได้ เราก้จะรู้สึกว่าการทำงานนั้น มันมีความสุข มันสามารถทำงานไปได้” (อาจารย์ 10)</p>	
การสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน		<p>“emotional นั้นหมายถึงว่าบรรยากาศการทำงานที่ผู้บริหารต้องทำให้เขาู้สึกไม่ tension จนเกินไป แต่ทำท่ายความสามารถ แล้วก็คุยกันรู้เรื่อง ไม่ tension แบบสารก่อมะเร็งใส่กัน แต่จะเอาแต่ตัวเองสบายใจไม่เครียด แต่องค์กรไม่รอดแบบนี้คงไม่ใช่ แต่เราจะทำยังไงที่ให้องค์กรรอดแต่เราไม่ tension จนเกินไป ฉะนั้นเรื่องของการสนับสนุนเรื่องของ emotional ซึ่งถูกใจมาก ผมถือว่าเป็น inner ที่สำคัญ ที่ทำให้คนทำอะไรได้ดี ได้ทน ได้นาน และมีพลัง และมีความสุขในการทำงาน องค์กรต้องสนับสนุนเรื่องของ emotional เรื่องของอารมณ์ ความรู้สึก เพราะสุดท้ายคนจะฝึบ้ำ หรือไม่ฝึบ้ำ ก็คือความรู้สึก ความคิดที่มาจากภายในของเขา ฉะนั้นต้องให้เขาเติบโตทางด้านจิตวิญญาณ ความคิด ความรู้สึก ทางด้านอารมณ์ที่จะเผชิญกับการจัดการความเครียด ผู้บริหารไม่ระเบิดอารมณ์ใส่ลูกน้องเมื่อมีความเครียดสะสม ถ้าคุณพูด 2 ที่ 3 ที่ มันไม่ได้ใจ บรรยากาศมันไม่โอเค ฉะนั้นการสนับสนุนแบบนี้ ผมคิดว่าคือเรื่องของบรรยากาศการทำงาน บุคลิกลักษณะของ</p>	

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มิติองค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
		<p>ผู้บริหารและทีมงานที่เอื้อต่อกัน ฉะนั้นผมจะสื่อสารกับทีมอยู่เสมอว่าเราจะ positive approach ของเรื่องนี้ด้วยกันอย่างไร เราจะสื่อสารทางบวกด้วยกันอย่างไร ไม่ใช่มีแต่ปัญหา แล้วทางออกคืออะไร หรือเราจะคุยกันที่เป็นปัญหาด้านบวกด้วยกัน” (ผอ.วทบ.1)</p> <p>“ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ สมมติว่าตอนที่เขาทำงานล่วงเวลา ก็ควรมีค่าตอบแทนล่วงเวลาให้เขา นั่นคือการสนับสนุนจากองค์กร มันก็จะรู้สึกว่าเขาทำงานไป เขาก็จะไม่เหนื่อยเปล่า มีสิ่งตอบแทนบ้าง ถึงเงินมันจะไม่ได้เยอะ ค่าล่วงเวลามันได้แค่ 50 หรือ 60 บาทต่อชั่วโมง แต่ถือว่าการเห็นถึงความเหนื่อยหรือว่าการทำงานเยอะ workload มันมาก ก็แสดงว่าเขาใส่ใจ ก็คือในเรื่องของขวัญกำลังใจ” (อาจารย์ 9)</p>	
	<p>การรักษาสัมพันธ์ภาพและมีปฏิสัมพันธ์กัน</p>	<p>“กิจกรรมอะไรที่ช่วยสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ อาจารย์มองว่ามันจำเป็นมากเลย ยิ่งงานของอาจารย์ตอนนี้มัน work from home เยอะมาก ผลปรากฏอาจารย์ไม่ได้ connect กันเลย เขาเคยมีห้องอาหารที่กินข้าวร่วมกัน ตอนนี้เขาแยกห้องอาหารไปเป็นห้องพักอาจารย์ ไม่มีที่กินข้าวด้วยกัน ไม่น่าเชื่อมั่นเป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ แต่ทุกคนหงุดหงิดว่า เราไม่ได้เจอกันเลย เพราะว่าเราไม่ได้ทานข้าวด้วยกัน ก็สำคัญเหมือนกันที่จะต้องดูแล เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม เราก็อยากจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน” (นักจิตวิทยาองค์กร)</p>	
	<p>เข้าใจ เห็นใจเมื่อตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด</p>	<p>“หัวหน้าต้องไม่ยกตนข่มท่าน แต่สอนลูกน้องให้เป็นงาน ดีชมกันบ้างอย่างสำนวน ดีเพื่ออวด แสดงค่าชื่นชมบ้างเมื่อทำงานสำเร็จ ทำงานพลาดโดยสุจริตก็ให้กำลังใจ แค่นี้คนทำงานก็มีความสุขแล้ว” (อาจารย์ 8)</p>	
	<p>ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น</p>	-	
	<p>พิจารณาเป้าหมายในการทำงานของบุคลากร</p>	-	

จากตารางที่ 4.3 สรุปนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้ดังนี้

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การตีความของอาจารย์พยาบาลต่อสถาบันการศึกษาที่สังกัด ในด้านการให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่า การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของอาจารย์พยาบาล รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งอาจารย์พยาบาลสามารถรับรู้ถึงการสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาพยาบาลที่สังกัด ผ่านทางนโยบาย และพฤติกรรมของผู้บริหาร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งองค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) **ความก้าวหน้าทางอาชีพ** หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลต่อนโยบาย และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลเอาใจใส่ด้านความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและการเติบโตทางวิชาชีพ

2) **การปฏิบัติงาน** หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลต่อการสนับสนุนจากผู้บริหารในสถาบันการศึกษาที่สังกัด ในการให้คำแนะนำ สอนงาน ช่วยเหลือ และช่วยแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอทั้งในด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3) **จิตอาารมณ์** หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลว่า ผู้บริหารในสถาบันที่สังกัด ให้การยอมรับและเห็นคุณค่า ให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ เคารพในศักดิ์ศรีของกันและกัน แสดงความห่วงใย ช่วยเหลืองาน เข้าใจและเห็นใจเมื่อตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด รักษาสัมพันธภาพและมีปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน



ตารางที่ 4.4

สรุปองค์ประกอบ ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมจากองค์การ ของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรม-
ราชชนก

องค์ประกอบหลัก	มิติองค์ประกอบจากการ สังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิง ปฏิบัติการ
1. ด้านการจัดสรร	การแบ่งสรรผลตอบแทน อย่างเป็นธรรม	“ความยุติธรรมด้านการจัดสรร คือการรับรู้ถึงผลการ พิจารณาให้ผลตอบแทน ตามสัดส่วนเนื้อหาของแต่ละ คน ว่าที่เหมาะสม สะท้อนความเสมอภาคและยุติธรรม หรือไม่ ยกตัวอย่าง งานการบริการวิชาการ เราจะรวม ภาระงานของอาจารย์ทุกคนมาเลย แล้วก็มีกรรมการ พิจารณาว่า เราจะคิดชั่วโมงเท่าไรสำหรับการบริการ วิชาการของอาจารย์ที่เป็นทีมดอกเตอร์ ทีมที่เป็น วิทยากร นอ ก ๆ จะบอกว่า ไม่ยุติธรรมถ้าจะเอาพื้มา เทียบกับน้อง เพราะเปอร์เซ็นต์ที่ได้ง่าย ๆ หรือใน งานวิจัย คนที่มีตำแหน่งชำนาญการ ตำแหน่งชำนาญ การพิเศษ ในระดับของวิจัยจะต้องเป็นหัวหน้าโปรเจค คุณก็จะได้เปอร์เซ็นต์เท่านี้ ส่วนน้องแค่มีโครงร่าง แค่ เป็นผู้ร่วมวิจัย แคมีชื่อในโครงการ เขาก็ได้คะแนนเต็ม เทียบเท่ากับพี่ พี่ที่เป็นดอกเตอร์จะต้อง50% ขึ้นนะ ส่วนน้องๆสัดส่วนแค่ 20% เขาได้คะแนนแล้ว ทำให้ น้องมีความรู้สึกว่าเขาไม่ได้ถูกทิ้ง เวลาประเมินผลก็ ประเมินแบ่งกลุ่ม กลุ่มที่เป็นผู้บริหาร คะแนนคุณอาจ ได้คะแนน 90 เท่ากับน้อง แต่น้องก็จะเป็นอีกระดับ หนึ่ง ที่จะเป็นสัดส่วนมันก็จะชดเชยมากขึ้น” (ผอ.ว พบ.1)	การรับรู้ของ อาจารย์พยาบาล เกี่ยวกับการได้รับ โอกาส การปฏิบัติ จากผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาล ในด้านการจัดสรร ด้านผลตอบแทน รางวัล การ มอบหมายภาระ งาน หรือทรัพยากร ในการทำงาน อย่าง ยุติธรรม
	ได้รับผลตอบแทนสอดคล้อง กับปริมาณและคุณภาพของ การลงทุนของบุคลากรที่ให้กับ องค์การ	“องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมด้านการ จัดสรร ที่เห็นชัดเจนที่สุดคือ คือ การให้ผลตอบแทน” (นักจิตวิทยาองค์การ) “ความยุติธรรมด้านการจัดสรร คือการรับรู้ถึงผลการ พิจารณาให้ผลตอบแทน ตามสัดส่วนเนื้อหาของแต่ละ คน ว่าที่เหมาะสม สะท้อนความเสมอภาคและยุติธรรม หรือไม่ ยกตัวอย่าง งานการบริการวิชาการ เราจะรวม ภาระงานของอาจารย์ทุกคนมาเลย แล้วก็มีกรรมการ พิจารณาว่า เราจะคิดชั่วโมงเท่าไร” (ผอ.วพบ.1) “ใครทำได้เป็นไปตามเกณฑ์ ใครทำบรรลุเกณฑ์มาก ก็ ควรได้การพิจารณาความดีความชอบ ได้รับผลตอบแทน มากกว่าคนอื่น” (อาจารย์ 7)	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มีติงค์ประกอบจากการ สังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิง ปฏิบัติการ
การมีโอกาสเท่าเทียมกันของบุคลากรหรือกลุ่มในการได้รับผลตอบแทน	การมีโอกาสเท่าเทียมกันของบุคลากรหรือกลุ่มในการได้รับผลตอบแทน	<p>“อาจารย์พี่ๆที่เป็นทีมดอกเตอร์ ทีมที่เป็นวิทยากร ซึ่งกลุ่มนั้นมันเหมือนคุณมีงานรออยู่แล้ว น้องๆบอกว่าไม่ยุติธรรมถ้าจะเอาพี่มาเทียบกับน้อง เพราะเปอร์เซ็นต์ที่ได้ง่ายในขณะนี้น้องๆ ไม่มีใครเชิญเป็นวิทยากร แล้วจะไปที่ไหน หรือในงานวิจัย น้องที่มีตำแหน่งชำนาญการ ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ในระดับของวิจัยจะต้องเป็นหัวหน้าโปรเจกต์ คุณก็จะได้เปอร์เซ็นต์เท่านี้ ส่วนน้องแค่มีโครงร่าง แค่เป็นผู้ร่วมวิจัย แค่มีชื่อในโครงการเขาก็ได้คะแนนเต็มเทียบเท่ากับของพี่ ประมาณแบบนี้ค่ะ เพราะฉะนั้นจะคิดออกมาเป็นแล้วคุณเป็นหน่วยน้ำหนักเลยคะ ชื่อคุณอยู่ชื่อที่1 คุณจะต้อง20% ขึ้นไป หรือถ้าเป็นหัวหน้าโปรเจกต์ พี่ที่เป็นดอกเตอร์จะต้อง50% ขึ้นนะ ส่วนน้องๆสัดส่วนแค่20% เขาได้คะแนนแล้ว มันก็ทำให้น้องมีความรู้สึกว่าเขาไม่ได้ถูกทิ้งเวลาประเมินผลก็ประเมินแบ่งกลุ่ม กลุ่มที่เป็นผู้บริหารคะแนนคุณอาจได้คะแนนน 90 เท่ากันกับน้อง แต่น้องก็จะเป็นอีกระดับหนึ่ง ที่จะเป็นสัดส่วนมันก็จะชัดมากยิ่งขึ้น” (ผอ.วพบ.1)</p> <p>“เกณฑ์นั้นๆทุกคนมีสิทธิ์ได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ยกตัวอย่างเช่นภาระงานวิจัย หากเป็นดอกเตอร์ จะเทียบกับน้องปริญญาโทก็คงไม่ได้ หรือทำงานมานานกว่า 10 ปี มีประสบการณ์ มีเครือข่าย มีข้อมูลมากกว่าน้องๆ ที่ทำงานมา 3-4 ปี ก็ต้องมาคิดเกณฑ์ให้เหมาะสมกับสมรรถนะ ส่วนนี้มีความสำคัญต่อความรู้สึกถึงความเสมอภาค แล้วยังแฝงเรื่องความเอื้ออาทรความเป็นรุ่นพี่ รุ่นน้อง ซึ่งก็มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อกัน” (อาจารย์ 7)</p> <p>“ความไม่เท่าเทียมกันของบุคคลในวิทยาลัย มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของอาจารย์ ยกตัวอย่างความไม่เท่าเทียม เช่น เรื่องการจำกัดสิทธิการเบิกจ่ายของการเดินทาง ก็จะมีเกณฑ์ข้อกำหนดที่เป็นของวิทยาลัยเองว่า สมมติว่าเป็นชำนาญการพิเศษ แล้วก็หัวหน้า เราสามารถเบิกค่าเครื่องบินได้ก็เที่ยว แต่ถ้าเป็นชำนาญการปกติจะไม่ได้ก็เที่ยว แล้วก็ในระดับปฏิบัติการ เบิกค่าเครื่องบินไม่ได้ ซึ่งจริง ๆ สิทธินี้ทางกรมบัญชีกลางเขาไม่ได้ห้าม แต่เป็นข้อกำหนดของวิทยาลัย ที่จริงสามารถ</p>	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มิติองค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
		<p>ที่จะเป็นความเท่าเทียมกันได้ว่า อาจจะไล่เลี่ยกัน โดยต้องดูว่าเค้าไปในงานของวิทยาลัย ไม่ใช่ไปพัฒนาตนเองส่วนตัว ซึ่งส่วนนี้ควรพิจารณาไม่ควรเอาตำแหน่งระดับชำนาญการกับชำนาญการพิเศษเข้ามาเป็นเกณฑ์ แต่ระดับปฏิบัติการที่ต้องไปร่วมประชุมเหมือนกันกับหัวหน้างาน ในงานประชุมเดียวกัน ต้องกลับมาทำงานให้กับวิทยาลัยเหมือนกัน แต่ไม่สามารถเบิกค่าเครื่องบินได้ ต้องใช้สิทธิเบิกค่าเดินทางโดยรถไฟหรือรถทัวร์ นี่คือตัวอย่างของความไม่เท่าเทียมกัน ในของบุคลากรในระดับปฏิบัติการ ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน” (อาจารย์ 10)</p>	
	<p>การมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม</p>	<p>“ความยุติธรรมด้านการมอบหมายงาน ความเสมอภาคมันเป็นสิ่งที่ปฏิบัติยาก การมอบหมายงานของผู้บริหารเขาจะต้องมองอยู่หลายจุด ดังนั้น ความยุติธรรมจะอยู่ตรงนี้ ก็คืองานนี้เหมาะกับคนไหนใหม่ ประสบการณ์ของเขาไปกับงานที่มอบหมายได้ เขามีความสามารถในเรื่องนั้น อันนี้คือสิ่งที่ถูกต้อง แต่ถ้าเกิดว่าการมอบหมายงานตรงนั้นไม่ถูกต้อง ไม่เคยทำงานแบบนี้มาก่อนแล้วไปมอบให้เขาแบบนี้ ลักษณะแบบนี้ ถ้าบอกว่ามันเกี่ยวกับความยุติธรรมใหม่ ใช้คำว่ายุติธรรมไม่ค่อยได้ น่าจะเป็นคำว่าเหมาะสม แต่ถ้าเกิดการตีความของความยุติธรรม เช่น ให้งานคนนั้นมาก ให้งานคนนี้น้อย หรือว่าให้งานคนนี้ไปทำแล้ว เมื่อทำเสร็จมาแล้วไม่มีการให้ผลตอบแทน ในเรื่องของผลงานหรือสิ่งตอบแทนที่เค้าทำมากกว่าคนอื่น ตรงนี้น่าจะใช้คำว่าไม่ยุติธรรมได้ คือไม่ยุติธรรมต่อบุคคลนั้น” (อาจารย์ 2)</p> <p>“ความไม่ยุติธรรมในองค์กรที่ทำให้บุคลากรลาออกไปแล้ว การลำเอียงในการมอบหมายงาน ความลำเอียงในคน เช่นผู้บังคับบัญชาคนที่ 1 ผู้บังคับบัญชาคนที่ 2 ผู้บังคับบัญชาคนที่ 1 มีอาจารย์ที่เป็นสายลูกน้องอยู่สมมติ 2 คน แล้วผู้บังคับบัญชาคนที่ 2 ก็มีลูกน้องอยู่ 2 คน แต่การมอบหมายงาน สมมติว่าผู้บังคับบัญชาคนที่ 1 งานที่จริงมันเป็นงานของลูกน้องของตนเอง แต่ไม่มอบหมายให้ลูกน้องตนเอง แต่ไปมอบหมายให้ลูกน้องอีกคนหนึ่ง ที่เป็นของอีกสายหนึ่ง ของสายหนึ่งของผู้บังคับบัญชา มันก็เป็นในเรื่องของความยุติธรรม คนที่</p>	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มิติองค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
		รับงานก็รู้สึกว่่าที่จริงมันไม่ใช่เรื่องของเข แต่ว่าเขาเหมือนกับเป็นรุ่นน้องหรือเป็นรุ่นลูกศิษย์ การที่เขาโยนงานมาให้ปฏิเสธไม่ได้ พอปฏิเสธไม่ได้การทำงานก็ทำงานอย่างไม่มีความสุข ทำไปบ่นไป” (อาจารย์ 10)	
	การแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ อย่างเป็นธรรมชาติ	“เรื่องอุปสรรคสนับสนุนการทำงาน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการทำงาน ถ้าเราให้เขาได้เต็มที่ หมายถึงว่าบริหารจัดการสรรให้ยุติธรรมกับทุกคน ไม่มีที่ว่าคนนี้น้อย คนนี้มาก ก็น่าจะเป็นส่วนที่ทำให้เขามีความสุขในการทำงาน แล้วก็รักทั้งองค์กร รักผู้นำได้ด้วย” (อาจารย์ 9)	
	ได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการและจำเป็นต่อการดำรงชีวิต	-	
	การสนับสนุนอย่างเป็นธรรมชาติ	-	
2. ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	กระบวนการมีความคงเส้นคงวา	“มีการร่วมกันคิด และตกลงกันในเกณฑ์การประเมินคิดภาระงาน โดยกำหนดตามเกณฑ์การประเมินผลลัพธ์ของวิทยาลัย” (ผอ.วทป.1) “ถ้าพูดถึงเวลาที่เรารับการพิจารณา เวลาที่เราเป็นคนที่อยู่ในวิทยาลัย ถ้าบอกว่าสิ่งเหล่านี้ทำให้เรารู้ถึงความยุติธรรมก็คือการแสดงออกของบุคคลในเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น สมมติเรื่องของการพิจารณาการไปอบรม เราจะรับรู้ว่ามีธรรมเมื่อเกณฑ์มีความชัดเจน มีอะไรบ้าง อธิบายเกณฑ์ที่เราฟัง อันที่สอง บอกมาเลย ว่าคนที่มีคุณสมบัติไปเกณฑ์นี้ ได้แก่อะไรบ้าง ได้แก่ก็คน มีใครบ้าง บอกชื่อมา ที่นี้พอถึงตอนพิจารณา เขาต้องบอกให้ได้ว่าคนนี้ได้ไป คนไม่ได้ไป คนนี้ไม่ได้รับเพราะอะไร เพราะฉะนั้นถ้ามีเกณฑ์ มีเหตุ มีผล ที่ชัดเจน เพราะฉะนั้นความยุติธรรมก็จะเกิด ดังนั้น ความหมายความยุติธรรมคือ รู้เกณฑ์คืออะไร ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน แต่ถ้าเกณฑ์แล้ว คุณไม่ตรงคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด คุณก็จะถูกคัดออกไปเอง อันนี้คือความยุติธรรม ต้องเริ่มต้นตั้งแต่เกณฑ์ที่ชัดเจนก่อน แล้วเอาทุกคนเข้ามาก่อนที่จะตัดสินให้อะไรสักอย่าง ความยุติธรรมจะมาก ก็คือว่ามันมีความเข้าใจตรงกัน เกณฑ์ที่ยอมรับได้ ต้องเป็นเกณฑ์ที่เข้าใจตรงกัน แล้วเป็นเกณฑ์	การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลต่อกระบวนการภายในวิทยาลัย การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และการตัดสินใจให้ผลตอบแทนหรือทรัพยากร ที่ประกอบด้วยความ เป็นธรรมเสมอภาค ไม่มีอคติ โปร่งใส นำเชื่อถือ ถูกต้อง สามารถแก้ไขเมื่อมีข้อผิดพลาดตั้งอยู่

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มีติงค์ประกอบจากการ สังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิง ปฏิบัติการ
	<p>กระบวนการปราศจากความ อคติลำเอียง</p>	<p>ที่ทุกคนเข้าถึงได้ สมมติว่าเกณฑ์ต้องจบปริญญาเอก เพราะฉะนั้นทุกคนที่จบปริญญาเอกต้องเข้าถึงสิ่งนี้ได้ ถ้าบอกว่าเกณฑ์เป็นคนที่มีอายุ 30 ขึ้น ขึ้นนั้น ทุกคนที่มีอายุ 30 ก็ต้องเข้าถึงได้ แต่การกำหนด 30 ต้องมาจาก สิ่งที่เป็นวัตถุประสงค์ของการพิจารณาในครั้งนั้น ๆ เช่น ให้ไปอบรมเฉพาะทาง มีการกำหนดต้องทำงานที่น้อยอย่างน้อยกี่ปี ฉะนั้นทุกคนก็จะถามว่าทำไมต้องกำหนดว่าทำงานอย่างน้อยกี่ปี ประสบการณ์ไง อันที่สองคือคุณอยู่ที่นี้แล้วคุณไปอบรมเฉพาะทางคุณเสียเงินตั้ง 50,000-60,000 นะ ดังนั้นต้องแน่ใจว่าคุณอบรมเสร็จแล้ว คุณต้องมาอยู่ที่นี้ โอกาสในการที่คุณจะย้ายหนี เยอะแยะเลยนะ ให้คุณมา 2 ปี คุณมาอบรมไปเสร็จแล้ว คุณก็ไป” (อาจารย์ 1)</p> <p>“การพิจารณาการไปอบรม เราจะได้รับรู้ว่ามี ความยุติธรรมเมื่อเกณฑ์มีความชัดเจน มีอะไรบ้าง อธิบาย เกณฑ์ที่เราฟัง อันที่สอง บอกมาเลยว่าคนที่ มีคุณสมบัติไปเกณฑ์นี้ ได้แก่อะไรบ้าง ได้แก่กี่คน มีใครบ้าง บอกชื่อมา ตอนพิจารณา เขาต้องบอกให้ได้ว่าคนนี้ได้ไป คนไม่ได้ไป คนนี้ไม่ได้รับ เพราะอะไร เพราะฉะนั้น ถ้ามีเกณฑ์ มีเหตุ มีผล ที่ชัดเจน เพราะฉะนั้น ความยุติธรรมก็จะเกิด ดังนั้น ความหมายความยุติธรรมคือ รู้ เกณฑ์คืออะไร ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน แต่ถ้าเกณฑ์แล้ว คุณไม่ตรงคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด คุณก็จะ ถูกคัดออกไปเอง อันนี้คือความยุติธรรม ต้องเริ่มต้น ตั้งแต่เกณฑ์ที่ชัดเจนก่อน แล้วเอาทุกคนเข้ามาก่อนที่ จะตัดสินใจอะไรสักอย่าง ความยุติธรรมจะมา ก็คือว่า มันมีความเข้าใจตรงกัน เกณฑ์ที่ยอมรับได้ ต้องเป็น เกณฑ์ที่เข้าใจตรงกัน แล้วเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ สมมติว่าเกณฑ์ต้องจบปริญญาเอก เพราะฉะนั้นทุกคนที่ จบปริญญาเอกต้องเข้าถึงสิ่งนี้ได้ หรือเกณฑ์เป็นคนที่มีอายุ 30 ขึ้น ทุกคนที่มีอายุ 30 ก็ต้องเข้าถึงได้ แต่การ กำหนด 30 ปี ต้องมาจากวัตถุประสงค์ของการพิจารณา ในครั้งนั้น ๆ หรือ มีการกำหนดต้องทำงานที่น้อยอย่างน้อยกี่ปี เพราะ เกี่ยวกับการประสบการณ์” (อาจารย์ 1)</p>	<p>บนพื้นฐานของ ความมีคุณธรรม</p>

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มิติองค์ประกอบจากการ สังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิง ปฏิบัติการ
	กระบวนการความยุติธรรมต้องมีข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณา เชื่อถือได้ และมีข้อผิดพลาด น้อยที่สุด ถูกแก้ไขได้ เพื่อนำไปสู่ความถูกต้อง	“หลังประเมินผลงานแล้ว ซึ่งหลายองค์การก็ต้องมีการให้ feedback ให้ดูคะแนน ว่าประเมินได้อย่างไรแล้วเรายอมรับไหม มีข้อผิดพลาดส่วนใดบ้าง และทักท้วง” (นักจิตวิทยาองค์การ)	
	กระบวนการต้องเป็นตัวแทนที่แสดงถึงความต้องการ พื้นฐาน คุณค่า และความคาดหวังของกลุ่มคนทั้งหมดในองค์การที่ได้รับผลจากการกำหนดผลประโยชน์	“การประเมินแต่ละด้าน ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการคิด เสนอแนะ ปรึกษาหารือกันหลายรอบ ไม่ใช่การสั่งการว่าก็ต้องเป็นแบบนี้ แต่ประชุมร่วมกันหาวิธีการประเมินผล ปฏิบัติงาน จนมาเป็นประเมินโดยวิธี 360 องศา ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน แล้วก็คนที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของตัวเองเป็นผู้ประเมิน และมีเกณฑ์ประเมินแบบรูปิกให้เห็น เทียบค่าคะแนน คุณต้องทำอะไร จึงจะได้ 1-2-3-5 ซึ่งทุกคนก็ยอมรับได้ในเกณฑ์” (ผอ.วพบ. 2)	
		“การกำหนดเกณฑ์ประเมิน เริ่มตั้งแต่ให้แต่ละส่วน แต่ละสาขาได้ไปศึกษาข้อมูลที่เหมาะสมกับบริบทของเขา แล้วนำมาคุยในกรรมการบริหาร เพื่อดูว่าต่าง ๆ เหล่านี้ ได้หรือใหม่ เพราะอะไร และเกณฑ์เหล่านั้น ก็ต้องมาดูว่าเป็นไปตามวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนงานของเรา ในยุทธศาสตร์ของเราด้วย หรือเป็นไปตามเกณฑ์สภาการพยาบาลวิชาชีพไหม และปัจจุบันเราเป็นส่วนของคณะพยาบาล ภายใต้สถาบันพระบรมราชชนกแล้ว ต้องดูเกณฑ์ของ อว. ด้วย อะไรที่มันควรจะต้องเป็นงานประจำ แต่ไม่ใช่งานของการขับเคลื่อนต่าง ๆ เหล่านี้ เราจะทำความเข้าใจกันก่อน แล้วก็หลังจากนั้น พอเราได้คีย์เวิร์ดสำคัญนี้ เราถึงจะให้คณะกรรมการทำงาน ได้ดำเนินการต่าง ๆ ไปคิดรายละเอียด ไปคิดประเด็นย่อย ไปคิดรูปคดีต่าง ๆ เหล่านี้มาก แล้วก็เอามาแจ้งในที่ประชุม ให้คณาจารย์ดูก่อนว่าต่าง ๆ เหล่านี้ ค่าต่าง ๆ เหล่านี้ เห็นด้วยไหม ถ้าเขาไม่เห็นด้วย คือเรารับฟังในทุกความคิดเห็น อันนี้เราถือว่าลำดับแรกมีความสำคัญมาก เพราะว่าการที่จะนำไปสู่เกณฑ์ต่าง ๆ เราต้องเปิดใจรับฟังในทุกข้อคิดเห็นการ โดยเราไม่ปิดกัน แล้วเราก็จะเก็บทุกข้อคิดเห็นนั้นมารอง มาทำให้เห็นว่า ที่เหมือนหรือที่ต่าง แล้วที่ต่างรับได้ไหมด้วยเหตุและผล” (ผอ.วพบ. 3)	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มิติองค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
		<p>“ที่ชัดเจนที่สุดในการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คือ 1) การพิจารณาความดีความชอบไม่ว่าจะเรื่องของการขึ้นเงินเดือน 2) การพิจารณาการเติบโตในสายอาชีพ ความยุติธรรมไม่มีในโลก แต่เราจะทำให้ยุติธรรมที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในวิทยาลัยก็มีบางคนที่ไม่ยอมรับ แต่ก็ไม่ได้มีปัญหาเพราะเราจะพูดคุยชี้แจงหลักฐานเชิงประจักษ์ ถ้าเป็นเรื่องของการขึ้นเงินเดือนก็มีการเปิดเผย มีการคุยกันได้ มีผิดพลาดกันได้ เช่น จำนวนผลงานที่เอามาอาจน้อยกว่าอีกคนเขาก็มีสิทธิ์ที่จะพิจารณาได้ตรงนี้ ในส่วนของ 2 ในเรื่องของ career path เราจะรู้กันอยู่ว่าใครจะเป็นผู้บริหารระดับต้นใครควรที่จะไปบริหารส่วนไหนขึ้นอยู่กับกลุ่ม ช่วงเวลาที่มาทำงานเป็นหลักเพราะมันเป็นไปตามอาวุโส”</p> <p>(อาจารย์ 3)</p>	
	<p>กระบวนการต้องตั้งอยู่บนศีลธรรมพื้นฐาน และจรรยาบรรณของผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง เช่น หลีกเลียงการหลอกลวง ไม่ละเมิดสิทธิหรือความเป็นส่วนตัว ไม่มีการดิดสินบน</p>	<p>“การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ถ้าผู้บริหารเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง เห็นแก่อน้องของตนเอง หากทุกครั้งที่มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ถ้าการดำเนินการอยู่ที่ปลายปากกาของผู้อำนวยความสะดวกคนเดียวที่จะเพิ่มหรือจะลดให้ใคร หากผู้อำนวยความสะดวกซึ่งคุณธรรม ใช้ความรู้สึก ความคิดของตนเองประเมิน แล้วทำในสิ่งที่ให้คนในองค์กรรับรู้ ว่าตัวผู้อำนวยความสะดวกเองไม่มีมาตรฐาน หรือไม่มีความยุติธรรม เพราะเราจะไม่เห็นคะแนนคนอื่น เราจะเห็นแต่คะแนนเรา แต่ว่าถ้าเรารู้ว่าน้องของผู้บริหาร หรือกลุ่มน้องของผู้บริหารได้รับการประเมินเลื่อนขั้น 3.5 ขึ้นทั้งนั้นเลย แต่เราทำงานแทบตายเราได้เลื่อนแค่ 2 กว่า หรือแม้แต่การที่จะสนับสนุนหรือโปรโมทใครให้ขึ้นตำแหน่งสูงขึ้น โดยสะท้อนถึงความลำเอียงของผู้บริหาร ไม่มีเกณฑ์มาตรฐานชัดเจน ตรงนี้มันจะทำให้เกิดความแตกแยกในองค์กรทันที คนในองค์กรจะแบ่งกลุ่มแบ่งพรรคพวกน้องใคร พวกใคร แล้วคนที่เป็นน้องเล็กๆก็จะวิ่งหาพวกเพื่อที่จะเป็นที่พึ่ง” (อาจารย์ 2)</p> <p>“การเปิดเผยข้อมูลอย่างไร้เงา ถ้าเมื่อไหร่เกณฑ์ของเราชัดเจนและการเปิดเผยข้อมูลไปรษณีย์และตรวจสอบได้ คำว่าไม่ยุติธรรมมันอาจจะลดลงไปหรือไม่”</p> <p>(อาจารย์ 5)</p>	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	มิติองค์ประกอบจากการ สังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิง ปฏิบัติการ
3. ด้านปฏิสัมพันธ์	การปฏิบัติ/สัมพันธ์ภาพของ ผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานด้วย ความเท่าเทียมกัน	“ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ สมมติหัวหน้าสนิท กับคนนี้จัง แต่เราเป็นเหมือนคนวงนอก ไม่สนิทแบบนี้ เหมือนเด็กนาย คิดว่าเรื่องของความสัมพันธ์ที่มัน อาจจะไม่ยุติธรรมก็ได้ สนิทกับใครบางคนมาก ไม่สนิท กับบางคน หรือว่าเป็นการปฏิบัติไม่ยุติธรรม เช่น ทำผิด เหมือนกัน อันนี้เด็กนายบอกว่าไม่เป็นไร แต่ถ้าอีกคน ทำผิดโดนลงโทษ ทำให้เกิดความรู้สึกสองมาตรฐาน” (นักจิตวิทยาองค์กร) “การเป็นหัวหน้า ต้องคอยระมัดระวังเรื่องความสนิท สนมส่วนตัว กับการตัดสินใจที่ส่งผลต่อความรู้สึกอคติ ลำเอียง ดังนั้นการตัดสินใจต้องตอบคำถามให้ได้ว่าใช้ หลักเกณฑ์อะไร ให้ทุกคนภายในองค์กรยอมรับได้” (ผอ.วพ.3) “ต้องไม่แสดงว่าอยู่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง วางตนอยู่ตรงกลาง ไม่แสดงให้เห็นถึงการมีวามีน้องรัก น้องชัง” (อาจารย์ 6)	การรับรู้ของ อาจารย์พยาบาล ต่อการปฏิบัติของ ผู้บริหารด้าน ปฏิสัมพันธ์ และ การให้ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ที่ จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน แก่ อาจารย์พยาบาล ด้วยความเท่าเทียม ไม่อคติ
	ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นและ สำคัญแก่บุคลากรด้วยความ เท่าเทียม	“เหมือนเราปรึกษาหัวหน้างานไป แทนที่จะแนะนำเรา บอกเรา อาจจะไม่สนใจหรือไม่ใส่ใจ กับอีกคนที่ทำอะไร หัวหน้าก็สอนหมด บอกหมด มันแสดงให้เห็นแล้วว่า ความไม่ยุติธรรมเกิดขึ้นมา” (นักบริหารทรัพยากร มนุษย์)	
	-การปฏิบัติ/สัมพันธ์ภาพของ ผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน การปฏิบัติต่อกันด้วยความ สุภาพ ห่วงใย คำนึงถึงสิทธิ และศักดิ์ศรีของบุคคล	-	

จากตารางที่ 4.4 สรุปนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
ของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้ดังนี้

ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลต่อการ
ปฏิบัติและการจัดสรรผลตอบแทนให้แก่อาจารย์พยาบาล ของสถาบันที่สังกัด ว่าเป็นไปด้วยความชอบธรรม
โปร่งใส เหมาะสม ถูกต้อง และตรงไปตรงมา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดองค์ประกอบของปัจจัยการรับรู้
ความยุติธรรมในองค์กรเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- 1) **ด้านการจัดสรร** หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ต่อการปฏิบัติของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาล เกี่ยวกับการได้รับโอกาส ในด้านการจัดสรร ด้านผลตอบแทน รางวัล การเลื่อนชั้น การมอบหมายภาระงาน หรือทรัพยากรในการทำงาน อย่างเป็นยุติธรรม
- 2) **ด้านกระบวนการ** หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ต่อกระบวนการภายใน วิทยาลัยพยาบาลที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และการตัดสินใจให้ผลตอบแทน หรือทรัพยากร ที่ประกอบด้วยหลักความเป็นธรรม เสมอภาค ไม่มีอคติ โปร่งใส น่าเชื่อถือ ถูกต้อง สามารถ แก้ไขเมื่อมีข้อผิดพลาด และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมีคุณธรรม
- 3) **ด้านปฏิสัมพันธ์** หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลต่อการปฏิบัติของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาลด้านปฏิสัมพันธ์ และการให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน แก่อาจารย์ พยาบาล ด้วยความเท่าเทียม ไม่อคติ



ตารางที่ 4.5

สรุปองค์ประกอบ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบย่อย	มิติองค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน	“ที่สำคัญในตัวผู้นำคือการที่เป็นผู้นำที่นำคนจากข้างใน การนำด้วยการจูงใจคนมาจากข้างใน ให้ผู้ตามศรัทธา ผู้นำต้องมีจริยธรรม เป็นแบบอย่าง มีความมั่นคงในอารมณ์ ต้องทำตนเป็นผู้รับใช้ผู้ตาม และต้องตั้งศักยภาพผู้ตามออกมา ต้องช่วยดูแลเอาใจใส่เขา เขาต้องการอะไร เขามีปัญหาอะไร ผู้นำที่มีจริยธรรม อันนี้คิดว่าเป็นหลักเลย ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแล้วก็โยงกับความยุติธรรมด้วย ถึงเราจะชอบลูกน้องคนนั้นมากกว่า แต่ว่าเวลาประเมินผล เราก็ต้องประเมินผลอย่างยุติธรรม ให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรม การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้ความดีความชอบทุกอย่าง เรายุติธรรม ดังนั้นอาจารย์คิดว่าจริยธรรมผู้นำสำคัญที่สุด” (นักจิตวิทยาองค์กร)	พฤติกรรมการแสดงออกหรือกระบวนการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สร้างความไว้วางใจ ความเคารพ ศรัทธาและความภาคภูมิใจแก่อาจารย์พยาบาล เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลง โดยมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้าน
	มีคุณธรรม จริยธรรม มีความโปร่งใส	“สำหรับตัวผู้บริหาร มองว่าส่วนหนึ่งของผู้บริหารที่จะสามารถดึงหรือรวมคนในองค์กรได้ เขาต้องมีความจริงใจ มีความยุติธรรม อีกส่วนหนึ่งก็คือผู้บริหารต้องมีความคิดสร้างสรรค์เป็นคนที่คิดนอกกรอบ คิดเชิงบวก เพราะว่าการทำงานที่เราได้อยู่ใกล้กับคนที่คิดเชิงบวกหรือมีความคิดที่มันแปลกใหม่ จะทำให้เรามีความกระตือรือร้นตลอดเวลา...ผู้บริหารต้องเป็นคนที่มีความเด็ดขาดในเรื่องของความตัดสินใจ บนพื้นฐานของความถูกต้อง กฎระเบียบต้องแม่น” (อาจารย์ 2)	การดำเนินชีวิตและการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ มีความคิดสร้างสรรค์ ฉลาดรอบรู้ และเชี่ยวชาญทั้งในด้าน
	ประพฤติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	“ตัวผู้นำต้องไม่เห็นแก่ตัว ต้องทำให้จริงจัง ต้องทำให้ผลลัพธ์เกิดในเชิงประจักษ์” (ผอ. วพบ. 1)	วิชาการและด้านบริหาร สามารถแก้ไขปัญหาคิด มีความฉลาดทางอารมณ์ มั่นใจในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์
	มีความฉลาดทางอารมณ์	“ควบคุมอารมณ์อดทนอดกลั้นผู้บริหารเป็นเรื่องสำคัญที่สำคัญเลย มีวุฒิภาวะ ทางอารมณ์” (อาจารย์ 6)	สัมพันธ
	มองตนเองในเชิงบวก/มองโลกในแง่ดี	“positive thinking กับที่ทั้งหมด no blame ไม่ blame กัน เวลาเกิดปัญหาจะทบทวนเพื่อเดินหน้า ไม่ได้ทบทวนว่าหาใครผิด ไม่มีการชี้นิ้วไปหา ว่าใครผิด” (นักบริหารทรัพยากรมนุษย์)	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	มิติองค์ประกอบจากการ สังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิง ปฏิบัติการ
วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ทบทวนความผิดพลาดเพื่อ เรียนรู้ พัฒนาตนเอง		<p>“ติดขัดตรงไหน ผู้อำนวยการต้องหาทางออกให้เขาได้ แต่เราอาจจะไม่เก่งทั้งหมด แต่เราคิดโครง คิดแนว คิดอะไรออก แล้วเราช่วยกันคิดต่อได้ เขาเจอตรงไหน เขาติดตรงไหน เขาตันตรงไหน หรือเขาติดตรงไหนไม่ออก เราต้องนำได้ แล้วใน situation ที่ต้องเผชิญหรือต้องจัดการ อันดับแรกต้องนำได้ ต้องจัดการกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่มันพลิกผัน หรือสถานการณ์ที่มันเปลี่ยนแปลง หรือสถานการณ์ที่มันบีบคั้น ถ้าคนไม่เก่งจริง ไม่รอดนะ ผู้บริหารต้อง keep โอกาสแบบนี้ที่จะพิสูจน์ศรัทธาให้ได้ แต่ไม่ใช่ว่าตัวเองเก่งที่สุด แต่ถ้าจุด ๆ นั้น คนอื่นตอบไม่ได้หรือคนอื่นแก้ไม่ได้ คนที่เป็นผู้นำต้องจัดการได้ แต่ถ้าคนอื่นแก้ได้ ต้องยกให้เขา เพื่อที่จะให้เขาเป็น someone แล้วมันก็จะผสมผสานกัน” (ผอ. วพบ. 1)</p> <p>“ maturity ก็ต้องพอสมควร maturity หมายถึงทั้งด้านที่จะควบคุมอารมณ์ ควบคุมการจัดการ หรือการสร้างทีมงานได้ หรือการที่จะมองบวกมากกว่ามองลบ มองลบให้เป็นโอกาสของการพัฒนา ผมไม่ได้ว่าผมดี แต่มันเกิดการเรียนรู้แล้วเราสื่อสารการเรียนรู้ให้กับเขา แล้วมันก็จะเกิดการยอมรับ สุดท้ายมันเหมือนกับคำว่า ศรัทธา สิ่งที่สำคัญที่สุดของคนที่มีองค์การคือ ต้องทำให้ทีมศรัทธา แต่ผมไม่ได้หมายความว่าผมดี ผมเก่ง แต่ผมรับรู้ ได้ว่าทีมงานและผม เรามั่นใจกัน เราเชื่อใจกัน ผมศรัทธาเขา เขาก็ศรัทธาผม จากการที่เราทำงานร่วมกัน” (ผอ.วพบ.1)</p>	
ปรับตัวและมีความยืดหยุ่น		<p>“ต้องเป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในบางโอกาส แต่ต้องว่ากันตามระเบียบในส่วนที่จะเคร่งครัดที่ต้องใช้อำนาจเผด็จการ ก็คือภายใต้ระเบียบ กติกาที่เหมือนกับกรณีที่เรายู่ภายใต้รัฐธรรมนูญถ้าอะไรที่ผิดกติกาที่ระเบียบที่ชัดเจนของข้าราชการจำเป็นต้องพูด แต่ในส่วนอื่นยืดหยุ่นคุยกันได้ ควบคุมอารมณ์อดทนอดกลั้น ผู้บริหารเป็นเรื่องสำคัญที่สำคัญเลย มีวุฒิภาวะ ทางอารมณ์ เรื่องของคุณวุฒิก็สำคัญ ถ้ายุคปัจจุบันนี้ หากไม่จับตอกเตอร์ ก็ต้องทันต่อเหตุการณ์ ต้องรู้เท่าทันติดตามทุกเรื่อง กฎหมายบ้านเมือง การเมือง ทางสังคม</p>	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	มิติองค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
		คิดถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าตัวเอง” (อาจารย์ 6)	
มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์/คิดนอกกรอบ		“ถ้ายุคปัจจุบันนี้ ผู้นำต้องทันต่อเหตุการณ์ ต้องรู้เท่าทันติดตามทุกเรื่อง กฎหมายบ้านเมือง การเมือง ทางสังคม” (อาจารย์ 6)	
มีความรู้วิชาการทางวิชาชีพ และการบริหาร		<p>“สามารถให้คำปรึกษาก่อนได้ทั้งในด้านวิชาการ หรือในการจัดการปัญหา เพราะต้องมีความเป็นผู้นำ ความชัดเจน ไม่ใช่เราปรึกษาอะไรไปต่าง ๆ ก็ไม่สามารถที่จะตัดสินใจ แก้ปัญหาได้ หรือบางทีประเภทแบ่งรับแบ่งสู้ เช่น ถ้านโยบายมา หัวหน้าก็ต้องรับนโยบายนั้นมาimplement ต้องมีชัดเจน ตรงไปตรงมาความเป็นผู้นำ ตัดสินใจให้เราได้” (นักบริหารทรัพยากรมนุษย์)</p> <p>“การ recognizes เขา ผู้นำไม่ใช่คนที่เก่งที่สุดในด้านของการทำงาน แต่ต้องเก่งทางด้านความคิด และก็ทางด้านการเป็นที่พึ่งทางการจัดการหรือการแก้ไข ปัญหาหรือการเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ (ผอ.รพบ.1)</p> <p>“ผู้นำที่ลงมาทำกิจกรรมกับองค์กรด้วยกัน ผู้นำที่ไม่ได้สั่งการอย่างเดียว ไม่ใช่ผู้นำที่ฉาบฉวย รู้แค่เล็กน้อยๆ เราอยากได้ผู้นำที่รู้จริงแล้วก็สามารถช่วยแก้ปัญหาต่างๆของสถาบันได้ เวลาเกิดปัญหาเรามีทิศทางชัดเจนว่าเราจะแก้ปัญหาอย่างไร ไม่ได้ไปพรมเพื่อแก้ปัญหาอย่างกว้างๆ แต่เราอยากได้ผู้นำที่เห็นปัญหาแล้วแก้ปัญหาชัดเจน แล้วรู้ว่าปัญหานั้นมันจะต้องมีทิศทางแล้วมันจะต้องจบเมื่อไหร่ ดีกว่าปล่อยปัญหาแล้วก็บานปลายไป เราอยากได้ผู้นำลักษณะนั้น โฟกัสเรื่องงาน มีทิศทางในการทำงานชัดเจน ลงมาช่วยเราคิดหรือลงมาช่วยเราตัดสินใจว่าที่เราคิดมั่นใจหรือไม่ใช้อย่างไร ลักษณะงานมันจะชัดเจนมากขึ้น เราจะไม่เสียเวลาไม่วุ่นวาย” (อาจารย์ 5)</p> <p>“สมรรถนะของผู้บริหาร การบริหารงาน เห็นว่ามีความสำคัญสำหรับผู้บริหาร สมรรถนะในเชิงทั้งบริหาร และเชิงวิชาการ สมรรถนะในเชิงบริหาร ถ้าผู้บริหารบริหารคนเป็น เขาจะรู้ว่าอาจารย์แต่ละท่าน เขามีศักยภาพยังไง สามารถที่จะไปอยู่ในงานหน่วยไหนได้ ให้</p>	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	มิติองค์ประกอบจากการ สังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิง ปฏิบัติการ
		<p>เหมาะสมกับศักยภาพของคน ๆ นั้น อันนี้ก็เป็นอีกหนึ่งของการบริหารงาน สมรรถนะด้านวิชาการ ก็มี</p> <p>ความสำคัญเพราะว่าเวลาไปประชุมต่าง ๆ เขาจะมีลักษณะของผู้บริหารที่เขาจะต้องเสนอความคิดเห็นในเชิงวิชาการ เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ อันนี้หากผู้บริหารมีทักษะทั้ง 2 ด้านดังนี้ เขาก็จะเป็นผู้นำในการที่จะนำเสนอทางวิชาการ มีทักษะด้านภาษาอังกฤษสูงมาก เขาก็จะไป MOU กับต่างประเทศ แล้วเขาก็จะเป็นผู้นำที่พาอาจารย์ไปต่างประเทศ คือพาไปให้อาจารย์และนักศึกษาไปแลกเปลี่ยน หมายถึงว่าไปแลกเปลี่ยนกัน อันนี้มองว่าเป็นทักษะสำคัญในการที่จะมุ่งทำให้องค์กร มีความก้าวหน้า ซึ่งสำคัญมากในยุคนี้เพราะต่อไปวิทยาลัยอาจต้องบริหารงานในลักษณะต้องหารายได้เอง โดยการจัดบริการวิชาการต่างๆ ซึ่งการมีเครือข่ายในต่างประเทศก็ได้เปรียบตรงที่เราสามารถจัด interconference ได้ หารายได้” (อาจารย์ 10)</p>	
	มีมนุษย์สัมพันธ์	<p>“maturity ก็ต้องพอสมควร maturity หมายถึง ทั้งด้านที่จะควบคุมอารมณ์ ควบคุมการจัดการ หรือการสร้างทีมงานได้ หรือการที่จะมองบวกมากกว่ามองลบ มองลบให้เป็นโอกาสของการพัฒนา ผมไม่ได้ว่าผมดี แต่มันเกิดการเรียนรู้แล้วเราสื่อสารการเรียนรู้ให้กับเขา แล้วมันก็จะเกิดการยอมรับ สุดท้ายมันเหมือนกับคำว่า ศรัทธา สิ่งที่สำคัญที่สุดของคนที่น่าองค์กรคือ ต้องทำให้ทีมศรัทธา แต่ผมไม่ได้หมายความว่าผมดี ผมเก่ง แต่ผมรับรู้ ได้ว่าทีมงานและผม เรามั่นใจกัน เราเชื่อใจกัน ผมศรัทธาเขา เขาก็ศรัทธาผม จากการที่เราทำงานร่วมกัน” (ผอ.วพ. 1)</p>	
	มั่นใจในตัวเอง	-	
	คำนึงถึงความต้องการของผู้อื่น	-	
	ฉลาด/เชี่ยวชาญ/ทำงานมีประสิทธิภาพ/แก้ไขปัญหาได้ดี	-	
	ได้รับการยอมรับจากสมาชิกทั้งในและนอกองค์กร	-	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	มิติองค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
	บุคลิกภาพดี	-	
	มีความคงเส้นคงวาทั้งคำพูดและการกระทำ	-	
2. การตั้งใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ	<p>ตั้งใจโดยใช้แรงหนุนทางอารมณ์ทั้งการพูดและการกระทำในการทำหายความสามารถหรือมุ่งมั่นในการทำงาน</p> <p>สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานโดยการตอบแทนโดยใช้แรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก</p>	<p>“ผู้นำต้องทำให้ทีมมีส่วนร่วมให้ได้ มีส่วนร่วมการเป็นเจ้าของเจ้าขององค์การ” (นักบริหารทรัพยากรมนุษย์) (ผ.อ. พบ. 1)</p> <p>“อีกอย่างคือการให้คุณค่ากับลูกน้อง หมายถึงเราต้องเชื่อในศักยภาพของลูกน้องว่าเค้าทำได้ พัฒนาได้ งานไหนที่เค้าไม่เคยทำเราก็ต้องสอน ชี้แนะเพื่อพัฒนาให้เค้าเติบโต เราต้องวิเคราะห์ลูกน้องให้เป็นด้วยบางคนเก่งวิชาการ บางคนเก่งการจัดการแก้ปัญหา ก็สนับสนุนเค้าให้ถูกทาง แคเราชมเขาก็พอใจแล้ว ยิ่งเด็กรุ่นใหม่เขาแสดงออกเยอะ เราชมเขาเลย อย่างน้อย knowledge ได้เดี่ยวเรื่อง skill มาสอนต่อ เขาก็สนุกเขาก็ปลื้ม” (นักบริหารทรัพยากรมนุษย์)</p> <p>“การชื่นชมเมื่อเค้าทำงานสำเร็จ หรือทำงานแล้วมี impact สูงกับวิทยาลัย ซึ่งการชื่นชมอาจเป็นคำชมในที่ประชุม การมอบเกียรติบัตรในวันสำคัญ เพราะถ้าเขาทำได้ แล้วเค้ารู้ว่ามีคนเห็น เขาก็ภาคภูมิใจว่าทำได้..... เพราะเราจูงใจให้โอกาสเขาแสดงออก เขามีส่วนร่วม เขามีการแสดงออก มีความคิดเห็น แล้วผลมันได้ตามนั้น เขาได้รับการยอมรับ รู้สึกว่ามีคุณค่า มันก็จะโยงมกว่าทำงานที่นี้มีความสุข พูดแล้วหัวหน้างานก็ฟัง ผลงานที่ออกมาก็ภูมิใจ” (ผ.อ.พบ. 2)</p> <p>“ด้านสิ่งสนับสนุนอะไรต่าง ๆ ผมข้ามผ่านเรื่องพวกนี้เลยคือไม่นำมาเป็นปัญหาในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็คอมพิวเตอร์ ระบบ หรือเครื่องพริ้นท์งาน แล้วก็ไม้อาเรื่องนี้มีมาจุกจิกใส่กัน สื่อสารน้องๆ ว่าพวกนี้ที่จะเอื้อสำหรับการทำงาน ไม่ได้หวง ถ้าสีกหรือ หรือหมดไปกับการใช้แล้วมีประโยชน์ ดีกว่าเสียไปกับการเก็บไว้เฉย ๆ แต่ไม่ใช่ใช้สุรุ่ยสุร่ายหรือว่าไม่รักษา รวมไปถึงเรื่อง career path เรื่องข้อจำกัดของจำนวนบุคลากร เรื่องของงบประมาณ ก็ไม่ใช่ข้อจำกัด ยกตัวอย่างเรื่องของการเรียนต่อของน้อง เพื่อเป้าหมายให้มีการพัฒนาคนและบรรลุเกณฑ์คุณภาพของวิทยาลัย เราไม่เอาอุปสรรคหรือข้อจำกัดมาเป็นขีดจำกัดที่จะไปต่อไม่ได้ ภายได้”</p>	<p>พฤติกรรมการแสดงออกหรือกระบวนการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ที่ตั้งใจอาจารย์พยาบาล ในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก เพื่อจูงใจในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน การสร้างเครือข่าย เพื่อความสำเร็จของงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์การ</p>

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	มิติองค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
		วิทยาลัยใหม่ที่มีเงินจำกัดมาก ๆ แต่เราไม่เอาเรื่องของการมีเงินน้อยเป็นข้อจำกัดของการที่จะให้ทุนน้องปริญญาโทหรือปริญญาเอก นี่คือรูปธรรมของสิ่งที่เราคิดว่าเราสนับสนุนเขาทำให้เขาเติบโต” (ผอ.วพบ. 1	
สร้างความเชื่อมั่น/ความตระหนัก/ความคาดหวัง/ทำทนาย/ปลุกเร้าแรงใจภายใน แก่ผู้ตาม ในการจัดการหรือนำไปสู่ความสำเร็จของงาน/องค์การบรรลุเป้าหมาย		“เรามีเป้าหมายร่วมกันของการที่จะสร้างสถาบันเพื่อที่จะทำให้ที่จะทำให้อวิทยาลัยเติบโตแล้วก็สร้างประโยชน์ให้กับคน กับประเทศชาติ กับวิชาชีพ สิ่งที่ทำให้อาจารย์เรามีความคิดร่วมแบบนั้นก็คือว่า การสื่อสารถึงเป้าหมาย โดยเฉพาะยุคแรก เป้าหมายที่จะทำให้อวิทยาลัยของเราผ่านการรับรองการประเมินคุณภาพจากสภาการพยาบาล ทุกปี ไม่อย่างนั้นจะส่งผลต่อบัณฑิต แล้วพอมันบัณฑิตจบเราจะรับรองแบบมีบัณฑิต อย่างน้อยสุดเราก็คิดว่าต้องผ่านการรับรองการประเมินคุณภาพจากสภาการพยาบาล 3-4 ปี ก็ถือว่าสุดยอดแล้ว แต่พอเราได้รับการรับรองก้าวกระโดดไปสูงสุดคือ 5 ปี อันนี้เป็นสิ่งที่ทำให้คนมันมีพลังมันมีแรง มันรู้สึกท้อทนายแล้วพอสำเร็จคนก็ภาคภูมิใจด้วยกัน การรับรู้ถึงเป้าหมายร่วมแบบนั้นแล้วเขาเห็นถึงคุณค่า แล้วเขาเห็นถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของการที่ทำให้แต่ละปี แต่ละช่วงเวลาของการเติบโตของวิทยาลัยเรา ทำให้คนมีแรงใจ มีความมุ่งมั่น บวกกับความท้อทนาย แต่ประโยชน์ของระหว่างทาง นอกเหนือจากผลสำเร็จของเป้าหมายแล้ว สำคัญคือความผูกพันที่เกิดขึ้น เพราะการที่เราสื่อสารกันแล้ว เราทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำให้เห็นว่าทุกคนมีคุณค่าของหน้างานของตัวเอง” (ผอ.วพบ. 1)	
พัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน น่าสนใจ และมีความเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้		“ต้องมีวิสัยทัศน์ การมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล 5 ปี 20 ปี และจะต้องสามารถสื่อสารให้พนักงานรับรู้ รับทราบกลยุทธ์ มีวิธีการที่จะสื่อสาร ให้เข้าใจ ให้ว่า how to ไปถึงตามวิสัยทัศน์ที่เราต้องการจะเป็น” (นักบริหารทรัพยากรมนุษย์)	
สื่อสารกับคนในองค์กรให้เข้าใจถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงคุณค่าและค่านิยมขององค์กร		“สิ่งที่ทำให้อาจารย์เรามีความคิดร่วมแบบนั้นก็คือว่าการสื่อสารถึงเป้าหมายร่วมกัน” (ผอ.วพบ. 1) “ผู้บริหารที่ทำให้เราทำงานหรือพัฒนาตัวเองได้สูงขึ้นในระดับผู้บริหารต้องมี คือ 1) ความจริงใจ 2) คือ การรับรู้ในความเป็นจริงของเราจริง ๆ 3.คือสร้าง carrier ladder ให้เรามองเห็นว่าในอนาคต ว่าเราควรก้าวเข้าไปสู่ใน	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	มิติองค์ประกอบจากการ สังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิง ปฏิบัติการ
		<p>บทบาทใด ต้องเสริมตรงไหน คือการให้ข้อมูล แต่การจะผลักดันต้องนึกถึงความเป็นตัวตนของเราจริง ๆ ด้วย ถ้าผู้บริหารไม่มองเรื่องความเหมาะสม เหมาะกับเรา ความรู้สึกมันไม่ใช่ตัวตนของเรา อาจจะทำให้มองว่าผู้บริหารต้องการที่จะทำให้เราทำงานมากขึ้นหรือเปล่า ไม่ได้ต้องการให้เราก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารหรอก” (อาจารย์ 1)</p> <p>“มีทักษะในการสื่อสาร การสื่อสารในที่นี้หมายความว่าต้องเป็นการสื่อสารสองทาง ที่มีการทวนสอบกัน ไม่ใช่การสื่อสารที่เป็นการสั่งการทางเดียว” (อาจารย์ 1)</p> <p>“ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อาจส่งผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งทางบวกและลบ ถ้าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างให้เกิดลบ อย่างเช่นว่า ผู้นำต้องการทำให้งานเสร็จตามนโยบาย ต้องการทำให้เกิดความประสบความสำเร็จในงาน แต่ไม่มีวิธีการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการที่ชัดเจน หรือว่าไม่มีการพูดคุยกันก่อนทำงาน ไม่มีการสื่อสาร คิดอันว่าล้มเหลว แต่ถ้าเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เป็น positive มีการสื่อสาร มีศิลปะในการพูดคุย มีลักษณะของการที่ให้เกิดการยอมรับในกรอบหมายงาน มีการกำกับติดตาม ให้ช่วยเหลือ สิ่งเหล่านี้มันเป็นศิลปะของผู้นำที่จะต้องเอาไปใช้ในการที่จะเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งศิลปะของการเป็นผู้บริหารที่ดีก็คือการพูดคุย การสื่อสาร การเสริมแรง การติดตามกำกับอย่างต่อเนื่อง แล้วก็ให้กำลังใจพร้อมทั้งให้แนวทางในการที่จะทำงาน” (อาจารย์ 10)</p>	
	เสริมสร้างกำลังใจ ให้ผู้ตาม รับรู้และเห็นคุณค่าของงาน	<p>“อีกอย่างคือการให้คุณค่ากับลูกน้อง หมายถึงเราต้องเชื่อในศักยภาพของลูกน้องว่าเค้าต้องทำได้ พัฒนาได้ งานไหนที่เค้าไม่เคยทำเราก็ต้องสอน ชี้แนะเพื่อพัฒนาให้เค้าเติบโต เราต้องวิเคราะห์ลูกน้องให้เป็นด้วยบางคนเก่งวิชาการ บางคนเก่งการจัดการแก้ปัญหา ก็สนับสนุน เค้าให้ถูกทาง “แค่เราชมเขาก็พอใจแล้ว ยิ่งเด็กรุ่นใหม่ เขาแสดงออกเยอะ เราชมเขาเลย อย่างน้อย knowledge ได้ เดี่ยวเรื่อง skill มาสอนต่อ เขาก็สนุก เขาก็ปลื้ม” (นักบริหารทรัพยากรมนุษย์)</p>	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	มิติองค์ประกอบจากการ สังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิง ปฏิบัติการ
สามารถสร้างเครือข่ายเพื่อ การบริหารงานและพัฒนา	<p>“อันนี้ก็เป็นส่วนหนึ่ง ของการสร้างแรงบันดาลใจให้ ลูกน้อง การที่เรามีวิสัยทัศน์ ต้องการเป็น สถาบันการศึกษาพยาบาลที่ได้รับการยอมรับในระดับ อาเซียน เราต้องให้เขาได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับสถาบันการศึกษาต่างประเทศ แต่ก็ต้องดูว่า ถ้าเราเริ่มในระดับอาเซียน วิทยาลัยเราอยู่ในพื้นที่นี้มี สปป.ลาว จำปาสัก เวียดนาม เรามีการแลกเปลี่ยนตาม MOA ของเรา ส่งนักศึกษาหรืออาจารย์รวมแล้วไม่เกิน 10 คน แล้วอาจารย์คนไหนจะไปได้ แล้วได้ไปเพราะ อะไร จะเป็นเรื่องของความยุติธรรม เป็นการวางแผน ตั้งแต่แรก ทำให้รู้ไว้ก่อนว่า ถ้าจะไปได้ตรงนี้อาจารย์ ต้องเตรียมอะไร ดังนั้นถ้าเรามีโครงการชัดเจน เรามี งบประมาณชัดเจน มอบหมายหน้าที่ให้คนที่อยู่ด้าน งานวิเทศน์ ต้องไปศึกษาข้อมูลในแต่ละประเทศนั้น ๆ รวมไปถึงการที่เราไปเปิดพื้นที่ในประเทศใหม่ด้วย อย่าง มาเลเซีย ชารวัก ในอาเซียนก่อน เพราะว่าวิสัยทัศน์เรา เป็นแบบนี้ มีช่วงที่เรายังเป็นสถาบันสมทบอยู่กับ มหาวิทยาลัย (ชื่อ.....) มหาวิทยาลัย...จัด international conference เราในฐานะที่เป็นสถาบันสมทบเราก็พาทั้ง อาจารย์และนักศึกษา ส่งผลงานเข้าไปโดยไม่ได้หวังว่า จะต้องได้รับรางวัล แต่เป็นประสบการณ์ เปิดโลกทัศน์ ทำให้ได้เครือข่าย แล้วยังได้ข้อมูลที่จะนำมาสู่การ วางแผนในวงรอบต่อไป ผลจากที่เราได้เครือข่าย ต่อมา ชารวัก มาเลเซีย เชิญเราไปนำเสนองาน โดยอาจารย์ และนักศึกษา และผอ.ไปด้วย เราไปได้รับรางวัลกลับมา เลย พอเราไปได้รับรางวัลกลับมา ทางมาเลเซียก็ติดตาม มา ขอให้เราลงนาม ลง MOA มันก็เลยเกิดกระบวนการ ตรงนี้ พออาจารย์ได้รับความสำเร็จแบบนี้ การได้รับ ประสบการณ์ บวกกับความภูมิใจเพราะว่าได้รับรางวัล กลับมา มันก็กลายเป็นคนที่ป็นรุ่นน้องที่ดี รุ่นพี่องก็ดี ที่มันก็เกิดแรงกระเพื่อมแล้วว่า ถ้าจะเป็นแบบนี้ฉัน ต้องพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษ มี drive ที่อยากไป ต่างประเทศ เขาต้องทำอะไร เห็นภาพชัดเจนเลยว่า อาจารย์กระตือรือร้นมากขึ้น บางคนเรียนจากยูทูบ ไม่ ของงบประมาณ” (ผอ.วพบ. 2)</p>		

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	มิติองค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
3. การกระตุ้นทางปัญญา	สนับสนุนให้อิสระในการทำงาน/มอบอำนาจในการตัดสินใจ	“เราต้องให้เขามีอำนาจในการตัดสินใจ ตามระดับ แต่ระดับสามารถทำได้มากน้อยขนาดไหน ตัดสินใจอะไรได้บ้าง ระดับหัวหน้างาน ระดับปฏิบัติ อันนี้เราฝึกตรงนี้ แต่ต้องสอนเขาก่อนที่เราจะมอบหมายให้เขา หรือการ empowerment” (นักบริหารทรัพยากรมนุษย์) “คนที่เป็นผู้บริหารเป็นเพียงแค่ว่าเขาซ้าก็กระตุ้นให้เร็ว หรือแนะแนวทางที่คิดว่าจะพัฒนาให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าเราได้รับมอบหมายงานมา แล้วผู้บริหารลงมาจัดตรงนั้น ตรงนี้ ลงรายละเอียด โดยที่เราไม่มีโอกาสได้คิด มันไม่มีความสุข เพราะฉะนั้นการเคารพในความคิด และการให้อิสระในการออกแบบ หรือวางแผนงาน เป็นเรื่องที่สำคัญ” (อาจารย์ 9)	พฤติกรรมการแสดงออกหรือกระบวนการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการกระตุ้นให้มีมุมมองใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ หรือค้นหาวิธีการใหม่ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
	กระตุ้นให้มองปัญหาอย่างท้าทาย/ กล้าลอง	“ผู้บริหารต้องดึงศักยภาพผู้ตามออกมา ต้องมอบหมายงานเพื่อท้าทาย ให้ได้แสดงความสามารถ” (นักจิตวิทยาองค์กร)	อย่างท้าทาย และสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ
	สนับสนุนให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	“จุดที่ต้องเร่งพัฒนาเป็นเรื่องของงานวิจัย เมื่อก่อนคนไหนเก่งก็จะเก่งอยู่กลุ่มเดียวกัน แต่บางคนไม่มั่นใจว่าจะผลิตผลงานวิจัยได้ตลอดรอดฝั่งไหม วิจัยเขาจะจบไหม เราก็เอาเรื่องนี้มาวิเคราะห์ จึงเกิดกระบวนการ การให้พื้นที่มีประสบการณ์เป็นโค้ช หรือการเป็นบัดดี้กัน ตัวอย่างเช่น คนที่เก่งแล้ว คนที่สามารถที่จะ run งานวิจัยได้ ก็มาสอนกัน” (ผอ.วพบ. 2) “วิทยาลัยมีงานวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ร่วมกับมหาวิทยาลัยของญี่ปุ่น การคัดสรรอาจารย์ที่จะเข้าร่วมจะต้องดูความเฉพาะทางสาขา มีประสบการณ์เพียงพอ และทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ และวางแผนให้น้องในสาขาสูงอายุเข้าร่วมทีม เพื่อจะเป็นนักวิจัยหน้าใหม่ได้เรียนรู้จากพี่ไปด้วยกัน แล้วทำให้เห็นว่าน้องก็จะได้ผลงานด้วย เพราะเป็นทีมวิจัย อันนี้ก็คือสิ่งที่เราวางแผน แล้วก็ทำให้เห็นว่าเขาก็จะมีใจที่ได้ดูแลน้องแล้วน้องก็จะได้เรียนรู้ตรงนี้ได้ด้วย” (ผอ.วพบ. 3)	การบรรลุเป้าหมาย สนับสนุนให้มีอิสระในการทำงานและมอบอำนาจในการตัดสินใจ
	กระตุ้นให้มีมุมมองใหม่/ความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรมที่หลากหลาย แนวทางในการแก้ปัญหา	“เราในฐานะผู้อำนวยการ ต้องให้เขาเก่งในบทบาทของเขา ให้เขาก็มีคุณค่าในบทบาทของเขา แล้วเขาก็มีความงอกงามทางความคิด ทางความรับผิดชอบของเขาได้ ผู้นำต้องนำแบบไม่นำ นำแบบทำไปด้วยกัน แล้วที่สำคัญที่สุดคือ คนที่นำต้องคิดได้มากกว่าคนอื่นเขา	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	มิติองค์ประกอบจากการสังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
	หรือค้นหาวิธีการใหม่เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	<p>มากกว่านี้เอง มากกว่าทีม แต่อาจจะไม่ได้ clear everything ฉะนั้นผู้นำต้องคิดภาพใหญ่ได้มากกว่าคนอื่นเขา นำให้คนอื่นเขามาเสริมความคิดของตัวเองได้ ก็คือทำให้ทีมงานเติบโตทางศักยภาพ ทางความคิด การลงมือทำ การรับผิดชอบ มันก็จะเหมือนนำโดยไม่ได้นำ ที่ทำให้น้องเติบโต น้อง growth mindset แล้วความตีความองงามมันก็เกิดขึ้น” (ผอ.วพบ. 1)</p> <p>“ทุกสิ่งอย่าง เราจะ feedback ให้เห็นว่า ไม่ได้เกิดจากผู้นำ หรือผู้บริหารเป็นผู้สั่งการลงไป ว่าคุณต้องอย่างงั้น คุณต้องอย่างงี้ แต่ใช้กระบวนการมีคำถาม เราก้ให้เขาถาม ให้เขาย้อนขึ้นไปดูวิสัยทัศน์หรือคิคลยุทธ์ ที่เราทุกคนเป็นผู้ร่วมคิด แล้วก็ร่วมสร้างกลยุทธ์ต่าง ๆ ผอ.เองก็ต้องไม่ใช้การสั่งการ แต่จะกระตุ้นว่าถ้าคุณต้องไปถึงวิสัยทัศน์ที่เราวางไว้ เราต้องทำอะไรบ้าง มันก็เลยกลายเป็นว่า how to” (ผอ.วพบ. 2)</p>	
	ใช้ข้อมูลและเหตุผลในการตัดสินใจ		
	กระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น		
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	สนับสนุน ให้คุณค่า ให้ความสำคัญ ยอมรับความแตกต่าง	<p>“ผู้นำต้องช่วยดูแล เอาใจใส่ผู้ตาม เขาต้องการอะไร เขามีปัญหาอะไร” (นักจิตวิทยาองค์กร)</p> <p>“ในงานวิเทศน์ที่จะต้องไปต่างประเทศกับนักศึกษาซึ่งจะเป็นอาจารย์ที่จะต้องอยู่ดูแลนักศึกษา แล้วควรจะ เป็นใคร ส่วนนี้ก็คือเป็นริวอร์ดสำหรับอาจารย์ในการไปต่างประเทศ ซึ่งในการคัดเลือกอาจารย์นั้น เรามีเรื่องของการสอบภาษาอังกฤษด้วย อาจารย์ที่จะเข้าถึงก็ต้องสอบ เราก็จัดสอบข้างในกันเอง ในฐานะผู้บริหาร คิดว่าการที่เราจะสร้างคน เราต้องสร้างโอกาสให้กับเขา แล้วเมื่อเขาเจอวิกฤตหรือปัญหา เราต้องพร้อมที่จะให้กำลังใจ ให้การดูแล อย่าให้เขาโดดเดี่ยว” (ผอ.วพบ.3)</p> <p>“การเคารพการให้เกียรติ สำคัญที่สุดเลย เพราะว่าเมื่อไหร่ที่เราทำงานแล้วเรามีความรู้สึกว่าไม่ว่าเราจะทำผิดหรือทำถูก เราจะได้รับเหตุผลเสมอ เราก็จะมีการอธิบาย ถ้าทำถูกได้รับการชื่นชม ด้วยความจริงใจ สอดคล้องเหมาะสมกับสิ่งที่เราทำ” (อาจารย์ 8)</p>	<p>พฤติกรรมการแสดงออกหรือกระบวนการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ปฏิบัติต่ออาจารย์พยาบาลโดยแสดงออกถึงการให้ความสำคัญ การให้คุณค่าและการคำนึงถึงความแตกต่างเป็นรายบุคคล ในด้านการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม การพัฒนาส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้า การเป็นที่ปรึกษา การสอนงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างรายบุคคล</p>

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	มิติองค์ประกอบจากการ สังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิง ปฏิบัติการ
พัฒนา ส่งเสริม โอกาส ความก้าวหน้าผู้ตาม รายบุคคล		“มองว่าผู้บริหารที่เขาเก่งและเขาฉลาดเขาจะมองคน เป็นว่าน้องของเขาคนไหนควรจะสนับสนุน ไปในทิศทางไหน หรือถ้าน้องคนไหนที่ยังขาดยังพร่องใน เรื่องไหน จะเติมในเรื่องไหน ควรจะส่งน้องคนนั้นไป พัฒนาตัวเองเรื่องอะไร หรือน้องคนไหนที่กำลังจะหมด ไฟในการทำงาน จะมีวิธีการคุยมีวิธีการสื่อสารยังไงที่จะ ดึงน้องกลับมา มองว่าตรงนี้เป็นส่วนสำคัญที่ผู้บริหาร จะต้องมี” (อาจารย์ 4)	การรับฟังและเปิด โอกาส ให้แสดงความ คิดเห็นหรือมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ
มอบหมายงานอย่าง เหมาะสมโดยคำนึงถึงความ แตกต่างรายบุคคล		“การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจและต้องการให้เขา มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของ ผู้ได้บังคับบัญชา ตรงนี้คิดว่าถ้าเกิดคนที่ทำงานอยู่แล้ว เขาทำงานด้วยความเชี่ยวชาญของเขาเอง ได้รับ มอบหมายตามที่เป็นความเชี่ยวชาญของเขา เขาก็จะมี ความสุขกับการทำงาน เพราะฉะนั้นเมื่อเขามีความสุข กับการทำงาน ก็จะทำได้ดี ทำให้เขารู้สึกว่าเป็นคน ที่มีคุณค่าต่อองค์กร” (อาจารย์ 6) “มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถว่าจะ มอบหมายงานไหน ให้ใคร คนไหน ผู้นำประเภทนี้จะ เป็นคนที่มีมองปฏิบัติการ เห็นว่าคนนั้นมีจุดเด่น หรือ ข้อดีอะไร เขาจะชูประเด็นของคนเหล่านั้นมาให้ตรงกับ ลักษณะงาน ก็มอบหมาย มันก็ได้ผลสำเร็จของงาน ค่อนข้างสูง” (อาจารย์ 8)	
การรับฟังและเปิดโอกาส ให้ แสดงความคิดเห็นหรือมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ		“ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือว่าสิ่งต่าง ๆ ที่น้อง ๆ บาง ทีเขาอาจจะอยากมาพูดคุยกับเรา เพราะฉะนั้นเราก็ จะต้องให้เวลา กับการที่เขาจะต้องเล่าหรือเขาอาจ ต้องการคำอธิบาย หรือความช่วยเหลือในการตัดสินใจ จากผู้บริหารด้วยว่าคิดอย่างไร ก็ต้องให้โอกาสเค้า” (ผอ.วพบ. 2)	
ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพ ระหว่างบุคคลทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร		-	
การให้คำปรึกษาเป็นพี่ เลี้ยง/สอนงาน เป็น รายบุคคล		-	

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	มิติองค์ประกอบจากการ สังเคราะห์เอกสาร	ข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามศัพท์เชิง ปฏิบัติการ
	สร้างความเข้มแข็งแก่ผู้ตาม	-	
	แสดงความใส่ใจ ดูแลเอาใจ	-	
	ใส่คุณภาพชีวิตผู้ตาม		

จากตารางที่ 4.5 สรุปนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษา มีอิทธิพลโน้มน้าวให้อาจารย์พยาบาลเกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ต้องการ โดยสร้างความมั่นใจและพัฒนาความสามารถของอาจารย์พยาบาลไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น สร้างความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ และจูงใจให้ตระหนักถึงประโยชน์ขององค์การ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) **การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์** หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือกระบวนการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สร้างความไว้วางใจ ความเคารพศรัทธาและความภาคภูมิใจแก่อาจารย์พยาบาล เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลง โดยมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ มีความคิดสร้างสรรค์ ฉลาดรอบรู้ และเชี่ยวชาญทั้งในด้านวิชาการและด้านบริหาร สามารถแก้ไขปัญหาได้ดี มีความฉลาดทางอารมณ์ มั่นใจในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์

2) **การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ** หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือกระบวนการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล จูงใจอาจารย์พยาบาล ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก เพื่อจูงใจในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน การสร้างเครือข่าย เพื่อความสำเร็จของงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3) **การกระตุ้นทางปัญญา** หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือกระบวนการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการกระตุ้นให้มีมุมมองใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ หรือค้นหาวิธีการใหม่เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กระตุ้นให้มองปัญหาอย่างท้าทาย และสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการบรรลุเป้าหมาย สนับสนุนให้มีอิสระในการทำงาน และมอบอำนาจในการตัดสินใจ

4) **การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล** หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือกระบวนการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ปฏิบัติต่ออาจารย์พยาบาลโดยแสดงออกถึงการให้ความสำคัญ การให้คุณค่า

และการคำนึงถึงความแตกต่างเป็นรายบุคคล ในด้านการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม การพัฒนาส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้า การเป็นที่ปรึกษา การสอนงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างรายบุคคล การรับฟังและเปิดโอกาส ให้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ผลจากการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบและพฤติกรรมการวัดแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีพฤติกรรมการวัดรวมทั้งหมดจำนวน 16 ข้อ ดังนี้ (ตารางที่ 4.6)

- 1) ด้านความรู้สึกรู้สึก มีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ จำนวน 6 ข้อ
- 2) ด้านความต่อเนื่อง มีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ จำนวน 5 ข้อ
- 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ จำนวน 5 ข้อ

ตารางที่ 4.6

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ องค์ประกอบและพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ
1) ด้าน ความรู้สึกรู้สึก	ความรู้สึกรู้สึกและพฤติกรรมการแสดงออก	1) รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานเป็น
	ของอาจารย์พยาบาลที่สะท้อนให้เห็นว่า	อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลที่
	มีความสุขที่ได้ทำงานให้กับองค์การ รู้สึก	ปฏิบัติงาน
	ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการศึกษา	2) รู้สึกเป็นเจ้าของวิทยาลัยพยาบาลที่
	จึงเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและ	ปฏิบัติงาน
	กิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ พุ่มเท	3) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย
อุทิศตนให้กับสถาบันการศึกษาอย่างเต็ม	พยาบาล	
ความสามารถ และยังคงมีความต้องการ	4) เต็มใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการ	
ที่จะอยู่ปฏิบัติงานให้กับสถาบัน	ปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆของ	
การศึกษาต่อไป	วิทยาลัยพยาบาล	
		5) พุ่มเท ในการปฏิบัติงานและกิจกรรม
		ต่างๆ ของวิทยาลัยพยาบาลอย่างเต็ม
		ความสามารถ
		6) ต้องการอยู่ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนา
		วิทยาลัยพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานต่อไป

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ
2) ด้านความต่อเนื่อง	ความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกของอาจารย์พยาบาลที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ใน สถาบัน การศึกษา แม้ว่าอาจมีความต้องการในการที่จะออกจากองค์การก็ตาม แต่เนื่องจากการไต่รตรงถึงผลกระทบเชิงลบหรือการสูญเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับหรือเสียไป หากออกจากองค์การ จึงตัดสินใจในการเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับสถาบันการศึกษาต่อไป	1) มีความต้องการลาออกจากวิทยาลัยพยาบาล แต่ยังไม่รู้สึกลำบากใจ 2) การลาออกจากวิทยาลัยพยาบาล จะทำให้การดำเนินชีวิตมีอุปสรรค 3) ต้องทำงานอยู่ที่วิทยาลัยพยาบาล เพราะไม่มีทางเลือกอย่างอื่น 4) ไม่ลาออกเพราะได้ลงทุนและทุ่มเทให้กับวิทยาลัยพยาบาลมากแล้ว 5) การลาออกจากวิทยาลัยพยาบาล ทำให้ต้องสูญเสียสิ่งที่ควรได้รับการปฏิบัติงาน
3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	จิตสำนึกของอาจารย์พยาบาลต่อสถาบันที่ปฏิบัติงานว่า สถาบันให้คุณประโยชน์ต่อตน จึงแสดงออกถึงความจงรักภักดี อยู่ร่วมปฏิบัติงานและดำรงความเป็นสมาชิกของสถาบันการศึกษาอย่างยั่งยืน	1) รู้สึกว่าวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้มีบุญคุณกับท่าน 2) ต้องอยู่ปฏิบัติงานให้กับวิทยาลัยพยาบาลเพราะวิทยาลัยให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า 3) คิดว่าการลาออกจากวิทยาลัยพยาบาลแสดงถึงความไม่กตัญญูต่อสถาบัน 4) รู้สึกผิดถ้าจะลาออกจากวิทยาลัยพยาบาล 5) ยึดถือไว้เสมอว่าจะต้องมี ความจงรักภักดีต่อสถาบันที่ปฏิบัติงาน

ในทำนองเดียวกัน ผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ และพฤติกรรมการวัดของปัจจัย 4 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

โดยมีพฤติกรรมการวัด รวมทั้งหมดจำนวน 89 ข้อ แต่ละปัจจัยมีองค์ประกอบและมีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบนั้น ๆ ดังนี้ (ตารางที่ 4.7)

1. ปัจจัยความพึงพอใจในงาน มี 7 องค์ประกอบ มีพฤติกรรมการวัดรวมทั้งหมดจำนวน 39 ข้อ แต่ละองค์ประกอบ มีพฤติกรรมการวัดดังนี้

- 1) คุณลักษณะงาน มีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ จำนวน 7 ข้อ
- 2) ผลประโยชน์ที่ได้รับ มีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ จำนวน 4 ข้อ
- 3) ผู้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ จำนวน 5 ข้อ
- 4) เพื่อนร่วมงาน มีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ จำนวน 7 ข้อ
- 5) นโยบาย และการบริหารงาน มีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ จำนวน 6 ข้อ
- 6) สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย มีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ จำนวน 6 ข้อ
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว มีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ จำนวน 4 ข้อ

2. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มี 3 องค์ประกอบ มีพฤติกรรมการวัดรวมทั้งหมดจำนวน 14 ข้อ แต่ละองค์ประกอบ มีพฤติกรรมการวัดดังนี้

- 1) ความก้าวหน้าทางอาชีพ มีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ จำนวน 5 ข้อ
- 2) การปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ จำนวน 3 ข้อ
- 3) จิตอาารมณ์ มีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ จำนวน 6 ข้อ

3. ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มี 3 องค์ประกอบ มีพฤติกรรมการวัดรวมทั้งหมดจำนวน 13 ข้อ แต่ละองค์ประกอบ มีพฤติกรรมการวัดดังนี้

- 1) ความยุติธรรมด้านการจัดสรร มีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ จำนวน 6 ข้อ
- 2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ จำนวน 4 ข้อ
- 3) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ มีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ จำนวน 3 ข้อ

4. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 องค์ประกอบ มีพฤติกรรมการวัด รวมทั้งหมดจำนวน 23 ข้อ แต่ละองค์ประกอบมีพฤติกรรมการวัดดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ จำนวน 7 ข้อ
- 2) การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ มีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ จำนวน 6 ข้อ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา มีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ จำนวน 5 ข้อ
- 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ จำนวน 5 ข้อ

ตารางที่ 4.7

สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบและพฤติกรรมการวัดองค์ประกอบของปัจจัยความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ
ความพึงพอใจในงาน		
1) คุณลักษณะงาน	ความรักและรู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน	1) ท่านรักในการเป็นอาจารย์พยาบาลเพราะเป็นอาชีพที่มีคุณค่า
	การทำงานที่ท้าทาย	2) ท่านชอบการเป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยแห่งนี้ เพราะได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย
	ความสามารถ การพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายหรือกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน	3) ท่านชอบการเป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยแห่งนี้ เพราะมีโอกาสได้พัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญ
	เกิดความภาคภูมิใจ มีความมั่นคงในอาชีพ	4) ท่านชอบการเป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้ เพราะได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ
		5) ท่านชอบการเป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้เพราะท่านมีโอกาสในการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย เป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ
		6) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ กับการเป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้
		7) ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ ขณะเป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ
2) ผลประโยชน์ที่ได้รับ	ความพึงพอใจต่อ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือ สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ การ ได้รับรางวัลหรือการยกย่อง เมื่อผลิตผลงานที่มี คุณภาพสูง	1) ท่านพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ 2) ท่านพอใจกับสวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ที่ได้รับในปัจจุบัน 3) ท่านพอใจกับสวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับหลังเกษียณ หรือเมื่อครบวาระการปฏิบัติงาน 4) ท่านพอใจกับการมอบรางวัล หรือการยกย่อง อาจารย์ที่ผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูงกว่า
3) ผู้บังคับบัญชา	ความพึงพอใจต่อ ผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย สัมพันธภาพ การกำกับ ติดตาม การนิเทศงาน การชี้แนะ สอนงาน ความสามารถ และการ ยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา	1) ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรกับอาจารย์พยาบาลทุกคน 2) ผู้บริหารมีวิธีการที่ดี ในการชี้แนะ สอนงาน หรือการให้คำปรึกษา เพื่อให้งานบรรลุตาม จุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ท่าน อย่างทันที่ หลังจากนิเทศ กำกับติดตาม การปฏิบัติงาน 4) ผู้บริหารนิเทศและกำกับติดตามการปฏิบัติงาน ของท่านอย่างเหมาะสม 5) ผู้บริหารยินดีรับฟังความคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะจากท่าน
4) เพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจของอาจารย์ พยาบาลต่อเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยสัมพันธภาพ กับเพื่อนร่วมงาน ใน วิทยาลัยพยาบาล สัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่ใน แหล่งฝึกปฏิบัติ การ ช่วยเหลืองาน การทำงาน	1) ท่านสามารถปรึกษาปัญหาต่างๆกับเพื่อน ร่วมงานได้ 2) ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน 3) ท่านและเพื่อนร่วมงานทุกคนช่วยเหลืองานกัน 4) ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน 5) เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถและ เชี่ยวชาญของท่าน

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ
	เป็นทีม การยอมรับนับถือ ความเชี่ยวชาญในงาน	6) เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามารถและ เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ 7) ท่านกับพยาบาล/เจ้าหน้าที่ในแหล่งฝึก ภาคปฏิบัติมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
5) นโยบาย และ การบริหารงาน	ความพึงพอใจของอาจารย์ พยาบาลต่อนโยบายของ วิทยาลัยภายใต้สังกัด สถาบันพระบรมราชชนก ความชัดเจนในบทบาท หน้าที่ การมอบหมายงาน การสื่อสารภายในวิทยาลัย พยาบาล	1) สถาบันพระบรมราชชนก มีทิศทางในการ บริหารงานที่ชัดเจน 2) สถาบันพระบรมราชชนก มีการถ่ายทอด นโยบายลงสู่วิทยาลัยพยาบาลอย่างชัดเจน 3) วิทยาลัยพยาบาลมีนโยบายสอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของสังคม 4) วิทยาลัยพยาบาลได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากร เพื่อใช้เป็นหลัก อ้างอิงในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างชัดเจนชัดเจนเป็น ลายลักษณ์อักษร 5) วิทยาลัยพยาบาลมีการบริหารงานลักษณะการ กระจายอำนาจ 6) การสื่อสารภายในวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ ทำ ให้เกิดความเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ
6) สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความ สะดวกสบาย	ความพึงพอใจของอาจารย์ พยาบาลต่อสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความ สะดวกสบาย ในการทำงาน ในวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย	1) ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมด้านกายภาพต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยแห่งนี้ ที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมด้านกายภาพต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยแห่งนี้ ที่ช่วยให้ท่านมีความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมที่วัดองค์ประกอบ
	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ของสถานที่ทำงาน ห้องปฏิบัติการและ เครือข่ายช่วยเหลือกัน	3) ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมด้านกายภาพต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยแห่งนี้ ที่ช่วยให้ท่านมีความ ปลอดภัยในด้านสุขภาพ 4) ท่านพึงพอใจกับสถานที่ตั้งของวิทยาลัย เพราะ สะดวกและปลอดภัยในการเดินทางมาปฏิบัติงาน 5) ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมของแหล่งฝึกปฏิบัติ ของนักศึกษา 6) ท่านพอใจกับการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้าง เครือข่ายกับสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่นๆ ทั้งใน และต่างประเทศ
7) ความสมดุล ระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว	ความพึงพอใจของอาจารย์ พยาบาล ต่อความสมดุล ระหว่าง ชีวิต งาน และ ครอบครัว ประกอบด้วย ภาระงานหรือชั่วโมง ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการ สอน การบริการวิชาการแก่ สังคม การวิจัย การเป็นที่ ปรึกษา การจัดการกับ ภาระงาน และการจัดสมดุล ในการมีกิจกรรมอื่นๆใน ชีวิตและครอบครัว การมี วันหยุดพักผ่อน	1) ท่านพอใจกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 2) ท่านสามารถยืดหยุ่นตารางการทำงานในพันธ กิจต่าง ๆ (ได้แก่ การสอน การบริการวิชาการแก่ สังคม การวิจัยและการเป็นที่ปรึกษา) ให้เหมาะสม กับการดำเนินชีวิต และครอบครัว 3) ท่านสามารถจัดสรรเวลา ในการดูแลสุขภาพ ของตนเองและคนในครอบครัว 4) ท่านสามารถจัดสรรเวลา หรือมีวันหยุดพักผ่อน เพื่อผ่อนคลายจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ		
1) ความก้าวหน้าทางอาชีพ	การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลต่อนโยบาย และแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการดูแลเอาใจใส่ ด้านความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาความรู้และทักษะ ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและการเติบโตทางอาชีพ	<p>1) สถาบันพระบรมราชชนก มีแนวปฏิบัติในการส่งเสริมความก้าวหน้า หรือการเติบโตด้านอาชีพ แก่อาจารย์พยาบาลอย่างชัดเจน</p> <p>2) วิทยาลัยพยาบาล มีการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของอาจารย์พยาบาลอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษรณโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม</p> <p>3) วิทยาลัยพยาบาล ให้การสนับสนุนท่านในเรื่องเวลา หรืองบประมาณ ในการผลิตผลงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>4) วิทยาลัยพยาบาล ให้โอกาสท่านในการฝึกอบรม หรือพัฒนาทักษะเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ</p> <p>5) ท่านได้รับการมอบหมายงานสำคัญ เพื่อให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และประสบการณ์</p>
2) การปฏิบัติงาน	การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลต่อการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ในการให้คำแนะนำ สอนงาน ช่วยเหลือและช่วยแก้ปัญหา เมื่อมีปัญหาในการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เพื่อเอื้ออำนวย	<p>1) ผู้บริหารให้คำแนะนำ ชี้แนะ สอนงานหรือช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน</p> <p>2) ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากร และเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม</p> <p>3) ผู้บริหารส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เพื่อเอื้ออำนวยให้อาจารย์พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ
	ความสะดวกในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ	
3) จิตอาารมณ์	การรับรู้ของอาจารย์ พยาบาล ต่อการแสดงออก ของผู้บังคับบัญชา ที่ สะท้อนถึงการยอมรับและ ให้คุณค่า ความเชื่อมั่นและ ไว้วางใจ ให้เกียรติและ เคารพในศักดิ์ศรี ความ ห่วงใยและเอื้ออาทร การ ช่วยเหลืองาน การมี สัมพันธ์ภาพและปฏิสัมพันธ์ ต่อกัน การสื่อสารเชิงบวก	1) ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้คุณค่าและยอมรับ ในศักยภาพของอาจารย์พยาบาล 2) ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการ มอบหมายงานสำคัญให้รับผิดชอบ 3) ผู้บริหารให้เกียรติทั้งคำพูดและการกระทำ 4) ผู้บริหารแสดงความเอื้ออาทร ใส่ใจ ห่วงใยใน สุขภาพ หรือความเป็นอยู่ของอาจารย์พยาบาล 5) ผู้บริหารแสดงความเข้าใจ และให้ความ ช่วยเหลือเมื่อทำงานไม่เสร็จตามเวลา หรือทำงาน ผิดพลาด 6) ผู้บริหารใช้วิธีการสื่อสาร ให้คำแนะนำ สอน งาน กำกับ ติดตามงาน ด้วยท่าทีที่เป็นมิตร
	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	
1) ด้านการ จัดสรร	การรับรู้ของอาจารย์ พยาบาล เกี่ยวกับการได้รับ โอกาส ในการปฏิบัติของ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ในด้านการจัดสรร ด้าน ผลตอบแทน รางวัล การ เลื่อนขั้น การมอบหมาย ภาระงาน หรือทรัพยากรใน การทำงาน อย่างเป็น ยุติธรรม	1) ผู้บริหารมีแนวปฏิบัติอย่างชัดเจน เกี่ยวกับการ ให้โอกาสหรือผลตอบแทน/รางวัล/การเลื่อนขั้น แก่ อาจารย์พยาบาล 2) ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วม ในการกำหนด แนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการให้ผลตอบแทน/รางวัล/ การเลื่อนขั้น แก่อาจารย์พยาบาล 3) ผู้บริหารจัดสรรผลตอบแทน/รางวัล/การเลื่อน ขั้น อย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับหน้าที่ความ รับผิดชอบ 4) ผู้บริหารจัดสรรผลตอบแทน/ค่าจ้าง/รางวัล/ การเลื่อนขั้น อย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับความ ทุ่มเทในการทำงาน

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ
		5) ผู้บริหารมอบหมายภาระงาน แก่ทำนองอย่างเหมาะสม
		6) ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม
2) ด้าน กระบวนการ	<p>การรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ต่อกระบวนการภายในวิทยาลัยพยาบาล ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และการตัดสินใจให้ผลตอบแทนหรือทรัพยากรที่ประกอบด้วยหลักความเป็นธรรม เสมอภาค ไม่มีอคติ โปร่งใส น่าเชื่อถือ ถูกต้องสามารถแก้ไขเมื่อมีข้อผิดพลาด และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมีคุณธรรม</p>	<p>1) กระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลหรือผลตอบแทนของวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้ มีความโปร่งใส น่าเชื่อถือ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมีคุณธรรม</p> <p>2) เกณฑ์การพิจารณาการปฏิบัติงาน การให้รางวัลหรือผลตอบแทนของสถาบันแห่งนี้ มีความเป็นธรรม และเสมอภาค</p> <p>3) ผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลหรือผลตอบแทน ของวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้ มีความเป็นธรรม เสมอภาค และปราศจากอคติ</p> <p>4) กระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลหรือผลตอบแทนของวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้ เป็นไปตามข้อเท็จจริง และสามารถทักท้วงได้ เมื่อข้อมูลมีความผิดพลาด</p>
3) ด้าน ปฏิสัมพันธ์	<p>การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลต่อการปฏิบัติของผู้บริหารด้านปฏิสัมพันธ์ และการให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน แก่อาจารย์พยาบาล ด้วยความเท่าเทียม ไม่อคติ</p>	<p>1) ผู้บริหารวางตัวและปฏิบัติต่ออาจารย์พยาบาลทุกคน ด้วยความเท่าเทียม ปราศจากอคติ</p> <p>2) ผู้บริหารให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่อาจารย์พยาบาลทุกคน อย่างเพียงพอ ไม่ปิดบัง</p> <p>3) ผู้บริหารให้โอกาสอาจารย์พยาบาล ในการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับการได้รับผลตอบแทน/รางวัล</p>

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
1) การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	พฤติกรรมการแสดงออก หรือกระบวนการที่ ผู้อำนวยการวิทยาลัย พยาบาล สร้างความ ไว้วางใจ ความเคารพศรัทธา และความภาคภูมิใจแก่ อาจารย์พยาบาล เพื่อให้มี การเปลี่ยนแปลง โดยมี วิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลง ประพฤติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งใน ด้านการดำเนินชีวิตและการ ทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเพื่อ ประโยชน์ของส่วนรวม มี ความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อ ในหน้าที่ มีความคิด สร้างสรรค์ ฉลาดรอบรู้ และ เชี่ยวชาญทั้งในด้านวิชาการ และด้านบริหาร สามารถ แก้ไขปัญหาได้ดี มีความ ฉลาดทางอารมณ์ มั่นใจใน ตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์	1) ท่านมีความไว้วางใจ เคารพ ศรัทธา และภูมิใจ ที่ได้ร่วมงานกับผู้บริหาร 2) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ ที่ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค ปัจจุบัน 3) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความมี คุณธรรม จริยธรรมทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและ การทำงาน 4) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความมุ่งมั่น และรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการยึดถือประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 5) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญและสามารถเป็นที่ ปรึกษาด้านวิชาการได้ 6) ผู้บริหารมีความฉลาดรอบรู้ในด้านการบริหาร สามารถแก้ปัญหาและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย 7) ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีมนุษย สัมพันธ์ และมั่นใจในตนเอง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมภาวะวัดองค์ประกอบ
2) การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกหรือกระบวนการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล จูงใจอาจารย์พยาบาล ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก เพื่อจูงใจในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน การสร้างเครือข่าย เพื่อความสำเร็จของงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์การ	<p>1) ผู้บริหารให้รางวัล หรือชมเชยเมื่ออาจารย์พยาบาลปฏิบัติงานได้สำเร็จ หรือเกินเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>2) ผู้บริหารให้อาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วมพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถาบันอย่างชัดเจน</p> <p>3) ผู้บริหารมีทักษะในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของสถาบันแห่งนี้ เพื่อจูงใจให้อาจารย์พยาบาลนำสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน</p> <p>4) ผู้บริหารรับฟังและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล</p> <p>5) ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์พยาบาล ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ</p> <p>6) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อความสำเร็จของงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์การ</p>
3) การกระตุ้นทางปัญญา	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกหรือกระบวนการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการกระตุ้นให้มีมุมมองใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ หรือค้นหาวิธีการใหม่เพื่อให้งาน	<p>1) ผู้บริหารกระตุ้นให้ค้นหาปัญหาและคิดหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ</p> <p>2) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลผลิตผลงานวิชาการ วิจัย หรือนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>3) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลตีพิมพ์และเผยแพร่บทความวิจัยหรือบทความวิชาการทั้งในและต่างประเทศ</p>

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมการวัดองค์ประกอบ
	มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กระตุ้นให้มองปัญหาอย่าง ท้าทาย และสนับสนุนให้ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการบรรลุเป้าหมาย สนับสนุนให้มีอิสระในการ ทำงานและมอบอำนาจใน การตัดสินใจ	4) ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ พยาบาลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแบบชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานและให้อำนาจใน การตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ แก่อาจารย์ พยาบาล
4) การคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล	พฤติกรรมการแสดงออก หรือกระบวนการที่ ผู้อำนวยการวิทยาลัย พยาบาล ปฏิบัติต่ออาจารย์ พยาบาลโดยแสดงออกถึง การให้ความสำคัญ การให้ คุณค่าและการคำนึงถึง ความแตกต่างเป็นรายบุคคล ในด้านการมอบ หมายงาน อย่างเหมาะสม การพัฒนา ส่งเสริมโอกาส ความก้าวหน้า การเป็นที่ ปรึกษา การสอนงานโดย คำนึงถึงความแตกต่าง รายบุคคล การรับฟังและ เปิดโอกาส ให้แสดงความ คิดเห็นหรือมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	1) ผู้บริหารให้ความใส่ใจในความแตกต่าง รายบุคคลของอาจารย์พยาบาล ทำให้ท่านรู้สึกว่ ตนเองมีคุณค่า 2) ผู้บริหารมอบหมายงานให้ท่านที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ 3) ผู้บริหารให้คำแนะนำถึงโอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชีพ อาจารย์พยาบาลเป็น รายบุคคล 4) ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาหรือสอนงานให้ ท่านเข้าใจ และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ 5) ผู้บริหารรับฟังและเปิดโอกาสให้อาจารย์ พยาบาลแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

1.2 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

จากตารางที่ 4.6 และ 4.7 ผู้วิจัยได้นำนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบและพฤติกรรมการวัดของตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ พร้อมทั้งปัจจัยความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อกระทงคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดและให้คำแนะนำเกี่ยวกับความตรงด้านเนื้อหา และความถูกต้องเหมาะสมของภาษาในเบื้องต้น และปรับปรุงแก้ไขข้อกระทงคำถามให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น และนำไปหาคุณภาพ โดยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ค่าความเที่ยง (reliability) และค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

1.2.1 การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ร่วมพิจารณาและเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อนำมาหาค่า IOC พบว่า แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 16 ข้อ มีข้อคำถามที่ได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จำนวน 2 ข้อ โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นว่าข้อคำถามมีความหมายซ้ำซ้อน หรือไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ จึงพิจารณาตัดออกเหลือจำนวน 14 ข้อ ส่วนแบบสอบถามวัดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 89 ข้อ มีข้อคำถามที่ได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จำนวน 5 ข้อ โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นว่าข้อคำถามมีความหมายซ้ำซ้อน หรือไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ จึงพิจารณาตัดออกเหลือจำนวน 84 ข้อ แล้วนำข้อคำถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .90, .97, .97, .96 และ .99 ตามลำดับ

1.2.3 ผลวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อ พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของคำถามด้านตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 14 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกต่ำสุดที่ระดับ 0.41 และสูงสุดที่ระดับ 0.78 แสดงถึงคุณภาพของข้อคำถามที่สามารถบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์การตามคุณลักษณะที่ต้องการได้ สำหรับค่าอำนาจจำแนกของแต่ละข้อคำถามของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 84 ข้อ พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกต่ำสุดที่ระดับ 0.34 และสูงสุดที่ระดับ 0.93 แสดงถึงคุณภาพของข้อคำถามที่สามารถบ่งชี้ปัจจัยตามคุณลักษณะที่ต้องการในแต่ละปัจจัยได้

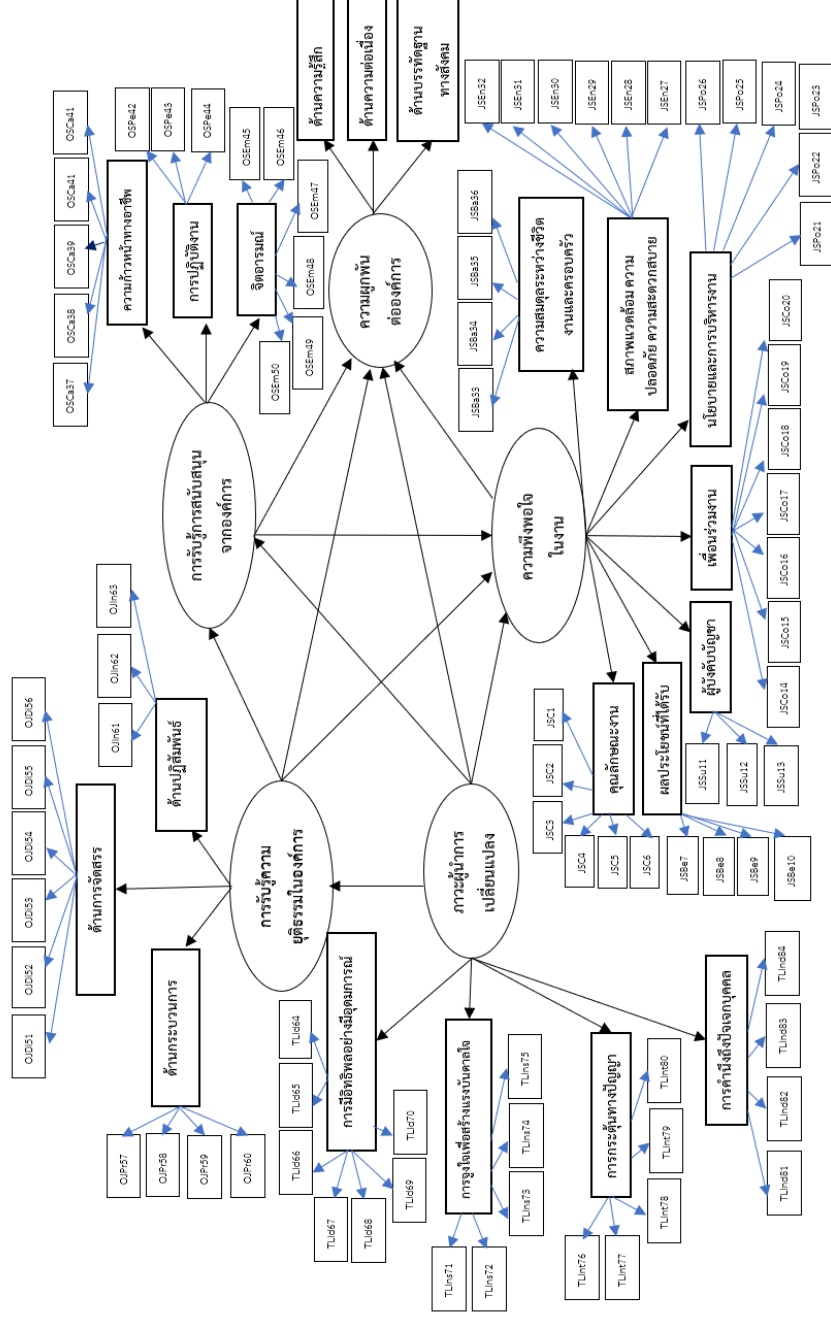
กล่าวสรุปได้ว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ มีจำนวน 3 องค์ประกอบ และมี 14 พฤติกรรมที่ต้องการวัด ส่วนตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบย่อยรวมทั้งหมด 17 องค์ประกอบ และมี 84 พฤติกรรมที่ต้องการวัด ผู้วิจัยจึงได้ปรับร่างโมเดล หรือรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมในเบื้องต้นให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1

โมเดลรูปแบบเชิงสัมพันธ์ฐาน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

กระทรวงสาธารณสุข



**ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์การกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข**

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 2 ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ 1) ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง 2) ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในโมเดล 3) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล 4) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง (ภาคผนวก ง) และ 5) ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ซึ่งการนำเสนอข้อมูล จะใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ความหมายของสัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

M	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
χ^2 -test	แทน	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
TE	แทน	ค่าอิทธิพลรวม (Total Effect)
DE	แทน	ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
IE	แทน	ค่าอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Item Total Correlation)
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of Determination)
β	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน
df	แทน	ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom)
p -value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
C.V.	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation)
SK	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KU	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
TLI	แทน	ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีไม่อิงเกณฑ์ (Tucker-Lewis Index)

SRMR	แทน	ค่ามาตรฐานดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual)
RMSEA	แทน	ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยค่าความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
OC	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
AOC	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก
COC	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก
NOC	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม
JS	แทน	ความพึงพอใจในงาน
JSC	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านคุณลักษณะของงาน
JSBe	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ
JSSu	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา
JSCo	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน
JSPo	แทน	ความพึงพอใจในงานด้านนโยบาย และการบริหารงาน
JSEn	แทน	สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะอาดสบาย
JSBa	แทน	ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว
OS	แทน	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
OSCa	แทน	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ
OSPe	แทน	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน
OSEm	แทน	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านจิตอารมณ์
OJ	แทน	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร
OJDi	แทน	ความยุติธรรมด้านการจัดสรร
OJPr	แทน	ความยุติธรรมด้านกระบวนการ
OJIn	แทน	ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์
TL	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
TLId	แทน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
TLIns	แทน	การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ
TLInt	แทน	การกระตุ้นทางปัญญา
TLInd	แทน	การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งทางวิชาการ วุฒิการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประวัติการได้รับทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรีประเภทอาจารย์ เพื่อให้ทราบลักษณะข้อมูลที่ได้จากการนำเสนอด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ จำนวน 586 ฉบับ จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 650 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.15

ตารางที่ 4.8

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	56	9.56
	หญิง	530	90.44
	รวม	586	100.00
อายุ	25-35 ปี	89	15.19
	36-45 ปี	169	28.84
	46-55 ปี	251	42.83
	56-60 ปี	77	13.14
	รวม	586	100.00
ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	444	75.77
	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	45	7.68
	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	93	15.87
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	4	0.68
	รวม	586	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด	ปริญญาโท (ไม่อยู่ระหว่างใช้ทุน)	445	75.94
	ปริญญาโท (อยู่ระหว่างใช้ทุน)	9	1.53
	ปริญญาเอก (ไม่อยู่ระหว่างใช้ทุน)	90	15.36
	ปริญญาเอก (อยู่ระหว่างใช้ทุน)	42	7.17
	รวม	586	100.00

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน			
	1-5 ปี	41	7.00
	6-10 ปี	63	10.75
	11-15 ปี	141	24.06
	16-20 ปี	92	15.70
	มากกว่า 20 ปี	249	42.49
	รวม	586	100.00
ประวัติการได้รับ	ได้รับ	287	48.98
ทุนการศึกษาในระดับ			
ปริญญาตรีประเภท	ไม่ได้รับ	299	51.02
อาจารย์			
	รวม	586	100.00

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.44 อยู่ในช่วงอายุ 46-55 ปี ร้อยละ 42.83 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 36-45 ปี ร้อยละ 28.84 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ร้อยละ 75.77 รองลงมา คือ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 15.87 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุด ในระดับปริญญาโทโดยไม่อยู่ระหว่างใช้ทุน ร้อยละ 75.94 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 42.49 โดยพบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีประวัติการได้รับทุนการศึกษาและไม่ได้รับทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรีประเภทอาจารย์ ในสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 48.98 และ 51.02 ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในโมเดล

ในการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้ใช้การหาค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลตัวแปรในลักษณะของการแจกแจงแบบโค้งปกติ โดยตรวจสอบสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล (Coefficient of Variation: CV) ความเบ้ (skewness: SK) และความโด่ง (Kurtosis: KU) ของตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 20 ตัวแปร ที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงของ

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล
ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในโมเดลและผลการทดสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของข้อมูล
(n = 586)

ตัวแปร	M	SD	C.V.	SK	KU
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	3.773	.627	16.618	-.395	.188
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความรู้สึก (AOC)	4.342	.598	13.779	-.977	1.653
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความต่อเนื่อง (COC)	3.098	.876	28.281	.007	-.283
องค์ประกอบย่อยที่ 3 บรรทัดฐานทางสังคม (NOC)	3.905	.893	22.860	-.718	.140
ความพึงพอใจในงาน(JS)	3.967	.528	13.309	-.417	.209
องค์ประกอบย่อยที่ 1 คุณลักษณะงาน (JSC)	4.199	.644	15.331	-.870	.986
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ผลประโยชน์ที่ได้รับ (JSBe)	3.641	.869	23.855	-.405	-.120
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ผู้บังคับบัญชา (JSSu)	4.120	.811	19.676	-1.01	1.259
องค์ประกอบย่อยที่ 4 เพื่อนร่วมงาน (JSCo)	4.314	.572	13.269	-.407	-.567
องค์ประกอบย่อยที่ 5 นโยบายและการ บริหารงาน(JSPo)	3.595	.762	21.211	-.509	.717
องค์ประกอบย่อยที่ 6 สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย (JSEn)	4.156	.567	13.643	-.624	1.456
องค์ประกอบย่อยที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว (JSBa)	3.494	.863	24.712	-.492	.344
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (OS)	3.926	.698	17.778	-.898	1.502
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความก้าวหน้าทางอาชีพ (OSCa)	3.732	.757	20.287	-.611	.666
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การปฏิบัติงาน (OSPe)	3.919	.828	21.120	-.841	1.121
องค์ประกอบย่อยที่ 3 จิตอาารมณ์ (OSEm)	4.092	.807	19.715	-1.077	1.624

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ตัวแปร	M	SD	C.V.	SK	KU
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (OJ)	3.943	.743	18.843	-.717	.661
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความยุติธรรมด้านการ จัดสรร (OJDi)	3.952	.815	20.613	-.851	1.220
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความยุติธรรมด้าน กระบวนการ(OJPr)	3.849	.817	21.215	-.661	.603
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความยุติธรรมด้าน ปฏิสัมพันธ์ (OJIn)	4.051	.826	20.405	-.928	1.240
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)	4.121	.735	17.835	-.927	1.117
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ (TLId)	4.092	.778	18.719	-.980	1.256
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจูงใจเพื่อสร้างแรง บันดาลใจ (TLIns)	4.075	.770	18.909	-.863	1.060
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา (TLInt)	4.185	.713	17.037	-.845	.745
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (TLInd)	3.985	.817	20.162	-.852	.872

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมากที่สุด ($M = 3.098$ ถึง 4.342) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง $.567$ ถึง $.893$ แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลมีการกระจายอยู่ใกล้กับค่าเฉลี่ย เนื่องจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังกล่าวมีค่าไม่เกิน 1 เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล (C.V.) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลในระดับที่พอใช้จนถึงระดับดี มีค่าระหว่าง 13.269 ถึง 28.281 แสดงว่า ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันภายในกลุ่ม เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) หรือความไม่สมมาตรของการแจกแจงในภาพรวม พบว่า ตัวแปรที่มีอยู่ในโมเดล มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) โดยมีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -1.077 ถึง $.007$ แสดงว่า ข้อมูลของตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งอยู่ในเกณฑ์การกระจายของข้อมูลแบบปกติ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Kurtosis) หรือ ความสูงของการแจกแจง พบว่า ตัวแปรที่มีอยู่ในโมเดลส่วนใหญ่มีค่าเป็นบวกหรือสูงกว่าค่าความโด่งของโค้งปกติ

โดยมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -.567 ถึง 1.653 ซึ่งข้อมูลของตัวแปรดังกล่าวยังไม่แตกต่างจากโค้งปกติมากนัก จึงยอมรับได้ว่า ตัวแปรมีการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ (Schumacker & Lomax, 2010) ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อพิจารณาทั้งค่าความเบ้ ความโด่ง และสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล ถือว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ดังนั้น จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีข้อมูลปรากฏ ดังนี้

องค์ประกอบย่อยของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมากที่สุด โดยองค์ประกอบย่อยด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งอยู่ในลำดับสูงสุด ($M = 4.342, SD = .598$) โดยสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล (C.V.) เท่ากับ 13.779 หมายถึง มีการกระจายของข้อมูลในระดับดี แสดงว่าข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ด้านความรู้สึก มีความกระจายตัวห่างจากค่าเฉลี่ยน้อย รองลงมาคือ องค์ประกอบย่อยด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 3.905, SD = .893$) สัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล (C.V.) เท่ากับ 22.860 หมายถึง มีการกระจายของข้อมูลในระดับพอใช้ แสดงว่าข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความกระจายตัวห่างจากค่าเฉลี่ยมาก และพบว่า องค์ประกอบย่อยด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางซึ่งอยู่ในลำดับต่ำสุด ($M = 3.098, SD = .876$) สัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล (C.V.) เท่ากับ 28.281 หมายถึง มีการกระจายของข้อมูลในระดับพอใช้ แสดงว่าข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างด้านความต่อเนื่องมีความกระจายตัวห่างจากค่าเฉลี่ยมากเช่นกัน

องค์ประกอบย่อยของตัวแปรความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด โดยด้านเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งอยู่ในลำดับสูงสุด ($M = 4.314, SD = .572$) ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านคุณลักษณะงาน ($M = 4.199, SD = .644$) ด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย ($M = 4.156, SD = .567$) ผู้บังคับบัญชา ($M = 4.120, SD = .811$) ผลประโยชน์ที่ได้รับ ($M = 3.641, SD = .869$) นโยบายและการบริหารงาน ($M = 3.595, SD = .762$) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งานและครอบครัว ($M = 3.494, SD = .863$) โดยสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล (C.V.) อยู่ระหว่าง 13.269 - 24.712 หมายถึง มีการกระจายของข้อมูลในระดับพอใช้ถึงระดับดี โดยพบว่า ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างในองค์ประกอบย่อยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งานและครอบครัว มีสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูลที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูลในระดับพอใช้ แสดงว่าข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างในองค์ประกอบย่อย 3 ด้านนี้ มีความกระจายตัวห่างจากค่าเฉลี่ยมาก

องค์ประกอบย่อยทุกตัวของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบย่อยด้านจิตอาารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุด ($M = 4.092, SD = .807$)

รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการปฏิบัติงาน ($M = 3.919, SD = .828$) และด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ($M = 3.732, SD = .757$) โดยสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล (C.V.) อยู่ระหว่าง 19.715 - 21.120 หมายถึง มีการกระจายของข้อมูลในระดับค่อนข้างพอใช้ แสดงว่าข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างใน 3 องค์ประกอบย่อยข้างต้น มีความกระจายตัวห่างจากค่าเฉลี่ยค่อนข้างมาก

องค์ประกอบย่อยทุกตัวของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบย่อยด้านปฏิสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุด ($M = 4.051, SD = .826$) รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการจัดสรร ($M = 3.952, SD = .815$) และต่ำสุดคือด้านกระบวนการ ($M = 3.849, SD = .817$) โดยสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล (C.V.) มีค่าระหว่าง 20.405 - 21.215 หมายถึง มีการกระจายของข้อมูลในระดับพอใช้ แสดงว่าข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 องค์ประกอบย่อยข้างต้น มีความกระจายตัวห่างจากค่าเฉลี่ยค่อนข้างมาก

องค์ประกอบย่อยทุกตัวของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบย่อยด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุด ($M = 4.185, SD = .713$) รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($M = 4.092, SD = .778$) ด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ($M = 4.075, SD = .770$) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($M = 3.985, SD = .817$) โดยสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล (C.V.) มีค่าระหว่าง 17.037-20.162 หมายถึง มีการกระจายของข้อมูลในระดับค่อนข้างดี แสดงว่าข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างใน 4 องค์ประกอบย่อยข้างต้น มีความกระจายตัวห่างจากค่าเฉลี่ยค่อนข้างน้อย



2.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการจัดการของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการจัดการของอาจารย์พยาบาล

ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ปรากฏผลตามตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xx}) ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการจัดการของอาจารย์พยาบาล

ตัวแปร	AOC	COC	NOC	JSc	JSBe	JSSu	JSCo	JSPo	JSEn	JSBa	OSCa	OSPe	OSEm	OJDi	OJPr	OJIn	TLId	TLIns	TLInt	TLInd
AOC	1.000																			
COC	.318**	1.000																		
NOC	.611**	.471**	1.000																	
JSc	.666**	.268**	.583**	1.000																
JSBe	.509**	.297**	.543**	.592**	1.000															
JSSu	.439**	.195**	.373**	.520**	.383**	1.000														
JSCo	.541**	.168**	.363**	.522**	.413**	.320**	1.000													
JSPo	.506**	.246**	.475**	.571**	.589**	.485**	.427**	1.000												
JSEn	.515**	.172**	.336**	.540**	.430**	.498**	.486**	.502**	1.000											
JSBa	.498**	.239**	.417**	.505**	.609**	.349**	.432**	.599**	.452**	1.000										
OSCa	.533**	.268**	.509**	.611**	.579**	.498**	.475**	.714**	.534**	.625**	1.000									
OSPe	.490**	.228**	.393**	.549**	.403**	.781**	.354**	.548**	.561**	.415**	.611**	1.000								
OSEm	.461**	.182**	.341**	.527**	.366**	.857**	.323**	.487**	.532**	.375**	.539**	.847**	1.000							

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ตัวแปร	AOC	COC	NOC	Jsc	JSBe	JSSu	JSco	JSPo	JSEn	JSBa	OSCa	OSPe	OSEm	OJDi	OJPr	OJh	TLId	TLIns	TLInt	TLInd
OJDi	.493 ^{**}	.229 ^{**}	.418 ^{**}	.567 ^{**}	.467 ^{**}	.744 ^{**}	.364 ^{**}	.582 ^{**}	.559 ^{**}	.473 ^{**}	.629 ^{**}	.823 ^{**}	.816 ^{**}	1.000						
OJPr	.524 ^{**}	.246 ^{**}	.500 ^{**}	.602 ^{**}	.544 ^{**}	.525 ^{**}	.483 ^{**}	.598 ^{**}	.532 ^{**}	.502 ^{**}	.700 ^{**}	.618 ^{**}	.544 ^{**}	.716 ^{**}	1.000					
OJh	.419 ^{**}	.187 ^{**}	.338 ^{**}	.472 ^{**}	.374 ^{**}	.800 ^{**}	.323 ^{**}	.474 ^{**}	.501 ^{**}	.330 ^{**}	.524 ^{**}	.809 ^{**}	.852 ^{**}	.812 ^{**}	.614 ^{**}	1.000				
TLId	.433 ^{**}	.165 ^{**}	.302 ^{**}	.451 ^{**}	.344 ^{**}	.812 ^{**}	.338 ^{**}	.486 ^{**}	.503 ^{**}	.320 ^{**}	.505 ^{**}	.809 ^{**}	.870 ^{**}	.795 ^{**}	.551 ^{**}	.850 ^{**}	1.000			
TLIns	.434 ^{**}	.163 ^{**}	.340 ^{**}	.480 ^{**}	.381 ^{**}	.796 ^{**}	.352 ^{**}	.501 ^{**}	.493 ^{**}	.360 ^{**}	.540 ^{**}	.816 ^{**}	.857 ^{**}	.817 ^{**}	.588 ^{**}	.837 ^{**}	.903 ^{**}	1.000		
TLInt	.426 ^{**}	.131 ^{**}	.309 ^{**}	.485 ^{**}	.347 ^{**}	.752 ^{**}	.376 ^{**}	.495 ^{**}	.523 ^{**}	.335 ^{**}	.529 ^{**}	.786 ^{**}	.822 ^{**}	.771 ^{**}	.556 ^{**}	.803 ^{**}	.879 ^{**}	.897 ^{**}	1.000	
TLInd	.397 ^{**}	.178 ^{**}	.329 ^{**}	.474 ^{**}	.317 ^{**}	.768 ^{**}	.326 ^{**}	.481 ^{**}	.495 ^{**}	.355 ^{**}	.546 ^{**}	.793 ^{**}	.848 ^{**}	.803 ^{**}	.571 ^{**}	.829 ^{**}	.865 ^{**}	.865 ^{**}	.862 ^{**}	1.000

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้งหมดในโมเดลจำนวน 20 องค์ประกอบ เมื่อนำมาจับคู่ความสัมพันธ์จะได้คู่ ความสัมพันธ์ทั้งหมด 190 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.131 – 0.903 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ตั้งแต่ ระดับต่ำ จนถึงระดับความสัมพันธ์ที่สมบูรณ์แบบ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก และมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยในแต่ละองค์ประกอบมี รายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.318 – 0.611 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับปานกลาง ถึงระดับสูง โดยทุกคู่มี ความสัมพันธ์ในทิศทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ซึ่งคู่ขององค์ประกอบย่อย ที่มีค่า ความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ บรรทัดฐานทางสังคม (NOC) กับ ความรู้สึก (AOC) มีค่าเท่ากับ 0.611

องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.320 – 0.609 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับปานกลาง ถึงระดับสูง โดยทุกคู่มี ความสัมพันธ์ในทิศทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ซึ่งคู่ขององค์ประกอบย่อย ที่มีค่า ความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ผลประโยชน์ที่ได้รับ (JSBe) กับความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว (JSBa) มีค่าเท่ากับ 0.609

องค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.539 – 0.847 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับสูง ถึงระดับสูงมาก โดยทุกคู่ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ซึ่งคู่ขององค์ประกอบย่อยที่มีค่า ความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ จิตอาารมณ์ (OSEm) กับการปฏิบัติงาน (OSPe) มีค่าเท่ากับ 0.847

องค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.614 – 0.812 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับสูง ถึงระดับสูงมากโดยทุกคู่มี ความสัมพันธ์ในทิศทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ซึ่งคู่ขององค์ประกอบย่อยที่มีค่า ความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (OJIn) กับความยุติธรรมด้านการจัดสรร (OJDi) มีค่าเท่ากับ 0.812

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.862 – 0.903 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ ในทิศทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ซึ่งคู่ขององค์ประกอบย่อยที่มีค่าความสัมพันธ์ สูงที่สุด ได้แก่ การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ (TLIns) กับ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (TLInd) มีค่าเท่ากับ 0.903

2.4 ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

2.4.1 ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ความพึงพอใจในงาน (JS) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (OS) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (OJ) และความผูกพันต่อองค์การ (OC) ซึ่งแต่ละปัจจัยมีรายละเอียดค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบย่อย ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

ตัวแปร	β	SE	t	R ²
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)				
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TLId)	0.940	0.006	145.948*	0.884
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ(TLIns)	0.957	0.006	168.526*	0.915
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา (TLInt)	0.916	0.008	111.520*	0.840
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (TLInd)	0.943	0.007	135.062*	0.888
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (OJ)				
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ด้านการจัดสรร (OJDi)	0.904	0.009	99.686*	0.817
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความยุติธรรมด้านกระบวนการ(OJPr)	0.666	0.023	28.408*	0.444
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ด้านปฏิสัมพันธ์ (OJIn)	0.902	0.009	97.335*	0.814
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (OS)				
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความก้าวหน้าทางอาชีพ (OSCa)	0.629	0.024	26.272*	0.395
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การปฏิบัติงาน (OSPe)	0.908	0.009	104.524*	0.824
องค์ประกอบย่อยที่ 3 จิตอาารมณ์ (OSEm)	0.933	0.007	129.006*	0.870
ความพึงพอใจในงาน (JS)				
องค์ประกอบย่อยที่ 1 คุณลักษณะงาน (JSc)	0.720	0.029	24.764*	0.518
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ผลประโยชน์ที่ได้รับ (JSBe)	0.553	0.034	16.422*	0.305
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ผู้บังคับบัญชา (JSSu)	0.998	0.000	11120.900*	0.997

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ตัวแปร	β	SE	t	R ²
องค์ประกอบย่อยที่ 4 เพื่อนร่วมงาน (JSCo)	0.472	0.039	12.132*	0.223
องค์ประกอบย่อยที่ 5 นโยบายและการบริหารงาน (JSPo)	0.683	0.026	26.639*	0.467
องค์ประกอบย่อยที่ 6 สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะอาดสบาย (JSEn)	0.724	0.027	26.612*	0.524
องค์ประกอบย่อยที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และ ครอบครัว (JSBa)	0.573	0.030	19.140*	0.328
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)				
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ด้านความรู้สึกรัก (AOC)	0.870	0.027	32.328*	0.757
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ด้านความต่อเนื่อง (COC)	0.367	0.041	9.057*	0.135
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (NOC)	0.707	0.029	24.484*	0.499
χ^2 - test = 82.115, df = 64, p-value = 0.0632, CFI = 0.998, TLI = 0.995 RMSEA = 0.022, SRMR = 0.027				

จากตารางที่ 4.11 ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (OJ) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (OS) ความพึงพอใจในงาน (JS) และความผูกพันต่อองค์กร (OC) ได้พิจารณาความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากค่าสถิติ (χ^2 - test = 82.115, df = 64, p-value = 0.0632 (p > .05), ค่าดัชนี CFI = 0.998, TLI = 0.995) มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนี RMSEA = 0.022, SRMR = 0.027 มีค่าเข้าใกล้ 0 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อยในแต่ละปัจจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การมุ่งใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.916 – 0.957 ซึ่งทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ด้าน เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจริง และสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ร้อยละ 84.00 – 91.50

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน คือ ด้านการจัดสรร ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.666 – 0.904 ซึ่งทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน เป็น

องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และสามารถพยากรณ์การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ได้ร้อยละ 44.40 – 81.70

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน คือ ความก้าวหน้าทางอาชีพ การปฏิบัติงาน และจิตอาารมณ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.629 – 0.933 ซึ่งทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน เป็นองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจริง และสามารถพยากรณ์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้ร้อยละ 39.50 – 87.00

ความพึงพอใจในงาน พบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 7 ด้าน คือ คุณลักษณะงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมความปลอดภัย ความสะดวกสบาย และความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.472 – 0.998 ซึ่งทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 7 ด้าน เป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานจริง และสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ได้ร้อยละ 22.30 – 99.70

ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.367 – 0.870 ซึ่งทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน เป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรจริง และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 13.50 – 75.70

2.4.2 ผลการตรวจสอบอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

ผลการตรวจสอบอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (OJ) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (OS) และความพึงพอใจในงาน (JS) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล สามารถแสดงค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12

ผลการตรวจสอบอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

ตัวแปร	OJ			OS			JS			OC		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
TL	0.958*	-	0.958*	-0.003	0.957*	0.953*	-0.144	0.938*	0.793*	-0.362	0.890*	0.528*
OJ				0.999*	-	0.999*	0.101	0.881	0.982*	-1.120	2.269	1.149*
OS							0.882	-	0.882	0.882	1.247	2.129
JS										1.414*	-	1.414*

χ^2 -test = 82.115, df = 64, p-value = 0.0632, CFI = 0.998, TLI = 0.995
RMSEA = 0.022, SRMR = 0.027

จากตารางที่ 4.12 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล พบว่า อิทธิพลของปัจจัยความพึงพอใจในงาน (JS) มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 1.414 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พบว่า ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (OJ) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (OS) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ไม่มีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

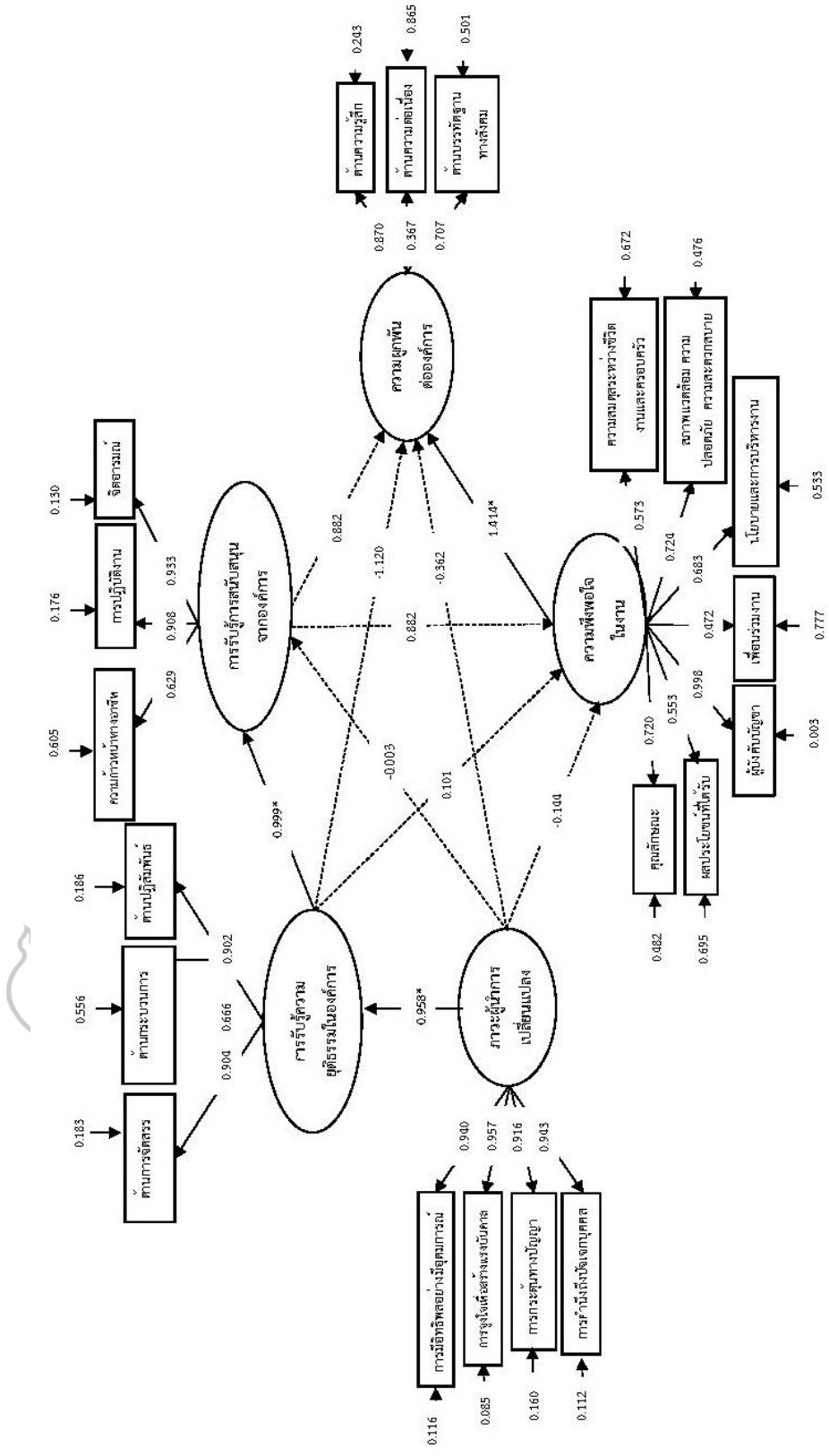
เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล พบว่า อิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.890 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (OJ) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (OS) และความพึงพอใจในงาน (JS) เป็นตัวแปรส่งผ่าน แต่ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (OJ) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (OS) ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล พบว่า อิทธิพลของปัจจัยความพึงพอใจในงาน (JS) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (OJ) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีค่าอิทธิพลรวมตามลำดับ เท่ากับ 1.414, 1.149 และ 0.528 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (OS) มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 2.129 แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น จากผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ตามตารางที่ 4.11 และตารางที่ 4.12 สามารถสรุปเป็นโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามภาพที่ 4.2

ภาพที่ 4.2

รูปแบบความเต็มใจเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข



ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

การนำเสนอผลการศึกษานำเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก แบ่งเป็น 3 ตอน คือ 1) ร่างแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 2) ข้อมูลการตรวจสอบแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และ 3) ข้อเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

3.1 ร่างแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

การเสนอร่างแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยดำเนินการตามผลการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยตัวแปรแฝงภายนอก และมีปัจจัยที่เป็นตัวแปรแฝงภายใน 3 ปัจจัยคือ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และ 3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรแฝงภายนอก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล แต่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน และยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ในขณะที่เดียวกันผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรแฝงภายใน คือ ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล และปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็น ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่ต้องผ่านการเชื่อมโยงกับตัวแปรทางอ้อมอื่น ๆ เช่น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความพึงพอใจในงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ดังนั้น การจัดทำร่างแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยกำหนดแนวทางการพัฒนาทั้ง 4 ปัจจัยดังกล่าว และพิจารณาจากน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบย่อย

ในโมเดลรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป โดยนำเสนอตามลำดับอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ เริ่มจากปัจจัยที่เป็นตัวแปรแฝงภายนอก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยที่เป็นตัวแปรแฝงภายใน คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความพึงพอใจในงาน สำหรับการกำหนดแนวทางการพัฒนาของแต่ละปัจจัย ผู้วิจัยได้มาจากข้อกระทงคำถามของแต่ละปัจจัย ซึ่งข้อกระทงคำถามเหล่านี้ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์พยาบาล นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันต่อองค์การเพิ่มเติม แล้วนำมากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาของแต่ละปัจจัยเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การ จึงทำให้ได้ร่างแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดังนี้

1. ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1.1 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา ได้รับการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำสมรรถนะการบริหารงาน สมรรถนะด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งมีความรู้หรือทักษะในด้านกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเอง และสามารถนำกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการไปใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับอาจารย์พยาบาลและทีม เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกมีคุณค่า และความเป็นเจ้าขององค์การให้กับอาจารย์พยาบาลและทีม โดยเปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถาบันการศึกษา ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมประเมินผล และร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถถ่ายทอดหรือสื่อสารวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน เพื่อให้อาจารย์พยาบาลทุกคนได้ซึมซับและตั้งเป้าหมายในการบรรลุวิสัยทัศน์นั้นได้ด้วยตนเอง

1.4 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาแสดงออกถึงการมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกทั้งต่อองค์การและสังคม โดยการแสดงออกดังนี้

(1) ตั้งความคาดหวังและแสดงความกระตือรือร้น ในการผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายที่ตนเองเคยให้ไว้ภายใต้อำนาจหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จ และบรรลุตามคาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) สร้างวัฒนธรรมเปิดกว้างต่อกิจกรรมและการเปลี่ยนแปลง โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ทุกคนได้มีอิสระในการคิดตัดสินใจด้วยตนเอง ท้าทายให้คิดนอก-กรอบ มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรม หรือคิดค้นหาประสบการณ์ใหม่ โอกาสใหม่ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์การ

(3) แสดงออกถึงทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้จากความผิดพลาด โดยสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น แต่ “ขจัดปัจจัยแห่งความกลัว” ในการทำงาน และเสริมสร้างให้อาจารย์พยาบาลได้เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาด โดยสร้างความเข้าใจว่า ความพยายามทั้งหมดอาจไม่ได้นำไปสู่ความสำเร็จ แต่ให้ค้นหาโอกาสในการเติบโตและพัฒนาจากความผิดพลาดนั้น

1.5 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาตระหนักถึงคุณค่าของการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสามารถชี้แนะ หรือเป็นที่ปรึกษาในด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน หรือสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างอาจารย์พยาบาลภายในสถาบันการศึกษาเดียวกัน หรือระหว่างภายนอกสถาบัน เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้าน ต่างๆ (เช่น งานวิชาการ การผลิตผลงานทางวิชาการ การวิจัยหรือนวัตกรรม การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การจัดเตรียมสนับสนุนทรัพยากรและให้โอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับอาจารย์พยาบาล เป็นต้น)

1.6 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายกับสถาบันการศึกษาพยาบาลภายในประเทศ ทั้งภายในสังกัดเดียวกัน และสังกัดอื่น ๆ รวมทั้งเครือข่ายกับสถาบันการศึกษาพยาบาลภายนอกประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ และอื่น ๆ

1.7 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจ เชื่อถือ เคารพศรัทธา และภาคภูมิใจแก่บุคลากรในองค์การ

1.8 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาแสดงออกถึงความใส่ใจ ยอมรับในความแตกต่างและความต้องการเฉพาะตัวของอาจารย์พยาบาลแต่ละคน ทั้งในด้านส่วนตนและการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจภายในแก่อาจารย์พยาบาลในด้านความรู้สึกถึงความมีคุณค่าที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยการแสดงออกดังนี้

(1) ใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและความสามารถของอาจารย์พยาบาลแต่ละคน ในการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความสนใจ

(2) ใช้กลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการและค่านิยมส่วนบุคคล โดยทำความเข้าใจว่าอะไรเป็นแรงจูงใจของอาจารย์แต่ละคน ไม่ว่าจะเป็นการเติบโตทางอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้ และการพัฒนาความพึงพอใจต่อการให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชย

(3) ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการสอนงาน การให้คำปรึกษา (coaching) หรือการเป็นที่เลี้ยง (mentoring) โดยคำนึงถึงความต้องการ ความกังวล หรือความแตกต่างของอาจารย์พยาบาล เป็นรายบุคคล

2. ร่างแนวทางการพัฒนาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

การพัฒนาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการจัดสรร ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์ โดยมีแนวทาง ดังนี้

2.1 สถาบันการศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมของอาจารย์พยาบาลทุกคนในการกำหนดหลักเกณฑ์ ดัชนีชี้วัด วิธีการประเมินผล และยึดหลักความมีคุณธรรมในการตัดสินผลลัพธ์การปฏิบัติงาน เพื่อรับผลตอบแทน การได้รับรางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2.2 สถาบันการศึกษากำหนดแนวปฏิบัติอย่างชัดเจน เกี่ยวกับการให้โอกาส/ผลตอบแทน/รางวัล/การเลื่อนขั้น แก่อาจารย์พยาบาล

2.3 สถาบันศึกษานำหลักการสื่อสารแบบสองทางอย่างโปร่งใส และแสดงถึงการเคารพซึ่งกันและกัน โดยเปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลทุกคนเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการได้รับผลตอบแทน รางวัล ได้อย่างเท่าเทียม ทั่วถึง ครบถ้วน และโปร่งใส สามารถทักท้วงผลการประเมินได้ เมื่อข้อมูลมีความผิดพลาดโดยปราศจากอคติ

2.4 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา มอบหมายงานแก่อาจารย์พยาบาลอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และเกลี้ยกล่อมความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

3. ร่างแนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ด้านจิตอาารมณ์ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ดังนี้

3.1 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาแสดงความเอื้ออาทร ใส่ใจ ห่วงใยในสุขภาวะและความเป็นอยู่ที่ดีของอาจารย์พยาบาล ทั้งทางร่างกายและจิตอาารมณ์ จัดสรรทรัพยากร หรือสวัสดิการสำหรับการดูแลสุขภาพ ทั้งสุขภาพกายจิตใจ และกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ

3.2 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาปลูกฝังค่านิยมแห่งการชื่นชมยินดี ยอมรับผลงานที่ดี และใช้วิธีตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ไม่กล่าวโทษหากงานมีข้อผิดพลาด ทั้งนี้หากอาจารย์พยาบาลประสบ

ความสำเร็จ ทั้งในด้านการทำงาน หรือส่วนตัว มีการแสดงออกถึงการชื่นชม ยินดี ซึ่งอาจเป็นรางวัลที่จับต้องได้ หรือการชมเชย ประกาศเกียรติคุณ ในขณะที่เดียวกันหากงานไม่ประสบผลสำเร็จหรือเกิดความผิดพลาด ช่วยกันค้นหาสาเหตุ และแนวทางแก้ปัญหาหากว่าการค้นหาคนผิด โดยให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะ สอนงาน ที่แสดงออกถึงความเข้าใจ การให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรี ทั้งคำพูดและการกระทำ

3.3 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เน้นการสื่อสารแบบสองทาง และส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดใจกว้าง ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้ทุกคนรู้สึกถึงความปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น

3.4 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาส่งเสริมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยีแก่อาจารย์พยาบาลอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานในพันธกิจต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ

3.5 สถาบันพระบรมราชชนกกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมความก้าวหน้า หรือการเติบโตด้านอาชีพ (career path) แก่อาจารย์พยาบาลอย่างชัดเจน เพื่อให้อาจารย์พยาบาลเกิดความรู้สึกมั่นคงในงานและอาชีพ

3.6 สถาบันการศึกษาพยาบาลกำหนดแผนการพัฒนารูปแบบการเติบโตด้านอาชีพของอาจารย์พยาบาลเป็นรายบุคคล ให้โอกาสในการฝึกอบรม หรือพัฒนาทักษะเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ รวมทั้งให้การสนับสนุนในเรื่องเวลา การสนับสนุนด้านงบประมาณในการผลิตผลงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

4. ร่างแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในงาน

การพัฒนาความพึงพอใจในงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ที่ครอบคลุม 6 องค์ประกอบ คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมความปลอดภัยและความสะดวกสบาย ด้านคุณลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต งานและครอบครัว และด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ ดังนี้

4.1 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างชัดเจนแก่อาจารย์พยาบาลทันที หลังจากนิเทศการปฏิบัติงาน เพื่อให้อาจารย์พยาบาลเข้าใจผลการปฏิบัติงานของตนเอง และความคาดหวังของสถาบันการศึกษา โดยให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์และแสดงถึงความเป็นกัลยาณมิตรแก่อาจารย์พยาบาลในการปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหา

4.2 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาแสดงความสนใจและกระตือรือร้นในการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับงานจากอาจารย์พยาบาล และนำความคิดเห็นนั้นมาใช้ในการตัดสินใจ

4.3 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษามีการกำกับติดตามงานอย่างเหมาะสม โดยเน้นกระบวนการมุ่งกระทำให้เกิดผลสำเร็จของงาน และเข้าไปช่วยแก้ไขทันที หากเห็นว่างานอาจไม่สำเร็จ เรียบร้อย

4.4 สถาบันการศึกษาคำนึงถึงความปลอดภัย ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยการจัดสรร ส่งเสริม เกื้อหนุนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงาน และแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ ทั้งในด้านความปลอดภัยทางสุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีมาตรการการป้องกันผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานและการสอนภาคปฏิบัติ ของอาจารย์พยาบาล

4.5 สถาบันการศึกษาพยาบาลกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน และบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรภายในสถาบัน เพื่อใช้เป็นหลักอ้างอิงในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน

4.6 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาแสดงออกถึงการเคารพเวลาส่วนตัวของอาจารย์พยาบาล ระยะเวลาในการหยุดพักและการใช้เวลาในวันหยุดของอาจารย์พยาบาล รวมถึงการสนับสนุนรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและครอบครัว พร้อมทั้งให้โอกาสในเลือกวิธีการทำงาน และตารางเวลาแบบยืดหยุ่นในการทำพันธกิจต่าง ๆ (ได้แก่ การบริการวิชาการแก่สังคม การวิจัย และการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา) ให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตและครอบครัวของแต่ละคน

4.7 สถาบันพระบรมราชชนกกำหนดทิศทางในการบริหารงาน และมีการถ่ายทอดนโยบายลงสู่วิทยาลัยพยาบาลอย่างชัดเจน

4.8 สถาบันพระบรมราชชนก และ/หรือผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา มีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจภายนอกให้กับอาจารย์พยาบาลที่เป็นข้าราชการ ได้รับรู้ถึงความมั่นคงในวิชาชีพ หากตั้งใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานจนกว่าจะสิ้นสุดอายุราชการ โดยไม่ไปปฏิบัติงานที่อื่นแม้ว่าจะมีค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ดีกว่า

4.9 สถาบันพระบรมราชชนกสร้างแรงจูงใจภายนอกให้กับอาจารย์พยาบาลที่ไม่ได้อยู่ในตำแหน่งข้าราชการ ได้รับรู้ถึงความมั่นคงในวิชาชีพ หากตั้งใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานจนครบวาระการปฏิบัติงาน โดยไม่ไปปฏิบัติงานที่อื่นแม้ว่าจะมีค่าตอบแทน หรือเงินเดือนที่ดีกว่า (เช่น การมีสวัสดิการดูแลสุขภาพเมื่อเจ็บป่วย การสนับสนุนด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือกองทุนเกื้อกูลเมื่อครบวาระการปฏิบัติงาน เป็นต้น)

4.10 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาแสดงออกถึงการเป็นตัวแทนในการช่วยเหลือพิทักษ์สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนต่าง ๆ ให้กับอาจารย์พยาบาล เพื่อสร้างการรับรู้ถึงความมั่นคงในอาชีพเมื่ออยู่ปฏิบัติงานให้กับสถาบัน

3.2 ผลการตรวจสอบแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

การตรวจสอบ แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยผู้วิจัยนำเสนอร่างแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คน ประกอบด้วย 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาองค์การ 2) ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีคุณภาพของเอกชน 3) คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก และ 4) ผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประเภทละ 1 ท่าน รวมเป็น 4 ท่าน และ 5) ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพจากสภาการพยาบาลอยู่ในระดับดีเยี่ยม อีกจำนวน 4 ท่าน ตามลำดับ ดังนี้

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร. ศจีมาจ ฌ วิเชียร (รองคณบดีฝ่ายบริหารกิจการองค์การ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ)
 - 2) รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา อาจสันเทียะ (ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาและวิเทศสัมพันธ์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ อติตคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์)
 - 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กมลรัตน์ เทอร์เนอร์ (คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก)
 - 4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภกรใจ เจริญสุข (ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีชลบุรี และรักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี สถาบันพระบรมราชชนก)
 - 5) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิราพร วรวงศ์ (ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีอุตรธานี)
 - 6) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นนเรศ กาศอุดม (ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีแพร่)
 - 7) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธาณี กล่อมใจ (ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีพะเยา)
 - 8) ดร. มาริสา สุวรรณราช (ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีสงขลา)
- ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยผู้วิจัยได้สรุปในตารางที่ 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.13

สรุปผลข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล
ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ร่างแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรนำเสนอโดย ผู้วิจัย	ข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร ตามผู้เชี่ยวชาญ
1. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร		
1.1 ผู้อำนวยการสถาบัน การศึกษา ได้รับการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะ ภาวะผู้นำ สมรรถนะการบริหารงาน สมรรถนะด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งมีความรู้หรือทักษะในด้านกล ยุทธ์ เทคนิค วิธีการสร้างแรงบันดาลใจ ใจ เพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเอง และ สามารถนำกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการไป ใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับอาจารย์ พยาบาลและทีม ในการบรรลุ วิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	“ควรมีการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้นำสามารถปรับตัวกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา โดยการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงนั้นมีหลายแนวทางที่ สามารถพิจารณาได้ ขอเสนอแนะเป็น ด้าน ๆ ดังนี้ ...การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพราะการมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และ สามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้จะช่วยให้ การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีทิศทาง โดยผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถระบุ เป้าหมายและวิธีการที่จะไปสู่เป้าหมาย ได้ชัดเจน ทำให้การทำงานมีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ...การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ เปิดรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถทำได้ โดยการเริ่มจากผู้นำระดับสูงและเผยแพร่ วัฒนธรรมนี้ลงไปยังทุกระดับของ องค์กร ช่วยให้พนักงานทุกคนมี ทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง และมี ความพร้อมที่จะร่วมมือกันในการ เปลี่ยนแปลง...ควรมีการจัดกิจกรรมหรือ โปรแกรมที่ส่งเสริมการเปิดรับและการ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เช่น การสัมมนา การประชุมกลุ่มย่อย และการให้รางวัล	1. คณะพยาบาลศาสตร์ ส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรจัดการฝึกอบรมหรือโปรแกรม พัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับผู้บริหาร และผู้นำทีมของวิทยาลัยพยาบาล เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการ สร้างแรงบันดาลใจ หรือมี ความสามารถในการกระตุ้นให้กับ ทีมและอาจารย์พยาบาลให้ยอมรับ การเปลี่ยนแปลง ริเริ่มทำอะไรใหม่ๆ ให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน
1.2 ผู้อำนวยการสถาบัน การศึกษา ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อ เสริมสร้าง ความรู้สึก มีคุณค่า และ ความเป็นเจ้าขององค์กรให้กับ อาจารย์พยาบาลและทีม โดยเปิด โอกาสให้อาจารย์พยาบาลทุกคนมี ส่วนร่วมคิดร่วมพัฒนาวิสัยทัศน์ของ สถาบันการศึกษา ร่วมวางแผน ร่วม ดำเนินงาน ร่วมประเมินผล และร่วม รับผิดชอบแก้ไขปัญหาและอุปสรรคใน การทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	2. ผู้อำนวยการวิทยาลัย กำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยก้าวทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถ ถ่ายทอดหรือสื่อสารวิสัยทัศน์ลงสู่ การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน	2. ผู้อำนวยการวิทยาลัย กำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยก้าวทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถ ถ่ายทอดหรือสื่อสารวิสัยทัศน์ลงสู่ การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน
		3. ผู้อำนวยการและทีม ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล ใช้ กลยุทธ์ในการสร้างค่านิยมร่วม (shared value) และวิสัยทัศน์ ร่วมให้กับคนในองค์กร เพื่อให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใต้ จุดมุ่งหมายเดียวกัน
		4. ผู้อำนวยการและทีม ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมหรือ

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างแนวทางทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดย ผู้วิจัย	ข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ ตามผู้เชี่ยวชาญ
<p>1.3 ผู้อำนวยการสถาบัน การศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถถ่ายทอดหรือสื่อสารวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน เพื่อให้อาจารย์พยาบาลทุกคนได้ซึมซับและตั้งเป้าหมายในการบรรลุวิสัยทัศน์นั้นได้ด้วยตนเอง</p>	<p>....การพัฒนาภาวะผู้นำที่มี ความสามารถในการสื่อสารและเชื่อมโยง กับผู้อื่น โดยการพัฒนาทักษะการสื่อสาร สามารถทำได้ผ่านการฝึกอบรมและการ เรียนรู้ ซึ่งผู้นำที่มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถสร้างความเข้าใจ และความ ร่วมมือได้ดีขึ้น ลดความขัดแย้งและเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน”</p>	<p>โครงการ เช่น การสัมมนา การ ประชุมกลุ่มย่อย และการให้รางวัล เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมด้านการ เปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลง หรือ ท้าทายให้คิดนอกกรอบ มีวิสัยทัศน์ที่ สร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรม หรือคิดค้นหาประสบการณ์ใหม่ โอกาสใหม่ การแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์</p>
<p>1.4 ผู้อำนวยการสถาบัน การศึกษา แสดงออกถึงการมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกทั้งต่อองค์การและสังคม โดยการแสดงออกดังนี้</p>	<p>(ผู้เชี่ยวชาญ ก) “...แนวทางดังกล่าวเป็นประโยชน์ เป็นไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ ปัจจุบัน ว่าต้องมุ่งพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสถาบันการศึกษาให้มี ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ หรือ ความสามารถในการกระตุ้นให้กับ อาจารย์และทีมให้ยอมรับการ เปลี่ยนแปลง ริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆให้กับ องค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งผู้วิจัยควร</p>	<p>5. ผู้อำนวยการ ผู้บริหารและ ผู้นำทีมของวิทยาลัยพยาบาล ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้ง ในด้านการดำเนินชีวิตและการ ทำงาน ด้วยมาตรฐานทางศีลธรรม และจริยธรรม และบริหารโดยยึด หลักธรรมาภิบาล</p>
<p>(1) ตั้งความคาดหวังและแสดงความกระตือรือร้น ในการผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายที่ตนเองเคยให้ไว้ภายใต้อำนาจหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จและบรรลุตามคาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>กำหนดแนวทางให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม ว่าจะให้ใครทำการพัฒนา หรือการ ยกระดับหรือพัฒนาศักยภาพ โดยวิธีการ ใด ทำอย่างไรด้านการจูงใจ เพิ่มเรื่อง....การ ถ่ายทอดสื่อสารวิสัยทัศน์ให้อาจารย์และ ทีมให้เข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อ ผลักดันให้องค์การหรือหน่วยงานก้าว ไปสู่การเปลี่ยนแปลงและประสบ ความสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาว</p>	<p>6. ผู้อำนวยการและทีม ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล การยอมรับและส่งเสริมความ หลากหลายและความแตกต่างของ อาจารย์พยาบาลแต่ละคน ทั้งใน ด้านส่วนบุคคลและด้านสมรรถนะ การทำงาน โดยเป้าหมายหลักคือ การสร้างแรงจูงใจภายในให้แก่ บุคลากร ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกของ การมีคุณค่าและการเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์การ ด้วยการใช้ประโยชน์ จากจุดแข็งและความสามารถ เฉพาะตัวของอาจารย์พยาบาลแต่ ละคนในหลากหลายด้าน ดังนี้</p>
<p>(2) สร้างวัฒนธรรมเปิดกว้าง ต่อนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ ทุกคนได้มีอิสระในการคิดตัดสินใจ ด้วยตนเอง ท้าทายให้คิดนอกกรอบ มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์เพื่อพัฒนา นวัตกรรม หรือคิดค้นหาประสบการณ์ ใหม่ โอกาสใหม่ การแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์ เพื่อก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในเชิงบวกที่นำไปสู่ เป้าหมายขององค์การ</p>	<p>กำหนดแนวทางให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม ว่าจะให้ใครทำการพัฒนา หรือการ ยกระดับหรือพัฒนาศักยภาพ โดยวิธีการ ใด ทำอย่างไรด้านการจูงใจ เพิ่มเรื่อง....การ ถ่ายทอดสื่อสารวิสัยทัศน์ให้อาจารย์และ ทีมให้เข้าใจและรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อ ผลักดันให้องค์การหรือหน่วยงานก้าว ไปสู่การเปลี่ยนแปลงและประสบ ความสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาว</p>	<p>หลากหลายและความแตกต่างของ อาจารย์พยาบาลแต่ละคน ทั้งใน ด้านส่วนบุคคลและด้านสมรรถนะ การทำงาน โดยเป้าหมายหลักคือ การสร้างแรงจูงใจภายในให้แก่ บุคลากร ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกของ การมีคุณค่าและการเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์การ ด้วยการใช้ประโยชน์ จากจุดแข็งและความสามารถ เฉพาะตัวของอาจารย์พยาบาลแต่ ละคนในหลากหลายด้าน ดังนี้</p>

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างแนวทางทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดย ผู้วิจัย	ข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ ตามผู้เชี่ยวชาญ
<p>(3) แสดงออกถึงทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้จากความผิดพลาด โดยสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น แต่ “ขจัดปัจจัยแห่งความกลัว” ในการทำงาน และเสริมสร้างให้อาจารย์พยาบาลได้เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาด โดยสร้างความเข้าใจว่าความพยายามทั้งหมดอาจไม่ได้นำไปสู่ความสำเร็จ แต่ให้ค้นหาโอกาสในการเติบโตและพัฒนาจากความผิดพลาดนั้น</p>	<p>... ด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่ชัดเจนที่สุด คือ ด้านการสร้างความภูมิใจและการส่งเสริมความมีคุณค่าของอาจารย์ที่มีความมุ่งมั่นมีพยายามในการสร้างผลงานที่มีคุณค่าให้กับองค์กร</p> <p>แนวทางในข้อ 1.4 ผู้นำไม่ควรมุ่งเน้นเฉพาะผอ. วิทยาลัยคนเดียว ต้องนึกถึง leader group ที่เป็น key person ของวิทยาลัย เพราะเชื่อว่าการผลักดันไปสู่ความสำเร็จต้องทำเป็นทีม แม้จะมีผอ. ที่เปลี่ยนใหม่มาบริหาร แต่ถ้าทีมที่มีอยู่เดิมมีความเข้มแข็ง ก็ไปต่อกันได้</p>	<p>(1) การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้สามารถจับคู่งานกับความสามารถของบุคคลนั้นๆ ได้อย่างเหมาะสม</p> <p>(2) การให้คำปรึกษา (Coaching) หรือการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ให้เหมาะสมกับความแตกต่างรายบุคคล เพื่อช่วยให้อาจารย์พยาบาลพัฒนาและเติบโตในด้านอาชีพ หรือมีแนวทางในการทำงาน หรือมีแนวทางในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิต งานและครอบครัว</p>
<p>1.5 ผู้อำนวยการสถาบัน การศึกษาตระหนักถึงคุณค่าของการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสามารถชี้แนะ หรือเป็นที่ปรึกษาในด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน หรือสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ระหว่างอาจารย์พยาบาลภายในสถาบันการศึกษาเดียวกัน หรือระหว่างภายนอกสถาบันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาการ ด้านการผลิตผลงานทางวิชาการ การวิจัยหรือนวัตกรรม การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การจัด เตรียมสนับสนุน</p>	<p>แนวทางข้อ 1.7 เป็นประโยชน์เป็นไปได้ ซึ่งสิ่งสำคัญ คือการสร้างความไว้วางใจ หรือ trust ในผู้นำโดยผู้นำที่เป็น role model แต่ควรขยายความ... มาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรม คือ การแสดงออกอย่างไร ส่วนตัวเชื่อว่าการสร้างค่านิยมร่วมหรือการ share value และวิสัยทัศน์ร่วมให้กับคนในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากทุกคนมีค่านิยมร่วมกัน มีความเชื่อร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้ว ก็จะส่งผลสู่การดำเนินการ และเกิดการเปลี่ยนแปลงภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน</p> <p>แนวทางข้อ 1.8 (3) เพิ่มเรื่องการสมรรถนะผู้บริหารสถาบัน การศึกษา... ให้มีความสามารถในการไปพัฒนา</p>	<p>(3) ใช้กลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการและค่านิยมส่วนบุคคล เช่น ความต้องการด้านการเติบโตทางอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้ หรือด้านความพึงพอใจต่อการให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น</p>

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดย ผู้วิจัย	ข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ ตามผู้เชี่ยวชาญ
<p>ทรัพยากรและให้โอกาสในการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องให้กับอาจารย์พยาบาล</p> <p>1.6 ผู้อำนวยการสถาบัน การศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้าง เครือข่ายกับสถาบันการศึกษา พยาบาลภายในประเทศ ทั้งภายใน สังกัดเดียวกัน และสังกัดอื่น ๆ รวมทั้ง เครือข่ายกับสถาบันการศึกษา พยาบาลภายนอกประเทศเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ และอื่น ๆ</p> <p>1.7 ผู้อำนวยการสถาบัน การศึกษา แสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้าน การดำเนินชีวิตที่มีมาตรฐานทาง ศีลธรรมและจริยธรรมสูง มีวุฒิภาวะ ทางอารมณ์ และบริหารงานโดยยึด หลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความ เชื่อมั่น ไว้วางใจ เชื่อถือ เคารพศรัทธา และภาคภูมิใจแก่บุคลากรในองค์การ</p> <p>1.8 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา แสดงออกถึงความใส่ใจ ยอมรับใน ความแตกต่างและ ความต้องการ เฉพาะตัวของอาจารย์พยาบาลแต่ละ คน ทั้งในด้านส่วนตนและการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจภายในแก่อาจารย์ พยาบาลในด้านความรู้สึกถึงความมี คุณค่าที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยการแสดงออกดังนี้</p>	<p>อาจารย์ โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ด้านความสามารถของบุคคลนั้นๆ ” (ผู้เชี่ยวชาญ จ)</p> <p>“...แนวทางดังกล่าวเป็นประโยชน์ เป็นไปได้ มีความเหมาะสม แต่เสนอแนะ ว่าการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยควรระบุแนว ทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของ อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลใน สพช. เฉพาะในระดับของผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาล จะดีกว่า และง่ายต่อ การสร้างความผูกพันต่อองค์การ โดย ผู้วิจัยลองสังเคราะห์ความรู้หรือข้อมูล อีกครั้ง โดยยุบรวมแนวทางที่มีสาระ ใกล้เคียงกันไว้ข้อเดียวกัน ตัดแนวทางที่ เป็นนามธรรมและวัดผลได้ยากออก เอา แค่แนวทางใหม่ ๆ ส่วนแนวทางที่ได้ทำ อยู่แล้วก็ควรละไว้ ซึ่งจะเสนอการปรับ การระบุแนวทาง ให้กระชับได้ดังนี้</p> <p>- ผู้อำนวยการวิทยาลัย พัฒนา สมรรถนะภาวะผู้นำ สมรรถนะการ บริหารงาน และการสร้างแรงบันดาลใจ ในการจูงใจให้อาจารย์พยาบาล ดำเนินงานบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การ...</p> <p>- ผู้อำนวยการสถาบันศึกษา ยอมรับในความแตกต่างส่วนบุคคลและ ใช้จุดแข็งด้านความสามารถของอาจารย์ พยาบาลในการสร้างสรรค์งานของ</p>	

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดย ผู้วิจัย	ข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ ตามผู้เชี่ยวชาญ
(1) ใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและความสามารถของอาจารย์พยาบาลแต่ละคน ในการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้อุทิศ ประสพการณ์และความสนใจ	องค์การ โดยผู้อำนวยการเป็นผู้สอนงาน การให้คำปรึกษา (coaching) หรือเป็นที่เลี้ยง (mentoring) - ผู้อำนวยการวิทยาลัย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการ	
(2) ใช้กลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการและค่านิยมส่วนบุคคล โดยทำความเข้าใจว่าจะอะไรเป็นแรงจูงใจของอาจารย์แต่ละคน ไม่ว่าจะในด้าน การเติบโตทางอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้ และการพัฒนาความพึงพอใจต่อการให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชย	ดำเนินชีวิตและการทำงาน ด้วยมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรม และบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล - ผู้อำนวยการวิทยาลัย สร้างวัฒนธรรมองค์การด้วยการใช้กระบวนการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต”	
(3) ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการสอนงาน การให้คำปรึกษา (coaching) หรือการเป็นที่เลี้ยง (mentoring) โดยคำนึงถึงความต้องการ ความกังวล หรือความแตกต่างของอาจารย์พยาบาลเป็นรายบุคคล	(ผู้เชี่ยวชาญ ข) “แนวทางที่เสนอ มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ แต่การนำแนวทางไปปฏิบัติจริงอาจต้องมีการปรับให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของแต่ละสถาบัน และอาจ	
	ต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การและพัฒนาทักษะของผู้บริหารและบุคลากร ควรเขียน How to ให้เห็นแนวปฏิบัติชัดเจน อาจต้องวิเคราะห์รายสถาบัน”	
		(ผู้เชี่ยวชาญ ค)

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างแนวทางทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดย ผู้วิจัย	ข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ ตามผู้เชี่ยวชาญ
	<p>“เข้าใจได้ว่าการเสนอแนวทางการพัฒนา ที่ผู้วิจัยเสนอเป็นไปตามผลการศึกษาที่ ได้ มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ แต่ควร ประกอบด้วยนิยาม แนวปฏิบัติที่เป็น รูปธรรม สามารถดำเนินการได้จริง โดย วิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม ซึ่งแต่ละสถาบัน มีความแตกต่างของบริบทผู้ตามอย่างไร แล้วมาปรับรูปแบบให้เหมาะสมราย สถาบัน เช่น หน่วยงานที่ต่างกัน ซึ่งน่าจะมี สมรรถนะที่ต่างกัน จะมีรูปแบบการใช้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ทั้งใน ด้านการสร้างแรงจูงใจ การมอบหมาย งาน การสอนงาน...จะยิ่งทำให้แนวทางมี ความชัดเจนขึ้น”</p> <p style="text-align: right;">(ผู้เชี่ยวชาญ ข)</p>	<p>“แนวทางการพัฒนา มีประโยชน์ มีความ เป็นไปได้ แต่ในด้านความเหมาะสม ควร มีการกำหนดเป็นแนวทางที่ชัดเจนว่า ใครต้องทำอะไร ทำกับใคร ทำอย่างไร และทำเมื่อไร ซึ่งในที่นี้ควรมีอย่างน้อย สองระดับคือ ระดับคณะพยาบาลศาสตร์ และระดับวิทยาลัย เช่น การจัดให้มีการ เตรียมความพร้อมของผู้ที่จะมาเป็น ผู้อำนวยการวิทยาลัย ควรเป็นบทบาท ระดับคณะพยาบาลศาสตร์ ซึ่งควรมีการ เตรียมให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง สำหรับระดับวิทยาลัยผู้ที่ เกี่ยวข้องควรมีทั้งผู้อำนวยการวิทยาลัย</p>

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดย ผู้วิจัย	ข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ ตามผู้เชี่ยวชาญ
	คณะกรรมการบริหารวิทยาลัย และ บุคลากรของวิทยาลัย” (ผู้เชี่ยวชาญ ง)	
2. แนวทางการพัฒนาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การ		
2.1 สถาบันการศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมของอาจารย์พยาบาลทุกคน ในการกำหนดหลักเกณฑ์ ดัชนีชี้วัด วิธีการประเมินผล และยึดหลักความมีคุณธรรมในการตัดสินผลลัพธ์การปฏิบัติงาน เพื่อรับผลตอบแทน การได้รับรางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	“แนวทางที่เสนอมีความเป็นไปได้ มีประโยชน์ และมีความเหมาะสมกับทุกองค์การ แต่เสนอแนะเพิ่มเติมเป็นต้นดังนี้การส่งเสริมความโปร่งใสในการตัดสินใจ ควรมีการใช้เทคโนโลยีในการติดตามและเผยแพร่ข้อมูลการตัดสินใจ รวมถึงการจัดการประชุม สื่อสารข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ....การมีนโยบายและกระบวนการที่เป็นธรรมและเท่าเทียม	1. ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลมีการพิจารณาตัดสินผลตอบแทน เช่น เลื่อนขั้นเงินเดือน รางวัล หรือสิ่งตอบแทนอื่นๆ ที่สอดคล้องกับความสามารถ ความพยายาม และผลลัพธ์ของงานที่ทำ เพื่อไม่ให้เกิดอาจารย์พยาบาลเกิดความรู้สึกว่ามีภาระลำเอียง
2.2 สถาบันการศึกษากำหนดแนวปฏิบัติอย่างชัดเจน เกี่ยวกับการให้โอกาส/ผลตอบแทน/รางวัล/การเลื่อนขั้น แก่อาจารย์พยาบาล	ควรมีการทบทวนและปรับปรุงนโยบาย และกระบวนการอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการให้การอบรมเกี่ยวกับความยุติธรรม และความเท่าเทียมแก่พนักงาน.... การ	2. ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล มีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน เช่น เวลา งบประมาณ หรือเครื่องมือในการทำงานอย่าง
2.3 สถาบันการศึกษาเน้นหลักการสื่อสารแบบสองทางอย่างโปร่งใส และแสดงถึงการเคารพซึ่งกันและกัน โดยเปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลทุกคน เข้าถึงข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรได้รับผลตอบแทนรางวัล ได้อย่างเท่าเทียม ทัวถึงครบถ้วน และโปร่งใส สามารถทักท้วงผลการประเมินได้เมื่อข้อมูลมีความผิดพลาดโดยปราศจากอคติ	เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและพนักงาน ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ และการสื่อสารระหว่างผู้นำและพนักงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ควรมีแนวทางอื่นด้วย คือการสร้างความยุติธรรมในกระบวนการประเมินผลงาน ควรมีการฝึกอบรมและการพัฒนาผู้นำ เกี่ยวกับการประเมินผลงานที่ยุติธรรม”	เสมอภาค มีการเกลี้ยกล่อมงานแก่อาจารย์พยาบาลตามความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
2.4 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา มอบหมายงานแก่อาจารย์พยาบาล อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และ	(ผู้เชี่ยวชาญ ก)	3. ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล สร้างระบบหรือกระบวนการในการตัดสินผลตอบแทน ที่โปร่งใส เป็นธรรม และเปิดเผย ดังนี้ (1) ยึดหลักการมีส่วนร่วมของอาจารย์พยาบาลทุกคนในการกำหนดหลักเกณฑ์ ดัชนีชี้วัด

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างแนวทางทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดย ผู้วิจัย	ข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ ตามผู้เชี่ยวชาญ
<p>เกี่ยภาระงานความรับผิดชอบอย่าง เหมาะสม</p>	<p>“แนวทางที่นำเสนอมีประโยชน์ ซึ่งการ ใช้หลักการให้อาจารย์ทุกระดับได้มีส่วน ร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ และ วิธีการประเมินผลในการพิจารณาให้ ผลตอบแทน การสื่อสารอย่างโปร่งใส และสามารถทักท้วงผลการประเมินได้ ซึ่งแต่ละวิทยาลัยได้ดำเนินการอยู่แล้ว แต่ควรเพิ่มเติมเรื่องการกำหนด หลักเกณฑ์ที่มีความคงเส้นคงวา เสมอ ภาค ไม่มีใครได้เปรียบ เสียเปรียบกัน ความหมายคืออาจารย์ทุกคนทุกระดับ ต้องสามารถเข้าถึงเกณฑ์ได้อย่างเท่า เทียมและยุติธรรม โดยเกณฑ์การ ประเมินและการตัดสินผลตอบแทน ต้อง พิจารณาถึงความเหมาะสม กับอาจารย์ แต่ละคนด้วย โดยพิจารณาจากตำแหน่ง บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและ สมรรถนะ แต่ทั้งหมดทั้งปวงใน กระบวนการพิจารณาการตัดสินผล จะต้องพิจารณาจากต้นทุน และผลลัพธ์ ว่ามี impact มากน้อยต่างกันอย่างไร เช่น จะประเมินให้ผลตอบแทนหรือให้ รางวัลคนนี้ก็ต่อมีความชัดเจนว่าเค้ามี ผลงานที่เด่นกว่าคนอื่น ๆ หรือผลงานนั้น มี impact สูงกว่าคนอื่นอย่างไร ประเด็นที่เชื่อมโยงหรือเป็นจิ๊กซอร์กัน กับกระบวนการพิจารณาตัดสิน คือ ความยุติธรรมในการมอบหมายภาระงาน ต้องเกี่ยภาระงานให้สมดุลกัน ... คำนึงถึงเกณฑ์ที่กำหนด โดยเริ่มจาก</p>	<p>วิธีการในการตัดสินให้ ผลตอบแทน การได้รับรางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ การจัดสรรทรัพยากร จะช่วย เสริมสร้างความรู้สึกของความ ยุติธรรมและความโปร่งใส (2) การสื่อสารกับ อาจารย์พยาบาลอย่างชัดเจนและ โปร่งใส เพื่อให้รับรู้และเข้าใจ กระบวนการตัดสินเกี่ยวกับการ เลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลงาน หรือการให้ผลตอบแทน เพื่อให้ทุก คนเข้าใจและมั่นใจว่ากระบวนการ ตัดสินมีความเป็นธรรม (3) การตอบสนองต่อข้อ ร้องเรียนอย่างตรงไปตรงมา โปร่งใสและมีความยุติธรรม โดยมี กระบวนการที่ชัดเจนในการรับ เรื่องร้องเรียนหรือข้อกังวล พร้อม มีการดำเนินการตอบกลับ ที่เป็น ธรรมและตรงไปตรงมา 4. ผู้อำนวยการและทีม ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล สร้างความยุติธรรมในด้าน ปฏิสัมพันธ์ และมีความเคารพต่อ กัน โดยการปฏิบัติต่ออาจารย์ พยาบาลทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่ให้เกิดการแบ่งแยก หรือการ แสดงออกถึงการเลือกที่รักมักที่ชัง</p>

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดย ผู้วิจัย	ข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ ตามผู้เชี่ยวชาญ
	<p>กำหนดเกณฑ์ภาระงานให้ชัดเจน และ หากทำงานเกินเกณฑ์ที่กำหนดก็ให้ ผลตอบแทน ยกตัวอย่างเช่น กำหนด เกณฑ์ภาระงานสอนขั้นต่ำต้องเท่าไร หากอาจารย์มีภาระงานด้านสอนไม่ถึงก็ ต้องมีภาระงานในพันธกิจอื่น เช่น มีผลงานวิจัยมาประกอบ เป็นต้น ถ้าเกณฑ์ชัดเจนและทุกคนตกลงร่วมกัน ยอมรับว่าตนเองได้ปฏิบัติตามเกณฑ์ หรือไม่ ก็ไม่มีปัญหา ...การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ส่วนนี้รวมถึง ปฏิสัมพันธ์กับทีมด้วย จะต้องไม่มี บรรยากาศเลือกที่รักมักที่ชัง หรือเค้าว รู้สึกว่ถ้าเอียงเกิดขึ้น” (ผู้เชี่ยวชาญ จ)</p> <p>“แนวทางที่เสนอ มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ แต่การนำแนวทางไป ปฏิบัติจริงให้เหมาะสมต้องวิเคราะห์ราย สถาบัน ว่ามีปัญหาอะไรในเรื่องนี้” (ผู้เชี่ยวชาญ ค)</p>	
3. แนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร		
<p>3.1 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา แสดงความเอื้ออาทร ใส่ใจ ห่วงใยใน สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของ อาจารย์พยาบาล ทั้งทางร่างกายและ จิตอาวมณ์ จัดสรรทรัพยากร หรือ สวัสดิการสำหรับการดูแลสุขภาพ ทั้ง สุขภาพกายจิตใจ และกิจกรรมทาง สังคมต่าง ๆ หมั่นสังเกตติดตามอาการ</p>	<p>“จากการที่ผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการ พัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ครอบคลุม 3 ด้าน คือ ด้านจิตสังคม ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการส่งเสริม ความก้าวหน้าทางอาชีพ มีความเป็นไปได้ มีประโยชน์ และมีความเหมาะสม และขอเสนอแนะเพิ่มเติมต่อไปนี้</p>	<p>1. ผู้อำนวยการและทีม ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล ดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ของอาจารย์พยาบาล ทั้งทาง ร่างกายและจิตอาวมณ์ จัดสรร ทรัพยากร หรือสวัสดิการสำหรับ การดูแลสุขภาพ ทั้งสุขภาพกาย จิตใจ ควรมีการจัดโปรแกรม</p>

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดย ผู้วิจัย	ข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ ตามผู้เชี่ยวชาญ
<p>เดือนที่แสดงถึงอาการหมดไฟในการทำงานของอาจารย์พยาบาล</p> <p>3.2 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา ปลูกฝังค่านิยมแห่งการชื่นชมยินดี ยอมรับผลงานที่ดี และใช้วิธีตำหนิ อย่างสร้างสรรค์ ไม่กล่าวโทษหากงาน มีข้อผิดพลาด ทั้งนี้หากอาจารย์ พยาบาลประสบความสำเร็จ ทั้งใน ด้านการทำงาน หรือส่วนตัว มีการ แสดงออกถึงการชื่นชม ยินดี ซึ่งอาจ เป็นรางวัลที่จับต้องได้ หรือการชมเชย ประกาศเกียรติคุณ ในขณะเดียวกัน หากงานไม่ประสบผลสำเร็จหรือเกิด ความผิดพลาด ช่วยกันค้นหาสาเหตุ และแนวทางแก้ปัญหามากกว่าการ ค้นหาคนผิด โดยให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะ สอนงาน ที่แสดงออกถึงความ เข้าใจ การให้เกียรติและเคารพใน ศักดิ์ศรี ทั้งคำพูดและการกระทำ</p> <p>3.3 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของการ สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เน้นการ สื่อสารแบบสองทาง และส่งเสริมการ สื่อสารแบบเปิดใจกว้าง ทั้งเป็น ทางการและไม่เป็นทางการ ยอมรับ ความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยสร้าง สภาพแวดล้อมที่ทำให้ทุกคนรู้สึกถึง ความปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น</p>	<p>.... การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีความ สม่ำเสมอ โดยการสื่อสารที่ดี สามารถทำได้ โดยผ่านการใช้เทคโนโลยี และการวางแผนที่ดี เพื่อให้พนักงานรับรู้ ถึงนโยบายและการสนับสนุนจาก องค์การอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง โดยเฉพาะองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ซึ่งควรใช้ช่องทางการ สื่อสารที่หลากหลาย เช่น การประชุม ออนไลน์ การส่งอีเมล การใช้แอปพลิเคชัน ชั้นการสื่อสารภายในองค์การ และการ จัดสัมมนา</p> <p>.....การให้การฝึกอบรมและการพัฒนา หากองค์การมีทรัพยากรในการจัด ฝึกอบรมและการพัฒนา จะช่วยเพิ่ม ทักษะและความรู้ของพนักงาน ทำให้ พนักงานรู้สึกได้ว่า ได้รับการสนับสนุนใน การพัฒนาอาชีพ โดยการวางแผนการ ฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของ พนักงาน และให้การสนับสนุนในการเข้า ร่วมการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก องค์การ.....การสนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีในการสอนและทรัพยากรการ สอน หากองค์การมีทรัพยากรและการ วางแผนที่ดี ช่วยให้อาจารย์พยาบาล สามารถสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ขึ้น และลดความเครียดจากการขาด ทรัพยากร ควรมีการจัดหาทรัพยากรการ สอนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เช่น อุปกรณ์การสอนดิจิทัล การเข้าถึง</p>	<p>สุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพ ประจำปี การสนับสนุนการออกกำลังกาย และการให้คำปรึกษา ด้านสุขภาพ ฯ</p> <p>2. ผู้อำนวยการและทีม ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล หมั่นสังเกตและติดตามอาการ เดือนที่แสดงถึงอาการหมดไฟใน การทำงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งอาจแก้ไขหรือป้องกันโดยการ สร้างทีมในการทำงาน ซึ่งอาจเป็น ทีมภายในหรือภายนอกองค์การ การแชร์ทรัพยากรบุคคลให้กัน เพื่อช่วยลดภาระงาน หรือลด ความเครียดในการทำงาน</p> <p>3. ผู้อำนวยการและทีม ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล ปลูกฝังค่านิยมแห่งการชื่นชมยินดี ยอมรับผลงานที่ดี มีการแสดงออก ถึงการชื่นชม ยินดี ซึ่งอาจเป็น รางวัลที่จับต้องได้ หรือการชมเชย ประกาศเกียรติคุณ ช่วยเพิ่มความ มั่นใจและแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน</p> <p>4. ผู้อำนวยการและทีม ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล เน้นการสื่อสารแบบสองทาง และ ส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดใจ กว้าง ทั้งเป็นทางการและไม่เป็น</p>

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างแนวทางทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดย ผู้วิจัย	ข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ ตามผู้เชี่ยวชาญ
<p>3.4 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และเทคโนโลยีแก่อาจารย์พยาบาล อย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ในพันธกิจต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>แหล่งข้อมูลออนไลน์การสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความสำเร็จ จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะอาด ปลอดภัย และสะดวกสบาย ซึ่งรวมถึงการ ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปรับปรุง สภาพแวดล้อม</p>	<p>ทางการ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยสร้างสภาพแวดล้อม ที่ทำให้ทุกคนรู้สึกถึงความ ปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น</p>
<p>3.5 สถาบันพระบรมราชชนก กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการ ส่งเสริมความก้าวหน้า หรือการเติบโต ด้านอาชีพ (career part) แก่อาจารย์ พยาบาลอย่างชัดเจน เพื่อให้อาจารย์ พยาบาลเกิดความรู้สึกมั่นคงในงาน และอาชีพ</p>	<p>.....การให้การยอมรับและการชื่นชม สามารถทำได้ผ่านการสื่อสารและการให้ รางวัล ช่วยเพิ่มความมั่นใจและแรงจูงใจใน การทำงานของพนักงาน สร้างบรรยากาศ การทำงานที่เป็นบวก ซึ่งความสำเร็จ กิจกรรมหรือโปรแกรมที่ส่งเสริมการ ยอมรับและการชื่นชม เช่น การมอบรางวัล พนักงานดีเด่น การให้คำชมเชยผ่านช่อง</p>	<p>5. ผู้อำนวยการและทีม ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ จัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยีใน การสอน การเข้าถึงแหล่งข้อมูล ออนไลน์ เพื่ออำนวยความสะดวก ต่อการปฏิบัติงานในพันธกิจต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ</p>
<p>3.6 สถาบันการศึกษาพยาบาล กำหนดแผนการพัฒนาการเติบโตด้าน อาชีพของอาจารย์พยาบาลเป็น รายบุคคล ให้โอกาสในการฝึกอบรม หรือพัฒนาทักษะเพิ่มเติมที่สอดคล้อง กับปัญหาและความต้องการ รวมทั้ง ให้การสนับสนุนในเรื่องเวลา การ สนับสนุนด้านงบประมาณ ในการผลิต ผลงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<p>ทางการสื่อสารภายในองค์การ.....การสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและ เป็นมิตร องค์การที่ต้องการสร้าง บรรยากาศการทำงานที่ดี ความสำเร็จ กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในทีม การ สนับสนุนจากผู้บริหาร และการสร้าง วัฒนธรรมองค์การที่เป็นมิตรและ.....การ สนับสนุนด้านสุขภาพและความเป็นอยู่</p>	<p>6. ผู้อำนวยการและทีม ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล กำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติใน การส่งเสริม ความก้าวหน้า หรือ การเติบโตด้านอาชีพ (career path) ซึ่งเป็นความก้าวหน้าทาง วิชาการ หรือทางด้านการบริหาร แก่อาจารย์พยาบาลเป็นรายบุคคล ให้โอกาสในการฝึกอบรม หรือ พัฒนาทักษะเพิ่มเติม รวมทั้งให้ การสนับสนุนในเรื่องเวลา การ สนับสนุนด้านงบประมาณ ในการ ผลิตผลงานเพื่อความก้าวหน้าใน อาชีพ</p>
	<p>ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและสุขภาพที่ดีของ พนักงาน ลดการขาดงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน ความสำเร็จ โปรแกรมสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพ ประจำปี การสนับสนุนการออกกำลังกาย และการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ</p>	

(ผู้เชี่ยวชาญ ก)

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างแนวทางทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดย ผู้วิจัย	ข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ ตามผู้เชี่ยวชาญ
	<p>“จากการที่ผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ถือว่ามีประโยชน์ แต่ความเห็นเพิ่มเติมคือด้านการเกลี้ยและมอบหมายงาน ต้องคำนึงถึงการทำหน้าที่ตาม Job specification และ Job description ด้วย... ต้องคำนึงการเกิดประโยชน์สูงสุดต่อวิทยาลัยและนักศึกษาเป็นหลัก และมีการพัฒนาส่งเสริมสมรรถนะของอาจารย์ในการทำงานให้มีคุณภาพ ตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งถ้ามีการส่งเสริมสมรรถนะอาจารย์ให้สูงขึ้น ก็จะส่งผลให้อาจารย์สามารถจัดการสมดุลเวลาในการทำงานได้ดีขึ้น</p> <p>....การสร้างแรงจูงใจภายนอกเพื่อให้อาจารย์อยู่ปฏิบัติงานให้กับวิทยาลัยของสทบช. ด้านผลตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ ให้อาจารย์ของวิทยาลัยในสทบช. ไม่ควรแตกต่างจากหน่วยงานภาครัฐ อื่นๆ</p> <p>....ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพที่เป็นทั้งด้านวิชาการ และด้านความก้าวหน้าในทางบริหาร ต้องกำหนดเป็น success plan ระยะสั้น ระยะยาว เป็นรายบุคคล....ด้านการลดภาวะburn out ก็เห็นด้วยว่าสำคัญ คนในองค์การจะต้องไม่เกิดความรู้สึกว่า ตนเองต้อง</p>	

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างแนวทางทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดย ผู้วิจัย	ข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ ตามผู้เชี่ยวชาญ
	<p>แบกองค์การไว้เพียงลำพัง...ซึ่งการสร้าง ทีมทำงานไม่ว่าจะเป็นทีมวิจัย ทีม วิชาการต่างๆ อาจเป็นภายในวิทยาลัย ด้วยกันเอง หรือนอกวิทยาลัยก็ได้ แล้ว เกิดบรรยากาศการแชร์ทรัพยากรให้แก่ กัน สิ่งนี้ที่ทำอยู่สามารถลดwork load ได้”</p> <p style="text-align: right;">(ผู้เชี่ยวชาญ จ)</p>	
4. แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในงาน		
<p>4.1 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา ให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างชัดเจนแก่ อาจารย์พยาบาลทันที หลังจากนิเทศ การปฏิบัติงาน เพื่อให้อาจารย์ พยาบาลเข้าใจผลการปฏิบัติงานของ ตนเอง และความคาดหวังของ สถาบันการศึกษา โดยให้ข้อเสนอแนะ ในเชิงสร้างสรรค์และแสดงถึงความ เป็นกัลยาณมิตรแก่อาจารย์พยาบาล ในการปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหา</p>	<p>“แนวทางที่เสนอมีความเป็นไปได้ มีประโยชน์ และมีความเหมาะสมกับทุก องค์การ ขอเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านดังนี้ การจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ที่เหมาะสม ช่วยเพิ่มความพึง พอใจและความผูกพันของพนักงานต่อ องค์การ ควรมีการสำรวจความต้องการ ของพนักงานในการกำหนดสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม รวมถึง การปรับปรุงสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัว มีความเป็นไปได้สูงในยุคดิจิทัล ที่การทำงานแบบยืดหยุ่นเป็นไปได้มาก ขึ้น ช่วยลดความเครียด เพิ่มความพึง พอใจในการทำงาน และเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน เหมาะสมกับ ทุกองค์การที่ต้องการดูแลสุขภาพจิตและ ความเป็นอยู่ของพนักงาน ควรมีนโยบาย การทำงานแบบยืดหยุ่น เช่น การทำงาน จากที่บ้าน การกำหนดเวลาทำงานที่</p>	<p>1. ผู้อำนวยการสถาบัน การศึกษาแสดงความสนใจในการ รับฟังความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับงานจาก อาจารย์พยาบาล และนำความ คิดเห็นนั้นมาใช้ในการตัดสินใจ</p> <p>2. ผู้อำนวยการและทีม ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล มี การกำกับ ติดตามงานอย่าง เหมาะสม และเข้าไปช่วยเหลือ แก้ไขทันที เมื่ออาจารย์พยาบาลมี ปัญหาในการปฏิบัติงาน</p>
<p>4.2 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา แสดงความสนใจและกระตือรือร้นใน การรับฟังความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับงานจาก อาจารย์พยาบาล และนำความคิดเห็น นั้นมาใช้ในการตัดสินใจ</p>	<p>3. ผู้อำนวยการและทีม ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล ส่งเสริมความปลอดภัยทั้งชีวิตและ ทรัพย์สินและจัดสรรปัจจัย เกื้อหนุนในการปฏิบัติงานทั้งใน วิทยาลัยและแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ</p>	<p>3. ผู้อำนวยการและทีม ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล ส่งเสริมความปลอดภัยทั้งชีวิตและ ทรัพย์สินและจัดสรรปัจจัย เกื้อหนุนในการปฏิบัติงานทั้งใน วิทยาลัยและแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ</p>
<p>4.3 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา มีการกำกับติดตามงานอย่างเหมาะสม โดยเน้นกระบวนการมุ่งกระทำให้ เกิดผลสำเร็จของงาน และเข้าไปช่วย</p>	<p>4. ผู้อำนวยการวิทยาลัย และ ทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล</p>	<p>4. ผู้อำนวยการวิทยาลัย และ ทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล</p>

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดย ผู้วิจัย	ข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ ตามผู้เชี่ยวชาญ
แก้ไขทันที หากเห็นว่างานอาจไม่ สำเร็จเรียบร้อย	ยึดหยุ่น และการสนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีเพื่อการทำงานทางไกล” (ผู้เชี่ยวชาญ ก)	มีการถ่ายทอดนโยบายสู่การ ปฏิบัติอย่างชัดเจน
4.4 สถาบันการศึกษาคำนึงถึง ความปลอดภัย ความสะดวกสบายใน การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยการจัดสรร ส่งเสริม เกื้อหนุนด้าน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ ทำงานและแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ ทั้งใน ด้านความปลอดภัยทางสุขภาพ ความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และ ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีมาตรการการป้องกัน ผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และการสอนภาคปฏิบัติ ของอาจารย์ พยาบาล	“ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการมี ปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารกับ ผู้บังคับบัญชา อย่างมองแค่การมี ปฏิสัมพันธ์กับผู้อำนวยการวิทยาลัย เท่านั้น ต้องมองถึงปฏิสัมพันธ์กับทีม ระดับรองหรือหัวหน้าสายงานด้วยซึ่งอยู่ ใกล้ชิดเค้ามามากกว่า ซึ่งมีสำคัญ” (ผู้เชี่ยวชาญ จ)	5. ผู้อำนวยการและทีม ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล กำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรร ภาระงานแก่อาจารย์พยาบาลอย่าง เหมาะสม เคารพเวลาส่วนตัว ส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลบริหาร ความสมดุลระหว่างชีวิต การ ทำงานและครอบครัวให้เหมาะสม
4.5 สถาบันการศึกษาพยาบาล กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน และ บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรภายในสถาบัน เพื่อใช้ เป็นหลักอ้างอิงในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน	“ปรับแนวทางให้กระชับและชัดเจน โดยเน้นที่ระดับวิทยาลัย ดังนี้.... ผู้อำนวยการวิทยาลัยแสดงออกถึงความ เป็นกัลยาณมิตรแก่อาจารย์พยาบาลใน การปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหา ให้การ ช่วยเหลือทันที โดยไม่หวังผลตอบแทน.... ผู้อำนวยการวิทยาลัยส่งเสริมการสร้าง ความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน และจัดสรรปัจจัยเกื้อหนุนในการ ปฏิบัติงานทั้งในวิทยาลัยและแหล่งฝึก ภาคปฏิบัติ...ผู้อำนวยการวิทยาลัย กำหนดนโยบายการบริหารงาน และมี การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน... ผู้อำนวยการวิทยาลัยกำหนดหลักเกณฑ์ การจัดภาระงานอย่างเหมาะสมแก่ อาจารย์พยาบาล และส่งเสริมให้อาจารย์ พยาบาลบริหารความสมดุลระหว่างชีวิต	6. ผู้อำนวยการวิทยาลัย แสดงออกถึงการเป็นตัวแทนใน การช่วยเหลือ พิทักษ์สิทธิ ประโยชน์และผลตอบแทนต่าง ๆ ตามสิทธิที่พึงได้ ให้กับอาจารย์ พยาบาล เพื่อสร้างการรับรู้ถึง ความมั่นคงในอาชีพเมื่ออยู่ ปฏิบัติงานให้กับสถาบัน
4.6 ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา แสดงออกถึงการเคารพเวลาส่วนตัว ของอาจารย์พยาบาล เอื้อเวลาในการ หยุดพักและการใช้เวลาในวันหยุดของ อาจารย์พยาบาล รวมถึงการสนับสนุน รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อ ส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิต การทำงาน และครอบครัว พร้อมทั้งให้โอกาสใน เลือกวิธีการทำงาน และตารางเวลา		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดย ผู้วิจัย	ข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ ตามผู้เชี่ยวชาญ
<p>แบบยืดหยุ่นในการทำพันธกิจต่าง ๆ (ได้แก่ การบริการวิชาการแก่สังคม การวิจัย และการเป็นที่ปรึกษา) ให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตและครอบครัวของแต่ละคน</p> <p>4.7 สถาบันพระบรมราชชนก กำหนดทิศทางในการบริหารงาน และมีการถ่ายทอดนโยบายลงสู่วิทยาลัยพยาบาลอย่างชัดเจน</p>	<p>การทำงานและครอบครัวให้เหมาะสม... ผู้อำนวยการวิทยาลัย กำหนดให้มี ผู้รับผิดชอบปรึกษาผลตอบแทนหรือสิทธิ ประโยชน์ ของอาจารย์พยาบาล และการ จัดสรรสวัสดิการตามสิทธิ และมีการ สื่อสารให้อาจารย์พยาบาลได้รับทราบ เป็นระยะ”</p> <p>(ผู้เชี่ยวชาญ ช)</p>	
<p>4.8 สถาบันพระบรมราชชนก และ/หรือผู้อำนวยการสถาบันการศึกษามี กลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจภายนอก ให้กับอาจารย์พยาบาลที่เป็น ข้าราชการ ได้รับรู้ถึงความมั่นคงใน วิชาชีพ หากตั้งใจที่จะอยู่ปฏิบัติงาน จนกว่าจะสิ้นสุดอายุราชการ โดยไม่ไป ปฏิบัติงานที่อื่นแม้ว่าจะมีค่าตอบแทน หรือเงินเดือนที่ดีกว่า</p>	<p>“...ข้อเสนอแนะให้เสนอ แนวทางการ ที่สามารถนำไปใช้ได้ สำหรับขอบเขตของ ผู้ที่จะดำเนินการให้เกิดความผูกพันต่อ องค์การนี้ ให้เน้นที่ผู้อำนวยการ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึงผู้อำนวยการ วิทยาลัย ดังนั้น ส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ระดับคณะหรือระดับสถาบันพระบรม ราชชนก ควรไปปรับให้เป็นระดับ วิทยาลัย โดยให้เป็นบทบาทของ ผู้อำนวยการที่จะให้ข้อเสนอแนะ หรือ</p>	
<p>4.9 สถาบันพระบรมราชชนกสร้าง แรงจูงใจภายนอกให้กับอาจารย์ พยาบาลที่ไม่ได้อยู่ในตำแหน่ง ข้าราชการ ได้รับรู้ถึงความมั่นคงใน วิชาชีพ หากตั้งใจที่จะอยู่ปฏิบัติงาน จนครบวาระการปฏิบัติงาน โดยไม่ไป ปฏิบัติงานที่อื่นแม้ว่าจะมีค่าตอบแทน หรือเงินเดือนที่ดีกว่า (เช่น การมี สวัสดิการดูแลสุขภาพเมื่อเจ็บป่วย การสนับสนุนด้านกองทุนสำรองเลี้ยง ชีพหรือกองทุนเกื้อกูล เมื่อครบวาระ การปฏิบัติงาน)</p>	<p>เข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอนโยบาย ให้กับคณะ หรือสถาบันพระบรมราช ชนก”</p> <p>(ผู้เชี่ยวชาญ ฉ)</p>	

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างแนวทางทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดย ผู้วิจัย	ข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ ตามผู้เชี่ยวชาญ
4.10 ผู้อำนวยการ สถาบันการศึกษาแสดงออกถึงการเป็น ตัวแทนในการช่วยเหลือ พิทักษ์สิทธิ ประโยชน์และ		
5. ข้อเสนอแนะในภาพรวมเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของผู้เชี่ยวชาญ		
	“ในภาพรวมแนวทางการสร้างความ ผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ผู้วิจัยนำเสนอ มี ความเป็นไปได้ มีประโยชน์ มีความ เหมาะสม เพราะภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญในการ สร้างแรงจูงใจและการขับเคลื่อนการ เปลี่ยนแปลงภายในองค์การ....ส่วนการ รับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความ ยุติธรรมเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้าง ความเชื่อถือและความไว้วางใจภายใน องค์การ หากพนักงานรู้สึกว่าได้รับการ ปฏิบัติอย่างยุติธรรม จะทำให้มีความพึง พอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การที่พนักงานรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน จากองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้าง ความพึงพอใจและความผูกพันกับ องค์การ การสนับสนุนสามารถเป็นได้ทั้ง ในด้านทรัพยากร การฝึกอบรม และการ ช่วยเหลือต่าง ๆ แต่ควรมีการประเมิน ความต้องการของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และจัดการสนับสนุนที่เหมาะสมตาม ความต้องการนั้น ๆความพึงพอใจใน	1. ควรมีการพัฒนาแนว ทางการสร้างความผูกพันต่อ องค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการ สำรวจความพึงพอใจของอาจารย์ ในด้านต่าง ๆ เป็นระยะ และนำผล การสำรวจมาใช้ในการปรับปรุง สภาพแวดล้อมการทำงาน และ นโยบายต่าง ๆ 2. มีการกำหนดแนวทางหรือ แนวปฏิบัติที่สอดคล้อง และ เหมาะสมกับข้อมูลตามบริบทของ วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก 3. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาในระดับของ วิทยาลัยพยาบาล ซึ่งยังไม่ ครอบคลุมในระดับคณะพยาบาล ศาสตร์ ดังนั้นแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ ควร กำหนดขอบเขตการนำไปใช้ ใน ระดับวิทยาลัยพยาบาล

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดย ผู้วิจัย	ข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ ตามผู้เชี่ยวชาญ
	<p>งาน เป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน หากพนักงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน จะมีแรงจูงใจและความสามารถในการทำงานที่สูงขึ้น ช่วยลดการลาออก เพิ่มความผูกพันกับองค์การ และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งควรมีการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานเป็นระยะ และนำผลการสำรวจมาใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและนโยบายต่าง ๆ”</p> <p style="text-align: right;">(ผู้เชี่ยวชาญ ก)</p> <p>“ขอชื่นชมผู้วิจัยที่ทำเรื่องนี้ มีวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับสภช ซึ่งการเสนอแนวทางการพัฒนาโดยภาพรวมมีประโยชน์ บางส่วนมีความเหมาะสมเป็นไปได้ แต่ควรพิจารณาแนวทางที่สำคัญ ๆ หรือมีรูปแบบหรือวิธีการใหม่ ๆ”</p> <p style="text-align: right;">(ผู้เชี่ยวชาญ ข)</p> <p>“ชื่นชมนักวิจัย เรื่องที่ผู้วิจัยศึกษาถือว่าเป็นเรื่องที่ยาก เพราะเราอยู่ในช่วงเปลี่ยนแปลง มีโครงสร้างการบริหารที่มีทั้งระดับคณะ ระดับวิทยาลัย เรื่องนี้ถือว่าศึกษาได้ตรงกับ pain point ของวิทยาลัยพยาบาล ในสภช. เพราะมีอาจารย์ลาออก....ในขั้นตอนการกำหนด</p>	

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

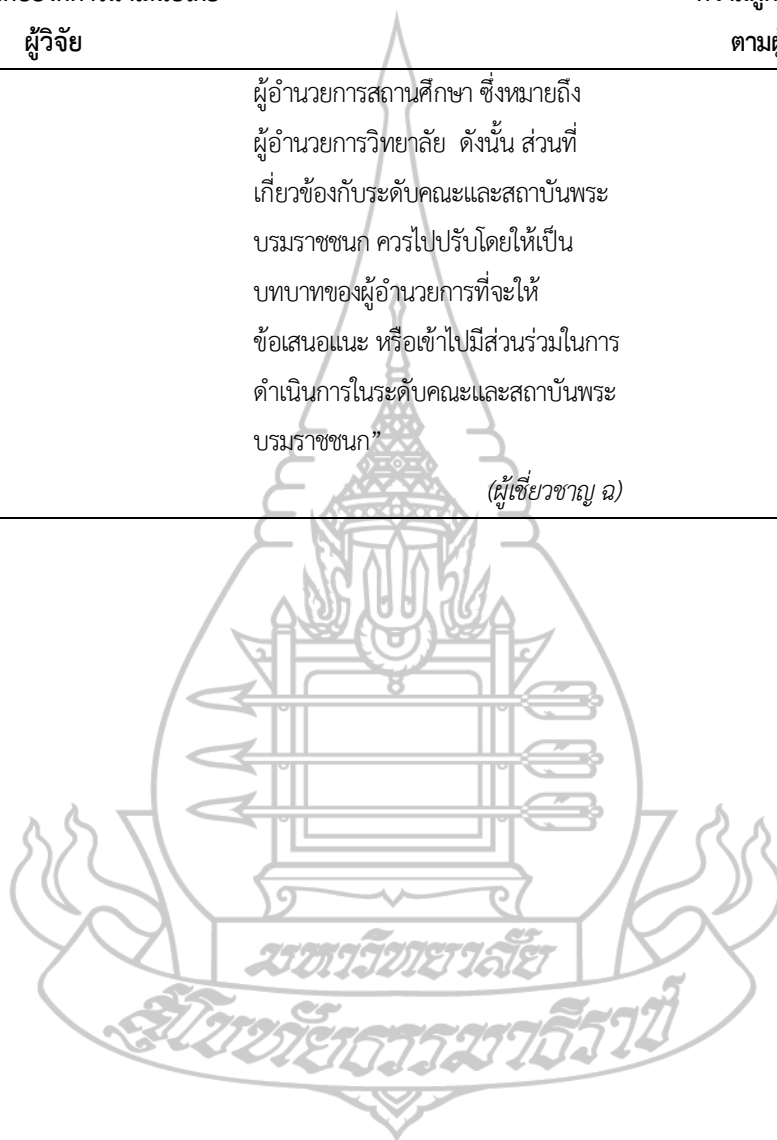
ร่างแนวทางทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดย ผู้วิจัย	ข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ ตามผู้เชี่ยวชาญ
	<p>ปัจจัยที่ต้องพัฒนา</p> <p>ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การ และความพึงพอใจในงาน มีความเหมาะสม แต่แนวทางที่เสนอมายัง มองในภาพรวม อาจนำไปใช้ได้จำกัด ควรมีแนวทางหรือแนวปฏิบัติที่ สอดคล้องกับข้อมูลตามบริบทของ วิทยาลัยพยาบาล...หรือจะต้องระบุว่า แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ที่นำเสนอมานำไปใช้ในระดับวิทยาลัย เพราะไม่มีการกล่าวถึงผู้บริหารในระดับ คณะหรือคนบตี แต่พูดถึงผู้อำนวยการ วิทยาลัย”</p> <p>(ผู้เชี่ยวชาญ ค)</p> <p>“...ในขั้นตอนการกำหนดปัจจัยพัฒนา ประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การ การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การ และความพึงพอใจในงาน นั้นมี ความเหมาะสม ในภาพรวม แนวทางการ พัฒนาการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก ที่ผู้วิจัยเสนอเป็น แนวทางที่มีประโยชน์ในทุกข้อรายการ แต่เนื่องจากการกำหนดแนวทางการ พัฒนาของแต่ละปัจจัย ผู้วิจัยได้นำมา จากข้อกระทงคำถามของแต่ละปัจจัย</p>	

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างแนวทางทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดย ผู้วิจัย	ข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ ตามผู้เชี่ยวชาญ
	<p>จึงทำให้แนวทางการพัฒนาที่นำเสนอ เป็นข้อความที่แสดงถึงตัวแปรที่ศึกษา ยังไม่ใช่การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนา จึงทำให้มีการกำหนดแนวทางบางแนวทางมีความทับซ้อนกัน ดังนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น มีความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการนำไปใช้ จึงขอเสนอให้มีการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนา โดยบูรณาการการพัฒนาปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยไปด้วยกัน และให้กำหนดให้ชัดเจนว่า ใครเป็นผู้ดำเนินการ ดำเนินการกับใคร อย่างไร และเมื่อไร”</p> <p style="text-align: right;">(ผู้เชี่ยวชาญ ก)</p> <p>“ในภาพรวมเป็นการวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่เห็นถึงองค์ประกอบ ในการสร้างความผูกพันต่อองค์การและเห็นถึงแนวทางในการสร้างความผูกพันตามบทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา แต่ในร่างแนวทางการพัฒนาแต่ละด้าน อาจจะปรับให้เป็นภาพโดยรวมและสกัดแนวทางที่เป็นรูปธรรมที่สอดคล้องกับผลการเก็บข้อมูล ทั้งนี้แนวทางที่ผู้วิจัยเสนอมาส่วนใหญ่เป็นแนวทางตามหลักการโดยทั่วไป...จึงมีข้อเสนอแนะให้เสนอแนวทางการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม ที่สามารถนำไปใช้ได้.... สำหรับขอบเขตของผู้ที่จะดำเนินการให้ เกิดความผูกพันต่อองค์การนี้ ให้นั้นที่</p>	

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ร่างแนวทางทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การนำเสนอโดย ผู้วิจัย	ข้อพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับแนวทางการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ ตามผู้เชี่ยวชาญ
	<p>ผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัย ดังนั้น ส่วนที่ เกี่ยวข้องกับระดับคณะและสถาบันพระ บรมราชชนก ควรไปปรับโดยให้เป็น บทบาทของผู้บริหารที่จะให้ ข้อเสนอแนะ หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการในระดับคณะและสถาบันพระ บรมราชชนก”</p> <p>(ผู้เชี่ยวชาญ ฉ)</p>	



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-methods research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และได้กำหนดการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ 1) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 2) ตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 3) ศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยมีการสรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1.1.2 เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในการวิจัยระยะนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรและ

องค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยนำผลการศึกษาทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งฐานข้อมูลงานวิจัยทางอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ สำหรับกำหนดองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ และองค์ประกอบปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างเพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยผลที่ได้รับจากวิจัยระยะนี้ คือ องค์ประกอบและตัวแปรสังเกตได้ของความผูกพันต่อองค์การ และองค์ประกอบและตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พร้อมทั้งได้ร่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลในเบื้องต้น

ระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ การวิจัยในระยะนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการ คือ 1) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงทั้งภายนอกและภายในของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น พร้อมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบดังกล่าวกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1) ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงทั้งภายนอกและภายในของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ในขั้นตอนนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจและใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 650 คน ใช้การสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของประชากรทั้งหมดจากสถาบันการศึกษาพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในแต่ละภูมิภาค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเพื่อใช้ในการวิเคราะห์จำนวน 586 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.17 และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยผลที่ได้รับจากขั้นตอนนี้ คือ โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์การและโมเดลการวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล รวมทั้งความสอดคล้องของโมเดลซึ่งเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ประเมินขนาดอิทธิพล โดยหาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมาตรฐาน (β) ทั้งที่เป็นอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม พร้อมทั้งศึกษาตัวแปรส่งผ่านจากรูปแบบ

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) โดยผลที่ได้รับจากขั้นตอนนี้ คือ โมเดลสมการโครงสร้างและแสดงอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในระยะนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อให้ได้แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร่างแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลที่พัฒนามาจากผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง แนวคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ และแบบบันทึกข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยผลที่ได้รับจากระยะนี้ คือ แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1.3 ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้สรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1.3.1 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้สรุปประเด็นที่สำคัญดังนี้

1) ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สามารถกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของความผูกพันต่อองค์การได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาล ในฐานะสมาชิกของสถาบันการศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เป้าหมายของสถาบันการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ และแสดงถึงความเต็มใจที่จะมีภาวะผูกพันในการเป็นสมาชิกของสถาบันการศึกษาต่อไป โดยความผูกพันต่อองค์การ มีองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน พร้อมตัวบ่งชี้ ดังนี้

(1) ด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมแสดงออกของอาจารย์พยาบาล ที่สะท้อนให้เห็นว่า มีความสุขที่ได้ทำงานให้กับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการศึกษา จึงเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ พุ่มเเห อุทิศตน

ให้กับสถาบันการศึกษาอย่างเต็มความสามารถ และยังคงมีความต้องการ ที่จะอยู่ปฏิบัติงานให้กับสถาบันการศึกษาต่อไป

(2) ด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาล ที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ในสถาบันการศึกษา แม้ว่าอาจมีความต้องการในการที่จะออกจากองค์การก็ตาม แต่เนื่องจากการได้ตรงถึงผลกระทบเชิงลบหรือการสูญเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับหรือเสียไปหากออกจากองค์การ จึงตัดสินใจในการเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับสถาบันการศึกษาต่อไป

(3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง จิตสำนึกของอาจารย์-พยาบาล ต่อสถาบันที่ปฏิบัติงานว่า สถาบันให้คุณประโยชน์ต่อตน จึงแสดงออกถึงความจงรักภักดี อยู่ร่วมปฏิบัติงานและดำรงความเป็นสมาชิกของสถาบันการศึกษาอย่างยั่งยืน

2) ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาสามารถนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละปัจจัย พร้อมทั้งระบุองค์ประกอบและองค์ประกอบย่อยของแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

(1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษา มีอิทธิพลโน้มน้าวให้อาจารย์พยาบาลเกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ต้องการ โดยสร้างความมั่นใจและพัฒนาความสามารถของอาจารย์พยาบาลไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น สร้างความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ และจูงใจให้ตระหนักถึงประโยชน์ขององค์การ โดยมีองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน พร้อมตัวบ่งชี้ ดังนี้

(1.1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือกระบวนการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สร้างความไว้วางใจ ความเคารพศรัทธาและความภาคภูมิใจแก่อาจารย์พยาบาล เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลง โดยมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ มีความคิดสร้างสรรค์ ฉลาดรอบรู้ และเชี่ยวชาญทั้งในด้านวิชาการและด้านบริหาร สามารถแก้ไขปัญหาได้ดี มีความฉลาดทางอารมณ์ มั่นใจในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์

(1.2) การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือกระบวนการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล จูงใจอาจารย์พยาบาล ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้

แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก เพื่อจูงใจในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน การสร้างเครือข่าย เพื่อความสำเร็จของงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

(1.3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือกระบวนการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการกระตุ้นให้มีมุมมองใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ หรือค้นหาวิธีการใหม่เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กระตุ้นให้มองปัญหาอย่างท้าทาย และสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการบรรลุเป้าหมาย สนับสนุนให้มีอิสระในการทำงานและมอบอำนาจในการตัดสินใจ

(1.4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกหรือกระบวนการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ปฏิบัติต่ออาจารย์พยาบาลโดยแสดงออกถึงการให้ความสำคัญ การให้คุณค่าและการคำนึงถึงความแตกต่างเป็นรายบุคคล ในด้านการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม การพัฒนาส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้า การเป็นที่ปรึกษา การสอนงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างรายบุคคล การรับฟังและเปิดโอกาส ให้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ต่อการปฏิบัติและการจัดสรรผลตอบแทนให้แก่อาจารย์พยาบาล ของสถาบันที่สังกัด ว่าเป็นไปด้วยความชอบธรรม โปร่งใส เหมาะสม ถูกต้อง และตรงไปตรงมา โดยมีองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน พร้อมตัวบ่งชี้ ดังนี้

(2.1) ด้านการจัดสรร หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ต่อการปฏิบัติของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล เกี่ยวกับการได้รับโอกาส ในด้านการจัดสรรด้านผลตอบแทน รางวัล การเลื่อนขั้น การมอบหมายภาระงาน หรือทรัพยากรในการทำงานอย่างเป็นยุติธรรม

(2.2) ด้านกระบวนการหมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลต่อกระบวนการภายในวิทยาลัยพยาบาล ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และการตัดสินใจให้ผลตอบแทนหรือทรัพยากร ที่ประกอบด้วยหลักความเป็นธรรม เสมอภาค ไม่มีอคติ โปร่งใส น่าเชื่อถือ ถูกต้อง สามารถแก้ไขเมื่อมีข้อผิดพลาด และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมีคุณธรรม

(2.3) ด้านปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลต่อการปฏิบัติของผู้บริหารด้านปฏิสัมพันธ์ และการให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแก่อาจารย์พยาบาล ด้วยความเท่าเทียม ไม่มีอคติ

(3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การตีความของอาจารย์พยาบาลต่อสถาบันการศึกษาที่ตนเองสังกัด ในด้านการให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่า การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของอาจารย์พยาบาล รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลมีความมั่นคง และก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งอาจารย์พยาบาลสามารถรับรู้ถึงการสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาพยาบาลที่สังกัด ผ่านทางนโยบาย และพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยมีองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน พร้อมตัวบ่งชี้ ดังนี้

(3.1) ความก้าวหน้าทางอาชีพ หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลต่อนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลเอาใจใส่ ด้านความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและการเติบโตทางอาชีพ

(3.2) การปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาล ต่อการสนับสนุนจากผู้บริหารในสถาบันการศึกษาที่สังกัด ในการให้คำแนะนำ สอนงาน ช่วยเหลือ และช่วยแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอทั้งในด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

(3.3) จิตอาารมณ์ หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลว่าผู้บริหารในสถาบันที่สังกัด ให้การยอมรับและเห็นคุณค่า ให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ เคารพในศักดิ์ศรีของกันและกัน แสดงความห่วงใย ช่วยเหลืองาน เข้าใจและเห็นใจเมื่อตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด รักษาสัมพันธภาพและมีปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน

(4) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความคิดและรู้สึกเชิงบวกของอาจารย์พยาบาลที่มีต่องานที่ทำ รวมทั้งปัจจัยหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งเกิดจากการรับรู้จากการปฏิบัติงาน และเป็นการตัดสินใจว่า ผลที่ได้จากการปฏิบัติงานเป็นไปตามความคาดหวังหรือไม่ โดยมีองค์ประกอบย่อย 7 ด้าน พร้อมตัวบ่งชี้ ดังนี้

(4.1) คุณลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่องานที่รับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วย ความรักในการเป็นอาจารย์พยาบาล รู้สึกมีคุณค่า การทำงานที่ท้าทายความสามารถ การได้ใช้ทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายหรือกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจ และมีความมั่นคงในอาชีพ

(4.2) ผลประโยชน์ที่ได้รับ หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่อสิ่งที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ หรือการได้รับรางวัล การยกย่องเมื่อผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง

(4.3) ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาล ต่อผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยด้านสัมพันธภาพ การกำกับติดตาม การนิเทศงาน การชี้แนะ สอนงาน ความสามารถ และการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา

(4.4) เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่อเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในวิทยาลัยพยาบาล สัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่ในแหล่งฝึกปฏิบัติ การช่วยเหลืองาน การทำงานเป็นทีม การยอมรับนับถือความเชี่ยวชาญในงาน

(4.5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่อนโยบายของวิทยาลัยภายใต้สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ การมอบหมายงาน การสื่อสารภายในวิทยาลัยพยาบาล

(4.6) สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย และความสะอาดสบาย หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่อสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย และความสะอาดสบาย ในการทำงาน ในวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน และเครือข่ายช่วยเหลือกัน

(4.7) ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อความสมดุลระหว่าง ชีวิต งาน และครอบครัว ประกอบด้วย ภาระงานหรือชั่วโมงปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวกับการสอน การบริการวิชาการแก่สังคม การวิจัย การเป็นที่ปรึกษา การจัดการกับภาระงาน และการจัดสมดุลในการมีกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตและครอบครัว และการมีวันหยุดพักผ่อน

1.3.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ 3 ประเด็นคือ 1) ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในโมเดล 2) ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดังรายละเอียด ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในโมเดล สรุปผลดังนี้

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในโมเดล ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การแจกแจงข้อมูลของตัวแปรทั้งหมดในโมเดลมีลักษณะเป็นโค้งปกติ (ค่าความเบ้ใกล้เคียงกับ 0 และค่าความโด่งเป็นบวก) ซึ่งบ่งชี้ว่า ตัวแปรทั้งหมดมีค่าการกระจายตัวของข้อมูลอยู่ในระดับพอใช้ถึงดี สามารถใช้ในการวิเคราะห์เชิงสาเหตุได้ โดยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของแต่ละตัวแปรในโมเดล ได้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

ส่วนด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลอยู่ในลำดับต่ำสุด และพบว่าการกระจายตัวของข้อมูล (C.V.) ขององค์ประกอบย่อยต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำในองค์การในระดับที่ดี แต่ค่อนข้างแตกต่างกันในบางแง่มุม โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อาจารย์พยาบาลมีการรับรู้ที่แตกต่างกันมากกว่าด้านอื่น

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านปฏิสัมพันธ์ อยู่ในลำดับสูงสุด ส่วนด้านกระบวนการ อยู่ในลำดับต่ำสุด และพบว่าการกระจายตัวของข้อมูล (C.V.) ขององค์ประกอบย่อยต่าง ๆ อยู่ในระดับพอใช้ได้ แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีการรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การในระดับที่ดี แต่ยังมีความหลากหลายในมุมมองของแต่ละด้าน โดยเฉพาะด้านกระบวนการ อาจเป็นด้านที่ต้องให้ความสำคัญในการปรับปรุงหรือลดความหลากหลายในมุมมอง

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านจิตอาวมณ์อยู่ในลำดับสูงสุด และด้านความก้าวหน้าทางอาชีพอยู่ในลำดับต่ำสุด และพบว่าการกระจายตัวของข้อมูล (C.V.) ขององค์ประกอบย่อยต่าง ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างพอใช้ แสดงให้เห็นว่าอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีการรับรู้ในเชิงบวกต่อการสนับสนุนจากองค์การ แต่ยังมีความหลากหลายในมุมมองของแต่ละด้าน โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติงานอาจเป็นด้านที่ต้องให้ความสำคัญในการปรับปรุงหรือลดความหลากหลายในมุมมอง

ความพึงพอใจในงาน พบว่า องค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด โดยด้านที่อยู่ในลำดับสูงสุดและมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว อยู่ในลำดับต่ำสุด และมีค่าเฉลี่ยระดับมาก และพบว่าการกระจายตัวของข้อมูล (C.V.) ขององค์ประกอบย่อยต่าง ๆ อยู่ในระดับพอใช้ถึงดี แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานในระดับที่ดี แต่ยังมีความหลากหลายในมุมมองของความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน โดยด้านที่อาจารย์พยาบาลมีการรับรู้ที่ค่อนข้างสอดคล้องกันในกลุ่มมากที่สุด คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว เป็นด้านที่อาจารย์พยาบาลมีความหลากหลายในมุมมองซึ่งควรต้องลดความหลากหลายในมุมมองด้านนี้

ความผูกพันต่อองค์การ พบว่า องค์ประกอบย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมากที่สุด โดยด้านที่อยู่ในลำดับสูงสุดและมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึก ส่วนด้านความต่อเนื่อง อยู่ในลำดับต่ำสุดและมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง และพบว่าการกระจายตัวของข้อมูล (C.V.) ขององค์ประกอบย่อยต่าง ๆ อยู่ในระดับพอใช้ถึงดี แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับที่ดี แต่ยังมีความหลากหลายในมุมมองของความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้าน โดยด้านที่อาจารย์พยาบาลมีการรับรู้ที่ค่อนข้างสอดคล้องกันในกลุ่มมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึก ส่วนด้านความ

ต่อเนื่อง เป็นด้านที่อาจารย์พยาบาลมีความหลากหลายในมุมมอง ซึ่งควรต้องลดความหลากหลายในมุมมองด้านนี้

2) ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การซึ่งเป็นตัวแปรแฝงภายในที่เรียงตามลำดับความสัมพันธ์ และพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ (χ^2 -test = 82.115, df = 64, p-value = 0.0632 (p > .05), ค่าดัชนี CFI = 0.998, TLI = 0.995, RMSEA = 0.022, SRMR = 0.027 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ทุกค่า ทั้งนี้แต่ละตัวแปรแฝงมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

(1) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.916 – 0.957 ซึ่งทุกองค์ประกอบย่อย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ด้านเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจริง และองค์ประกอบย่อยทุกตัวสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ร้อยละ 84.00 ถึง 91.50

(2) องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 7 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.472 ถึง 0.998 ซึ่งทุกองค์ประกอบย่อย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 7 ด้าน เป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานจริง และองค์ประกอบย่อยทุกตัวสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน ได้ร้อยละ 22.30 ถึง 99.70

(3) องค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.629 ถึง 0.933 ซึ่งทุกองค์ประกอบย่อย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้านเป็นองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจริง และองค์ประกอบย่อยทุกตัวสามารถพยากรณ์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ได้ร้อยละ 39.50 ถึง 87.00

(4) องค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.666 ถึง 0.904 ซึ่งทุกองค์ประกอบย่อย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน เป็นองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมใน

องค์การ และองค์ประกอบย่อยทุกตัวสามารถพยากรณ์การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ได้ร้อยละ 44.40 ถึง 81.70

(5) องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.367 ถึง 0.870 ซึ่งทุกองค์ประกอบย่อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน เป็นองค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์การจริง และองค์ประกอบย่อยทุกตัวสามารถพยากรณ์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 13.50 ถึง 75.70

3) ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ปรากฏดังนี้

(1) อิทธิพลทางตรงของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล พบว่า มีเพียง 1 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจในงาน โดยอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาล มีค่าเท่ากับ 1.414 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

(2) อิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล พบว่า มีเพียง 1 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล มีค่าเท่ากับ 0.890 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยส่งผ่านปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

(3) อิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล พบว่ามี 3 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทั้ง 3 ปัจจัย มีค่าอิทธิพลรวมเชิงบวกเรียงตามลำดับคือ 1.414, 1.149 และ 0.528 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ไม่มีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล

1.3.3 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรดำเนินการดังนี้

(1) คณะพยาบาลศาสตร์ ส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรจัดการฝึกอบรมหรือโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับผู้บริหาร และผู้นำทีมของวิทยาลัยพยาบาล เพื่อเสริมสร้าง

ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ หรือมีความสามารถในการกระตุ้นให้กับทีมและอาจารย์พยาบาลให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน

(2) ผู้อำนวยการวิทยาลัย กำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถถ่ายทอดหรือสื่อสารวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน

(3) ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล ใช้กลยุทธ์ในการสร้างค่านิยมร่วม (shared value) และวิสัยทัศน์ร่วมให้กับคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน

(4) ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการ เช่น การสัมมนา การประชุมกลุ่มย่อย และการให้รางวัล เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมด้านการเปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลง หรือท้าทายให้คิดนอกกรอบ และมีวิธีคิดที่สร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมหรือคิดค้นหาประสบการณ์ใหม่ โอกาสใหม่เพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

(5) ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน ด้วยมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรม และบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

(6) ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล ยอมรับและส่งเสริมความหลากหลายและความแตกต่างของอาจารย์พยาบาลแต่ละคน ทั้งในด้านส่วนบุคคลและด้านสมรรถนะการทำงาน โดยมีเป้าหมายหลักคือ การสร้างแรงจูงใจภายในให้แก่บุคลากร ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกของการมีคุณค่าและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้วยการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและความสามารถเฉพาะตัวของอาจารย์พยาบาลแต่ละคนในหลากหลายด้าน ดังนี้

(6.1) การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้สามารถจับคู่กับความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสม

(6.2) การให้คำปรึกษา (Coaching) หรือการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ให้เหมาะสมกับความแตกต่างรายบุคคล เพื่อช่วยให้อาจารย์พยาบาลพัฒนาและเติบโตในด้านอาชีพ หรือมีแนวทางในการทำงาน หรือมีแนวทางในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว

(6.3) การใช้กลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการและค่านิยมส่วนบุคคล เช่น ความต้องการด้านการเติบโตทางอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้ หรือด้านความพึงพอใจต่อการให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น

2) แนวทางการพัฒนาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ควรดำเนินการดังนี้

(1) ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลมีการพิจารณาตัดสินผลตอบแทน เช่น เลื่อนขั้นเงินเดือน รางวัล หรือสิ่งตอบแทนอื่นๆ ที่สอดคล้องกับความสามารถ ความพยายาม และผลลัพธ์ของงานที่ทำ เพื่อไม่ให้อาจารย์พยาบาลเกิดความรู้สึกว่ามีการลำเอียง

(2) ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล มีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน เช่น เวลา งบประมาณ หรือเครื่องมือในการทำงานอย่างเหมาะสมภาค มีการเกื้อหนุนการทำงานแก่อาจารย์พยาบาลตามความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

(3) ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลสร้างระบบหรือกระบวนการในการตัดสินใจผลตอบแทนที่โปร่งใส เป็นธรรม และเปิดเผย ดังนี้

(3.1) การยึดหลักการมีส่วนร่วมของอาจารย์พยาบาลทุกคนในการกำหนดหลักเกณฑ์ ดัชนีชี้วัด วิธีการตัดสินใจให้ผลตอบแทน การได้รับรางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการจัดสรรทรัพยากร เพื่อช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับรู้ความยุติธรรมและความโปร่งใส

(3.2) การสื่อสารกับอาจารย์พยาบาลอย่างชัดเจนและโปร่งใส เพื่อให้รับรู้และเข้าใจกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลงาน หรือการให้ผลตอบแทน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและมั่นใจว่ากระบวนการตัดสินใจมีความเป็นธรรม

(3.3) การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนอย่างตรงไปตรงมา โปร่งใสและมีความยุติธรรม โดยมีกระบวนการที่ชัดเจนในการรับเรื่องร้องเรียนหรือข้อกังวล พร้อมดำเนินการตอบกลับที่เป็นธรรมและตรงไปตรงมา

(4) ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลสร้างความยุติธรรมในด้านปฏิสัมพันธ์และมีความเคารพต่อกัน โดยการปฏิบัติต่ออาจารย์พยาบาลทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่ให้เกิดการแบ่งแยก หรือการแสดงออกถึงการเลือกที่รักมักที่ชัง

3) แนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ควรดำเนินการดังนี้

(1) ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของอาจารย์พยาบาล ทั้งทางร่างกายและจิตอาารมณ์ จัดสรรทรัพยากรหรือสวัสดิการสำหรับการดูแลสุขภาพทั้งสุขภาพกายและจิตใจ ควรมีการจัดโปรแกรมสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การสนับสนุนการออกกำลังกาย และการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ เป็นต้น

(2) ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลหมั่นสังเกตและติดตามอาการเตือนที่แสดงถึงอาการหมดไฟในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งอาจแก้ไขหรือป้องกัน โดยการสร้างทีมในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นทีมภายในหรือภายนอกองค์กร การแชร์ทรัพยากรบุคคลให้กัน เพื่อช่วยลดภาระงาน หรือลดความเครียดในการทำงาน

(3) ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลปลูกฝังค่านิยมแห่งการชื่นชมยินดี ยอมรับผลงานที่ดี มีการแสดงออกถึงการชื่นชม ยินดี ซึ่งอาจเป็นรางวัลที่จับต้องได้ หรือการชมเชย ประกาศเกียรติคุณ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความมั่นใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

(4) ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลเน้นการสื่อสารแบบสองทาง และส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดใจกว้าง ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้ทุกคนรู้สึกถึงความปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น

(5) ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลส่งเสริมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ จัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยีในการสอน สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งข้อมูลออนไลน์ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานในพันธกิจต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ

(6) ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติในการส่งเสริมความก้าวหน้า หรือการเติบโตด้านอาชีพ (career path) ซึ่งเป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือทางด้านการบริหารแก่อาจารย์พยาบาลเป็นรายบุคคล ให้โอกาสในการฝึกอบรม หรือพัฒนาทักษะเพิ่มเติม รวมทั้งให้การสนับสนุนในเรื่องเวลา และการสนับสนุนด้านงบประมาณในการผลิตผลงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

4) แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในงาน ควรดำเนินการดังนี้

(1) ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาแสดงความสนใจในการรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับงานจากอาจารย์พยาบาล และนำความคิดเห็นนั้นมาใช้ในการตัดสินใจ

(2) ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลมีการกำกับ ติดตามงานอย่างเหมาะสม และเข้าไปช่วยเหลือแก้ไขทันที เมื่ออาจารย์พยาบาลมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

(3) ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลส่งเสริมความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินและจัดสรรปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานทั้งในวิทยาลัยและแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ

(4) ผู้อำนวยการวิทยาลัยและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลมีการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน

(5) ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรภาระงานแก่อาจารย์พยาบาลอย่างเหมาะสม เคารพเวลาส่วนตัว ส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลบริหารความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงาน และครอบครัวให้เหมาะสม

(6) ผู้อำนวยการวิทยาลัยแสดงออกถึงการเป็นตัวแทนในการช่วยเหลือ พิทักษ์สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนต่าง ๆ ตามสิทธิที่พึงได้ให้กับอาจารย์พยาบาล เพื่อสร้างการรับรู้ถึงความมั่นคงในอาชีพเมื่ออยู่ปฏิบัติงานให้กับสถาบัน

2. อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประการดังนี้

2.1 ผลการพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ทั้งในและต่างประเทศ แล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ และองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทำให้ได้องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ พร้อมทั้งนิยามในเบื้องต้น แล้วจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผลการศึกษาทั้งสองแหล่งข้อมูลนี้ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และองค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์การ รวมถึงองค์ประกอบและองค์ประกอบย่อยของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยในเบื้องต้นจะเห็นได้ว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย และมี 14 พฤติกรรมที่ต้องการวัด ส่วนตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบย่อยรวมทั้งหมด 17 องค์ประกอบ และมี 84 พฤติกรรมที่ต้องการวัด ซึ่งข้อมูลดังกล่าวได้ถูกนำมากำหนดเป็นร่างเบื้องต้นของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ เนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ดังเช่น 1) องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแนวคิดสามองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ (Three components of commitment) ของ Meyer and Allen (1991, 1997) ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) 2) องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994) ที่มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การมุ่งใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) องค์ประกอบการรับรู้ความ

ยุติธรรมในองค์การ ผู้วิจัยได้พัฒนามา จากทฤษฎีความยุติธรรมในองค์การของ Greenberg (1987) และ Colquitt et al. (2001) ที่ได้เสนอว่า การรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความยุติธรรมด้านการจัดสรรทรัพยากรและ ผลตอบแทน กระบวนการด้านความยุติธรรมและความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ 4) องค์ประกอบการสนับสนุนจากองค์การ ผู้วิจัยได้พัฒนาตามแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การ สนับสนุนด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ การสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนด้านจิตอาารมณ์ และ 5) องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้พัฒนาตามแนวคิดความพึงพอใจในงานของ Herzberg (1966) ซึ่งแบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณลักษณะงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยภายนอก ได้แก่ ผลประโยชน์ที่ได้รับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย และความสมดุลระหว่างชีวิต งานและครอบครัว นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาในเบื้องต้นโดยอ้างอิงเกณฑ์ของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง และสัมประสิทธิ์การกระจายของข้อมูล จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว พบว่า ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการแจกแจงที่ใกล้เคียงกับโค้งปกติและมีการกระจายของข้อมูลที่เหมาะสม แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความสมเหตุสมผลและเหมาะสมสำหรับการพัฒนาการวิจัยในประเด็นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผลการวิจัยยังมีความน่าเชื่อถือ และพร้อมสำหรับการนำไปวิเคราะห์ห่อ้งค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อทดสอบความเหมาะสมของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขต่อไป

2.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

2.2.1 ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยตามที่กำหนด กล่าวคือ การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 5 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝง ทั้ง 5 ตัวแปร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ chi-square test (χ^2 -test, p -value > .05), CFI, TLI, RMSEA, และSRMR ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ทุกค่า (ปกรณั ประจันบาน และณัฐกานต์ ประจันบาน, 2566; Kline, 2016) และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดทั้ง 5 ตัวแปรแฝง พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อยของแต่ละตัวแปรอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จนถึงระดับที่มีความเชื่อถือสูง (Hair et al., 2010) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (β) ระหว่าง 0.367-0.998 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุก ตัวแปร และเมื่อพิจารณาความสามารถในการพยากรณ์โมเดลการวัดตัวแปร โดยพิจารณาค่า R^2 ตามหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์ พบว่า องค์ประกอบย่อยของแต่ละตัวแปรแฝง มีความสามารถในการพยากรณ์ตัวแปรแฝง โดยอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงแต่ละตัวในระดับที่ยอมรับได้จนถึงระดับสูง (β อยู่ระหว่าง 0.135-0.997) (Cohen et al., 2003)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรแฝง ทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร สามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้จริง โดยผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากมีค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบ ค่า chi-square test (χ^2 -test) = 82.115, df = 64, p -value = 0.0632 (p > .05), CFI = 0.998, TLI = 0.995, RMSEA = 0.022 และSRMR = 0.027 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ และอยู่ในระดับดีทุกค่า แสดงว่า โมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันอยู่ในระดับดี (ปกรณั ประจันบาน และณัฐกานต์ ประจันบาน, 2566; Kline, 2016) ซึ่งเป็นผลมาจากผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้ง 5 อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งได้ผ่านการพิจารณาตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อยกร่างรูปแบบในเบื้องต้น รวมทั้งการสร้างเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพอย่างรอบคอบเพื่อให้มั่นใจว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่าน

มาที่ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Abdullah, 2015; Bohorquez, 2016; Joo et al., 2012; Singh & Gupta, 2015; Yang et al., 2011) ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (ยูวดี ศิริยทรัพย์, 2553; Bakhshi et al., 2009; Chen et al., 2015; Lee et al., 2016; Loi et al., 2006) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Arshadi, 2011; Fuller et al., 2006; LaMastro, 1999) และปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Ahmed, 2018; Chegini et al., 2019)

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นองค์ประกอบของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบดังกล่าว อยู่ในระดับที่ยอมรับได้จนถึงระดับสูง แสดงว่าแต่ละองค์ประกอบย่อยสามารถพยากรณ์องค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบในระดับที่ยอมรับได้จนถึงระดับสูงเช่นกัน ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละตัวแปร ดังนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา โดยทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่สูง แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจที่มีค่าสูงสุด ($\beta = 0.957, R^2 = 0.915$) บ่งชี้ว่า ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจจะมีผลสำคัญในการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงในองค์กร รวมทั้งด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ก็มีความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในบุคลากร ซึ่งมีผลกระทบเชิงบวกต่อการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985, Bass & Avolio, 1994) ที่อธิบายว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องสามารถกระตุ้นจิตสำนึกและยกระดับความต้องการของบุคลากรให้มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความสำเร็จส่วนบุคคล มีวิสัยทัศน์ชัดเจนและกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อช่วยสร้างความผูกพันทางอารมณ์ของบุคลากรต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ งานวิจัยที่ผ่านมายังชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ (Al-Hussami, 2009; Avolio et al., 2004; Chully & Sandhya, 2016) ในทำนองเดียวกัน ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยในระยะที่ 1 ได้กล่าวถึงผู้นำหรือผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความไว้วางใจและศรัทธา ทำให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกภาคภูมิใจและรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีการสื่อสารและสร้างแรงบันดาลใจผ่านเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กระตุ้นให้อาจารย์พยาบาลมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีความผูกพันที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้

ผู้นำยังส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของอาจารย์พยาบาล ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ อีกทั้งยังมอบโอกาสในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้ความใส่ใจในความต้องการส่วนบุคคลและมอบหมายงานที่เหมาะสม ทำให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกได้รับการยอมรับและมีคุณค่าในองค์การ ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น

2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมด้านการจัดสรร ด้านปฏิสัมพันธ์ และด้านกระบวนการ ซึ่งองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของความยุติธรรมด้านการจัดสรร ($\beta = 0.904, R^2 = 0.817$) และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ ($\beta = 0.902, R^2 = 0.814$) มีค่าสูง บ่งชี้ว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันและการสื่อสารที่โปร่งใสจากผู้นำ ซึ่งช่วยสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในองค์การ ส่วนค่าน้ำหนักองค์ประกอบของความยุติธรรมด้านกระบวนการต่ำกว่าเล็กน้อย ($\beta = 0.666, R^2 = 0.444$) แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาลอาจรู้สึกว่าการบริหารใช้ในการตัดสินใจในองค์การมีความยุติธรรมในระดับที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ เมื่ออาจารย์พยาบาลรู้สึกว่าการบริหารตัดสินใจมีความยุติธรรมน้อย อาจลดความผูกพันต่อองค์การ อันจะส่งผลให้เกิดความไม่สนใจในงานและเป้าหมายขององค์การได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การและจิตวิทยาขององค์การของ Colquitt et al. (2001) และงานวิจัยของ Cohen-Charash and Spector (2001) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่รับรู้ความยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 ด้าน ทั้งด้านการจัดสรร ด้านกระบวนการ และด้านปฏิสัมพันธ์ จะมีผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์การและลดความคิดที่จะลาออก ดังนั้น การที่อาจารย์พยาบาลรับรู้ว่าคุณค่าการบริหารวิทยาลัยพยาบาลมีการจัดสรรผลตอบแทนหรือทรัพยากร เช่น เงินเดือนหรือผลประโยชน์ การเลื่อนตำแหน่ง การให้ผลตอบแทนตามผลงาน โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นธรรม มีความเสมอภาค และโปร่งใส จะส่งผลให้อาจารย์พยาบาลเกิดความรู้สึกยอมรับและความไว้วางใจในองค์การเพิ่มขึ้น (Bakhshi et al., 2009; Dursun, 2015; Lee et al., 2016) อีกทั้งการรับรู้ว่าคุณค่าองค์การให้คุณค่าต่อการทำงานของตนเอง ซึ่งนำไปสู่ความภักดีต่อองค์การ และ เต็มใจที่จะอยู่ปฏิบัติงาน Adams (1965, as cited in Robbin & Judge, 2019) ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1991) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้งความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม และยังสอดคล้องกับ Meyer et al. (2002) ที่ได้สังเคราะห์ทฤษฎีงานวิจัยและพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และในการศึกษาครั้งนี้พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำนายการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของอาจารย์พยาบาลในระดับมาก คือ ด้านการจัดสรร และด้านปฏิสัมพันธ์ และจากผลการวิเคราะห์พบว่า ความยุติธรรมทั้งสองด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงกว่าด้านกระบวนการ

แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาลรู้สึกว่าการจัดสรรทรัพยากรและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรมีความยุติธรรม ส่วนองค์ประกอบย่อยด้านกระบวนการนั้น อาจารย์พยาบาลมีการรับรู้ว่ากระบวนการตัดสินใจในองค์กรบางอย่างอาจจะยังไม่เป็นธรรมเสมอไป นอกจากนี้ พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้งสามด้านมีการกระจายตัวของข้อมูลอยู่ในระดับพอใช้ได้ แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาลยังมีความหลากหลายในมุมมองของแต่ละด้าน โดยเฉพาะด้านกระบวนการ ซึ่งอาจเป็นด้านที่ต้องให้ความสำคัญในการปรับปรุงหรือลดความหลากหลายในมุมมอง ข้อค้นพบดังกล่าว อธิบายได้ว่า อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มักได้รับทรัพยากรหรือผลตอบแทนที่ดีกว่า เช่น งบประมาณวิจัย โอกาสพัฒนาอาชีพ หรือการได้รับเชิญเป็นวิทยากร ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์สูงมักมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้รับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กรมากขึ้น อย่างไรก็ตาม อาจารย์ที่มีประสบการณ์มากก็มีความคาดหวังสูงต่อความยุติธรรมในกระบวนการ หากพบว่ากระบวนการใดขาดความโปร่งใสหรือมีความล่าช้า อาจทำให้รับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมในกระบวนการได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lawrence et al. (2014) ที่ศึกษาอาจารย์มหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกาที่ยังไม่ผ่านการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีแนวโน้มที่จะมองว่ากระบวนการพิจารณาและตัดสินใจเลื่อนตำแหน่งไม่ยุติธรรม เนื่องจากมองเห็นข้อจำกัดและความซับซ้อนของระบบประเมินและการจัดการมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย

3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ คือ การสนับสนุนด้านจิตอาวมณ์ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ซึ่งองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการสนับสนุนด้านจิตอาวมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน มีค่าสูง บ่งชี้ว่ามีความสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนทั้งในด้านอาวมณ์และการทำงานจากองค์กร จะมีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น ส่วนค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ต่ำกว่าเล็กน้อย ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ Rhoades and Eisenberger (2002) ซึ่งอธิบายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่สะท้อนเป็นบรรทัดฐานแห่งการตอบแทนกันและกัน เมื่ออาจารย์พยาบาลรับรู้ถึงการสนับสนุนจากผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งถือเป็นตัวแทนของการสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม (LaMastro, 1999) ดังนั้น การที่ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลช่วยเหลืออาจารย์พยาบาล ผ่านการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในการทำงาน ส่งเสริมอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ช่วยในการปฏิบัติงาน สนับสนุนรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง หรือการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ รวมถึงส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ สะท้อนถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาทั้งด้านการปฏิบัติงานและด้านจิตใจ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Karasek & Theorell, 1990) และจากการสัมภาษณ์

ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้ ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เคารพในศักดิ์ศรี รวมถึงการดูแล เอาใจใส่ด้านความผาสุกและด้านจิตใจ จะเป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวกภายในวิทยาลัยพยาบาล ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Gutierrez et al., (2012) และ Orgambidez and Almeida (2020) ที่ศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจากผู้บังคับบัญชา สามารถทำนายและพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกได้ ซึ่งอธิบายได้ว่า การที่อาจารย์พยาบาลรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากได้รับการตอบสนองทางด้านจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านความรู้สึกและพฤติกรรมที่ดีของอาจารย์พยาบาลในหลายด้าน อาทิ ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมระหว่างสมาชิกขององค์กร และช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามบทบาทของตนเองและรู้สึกมีคุณค่า (Eisenberger et al., 1986) ส่งผลให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกสำนึกต่อองค์กร เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (มาริสสา อินทรเกิด และวิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2559; Arshadi, 2011; Battistelli et al., 2014; Gorji et al., 2014) อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า องค์กรประกอบย่อยด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบและความสามารถในการพยากรณ์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่ำกว่า องค์ประกอบย่อยด้านอื่นเล็กน้อย และยังพบว่าการกระจายของข้อมูลในองค์ประกอบย่อยด้านต่าง ๆ ขององค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างพอใช้ แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีการรับรู้ในเชิงบวกต่อการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวม แต่ยังมีหลากหลายในมุมมองของแต่ละด้าน โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติงานและด้านความก้าวหน้าทางอาชีพอาจเป็นด้านที่ต้องให้ความสำคัญในการปรับปรุงหรือลดความหลากหลายในมุมมอง ทั้งนี้ อธิบายได้ว่า อาจเกี่ยวเนื่องจากพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้สถาบันพระบรมราชชนกเปลี่ยนสถานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ (ราชกิจจานุเบกษา 2562, 5 เมษายน) มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและนโยบายการบริหารงานจากเดิม อาจทำให้อาจารย์พยาบาลบางส่วนรู้สึกไม่มั่นคงในความก้าวหน้าในสายอาชีพ จึงส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีความต้องการเห็นองค์การสนับสนุนการพัฒนาด้านอาชีพที่ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านนี้ต่ำกว่าด้านอื่นและมีความหลากหลายในมุมมอง

4) ความพึงพอใจในงาน มีองค์ประกอบย่อย 7 ด้าน เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

1) ผู้บังคับบัญชา 2) สภาพแวดล้อมความปลอดภัยและความสะดวกสบาย 3) คุณลักษณะงาน 4) นโยบายและการบริหารงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว 6) ผลประโยชน์ที่ได้รับ และ 7) เพื่อนร่วมงาน ซึ่งองค์ประกอบย่อยทั้ง 7 ด้าน สามารถพยากรณ์ ความพึงพอใจในงาน และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัย (Two-factor theory) ของ Herzberg (1966) ซึ่งอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

คือ ปัจจัยภายในหรือปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยภายในจิตใจของตัวบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลากรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ในการวิจัยนี้ คือ คุณลักษณะงาน ส่วนปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยเกื้อหนุนซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ในการวิจัยนี้ คือ ผลประโยชน์ที่ได้รับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย และความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง มี 3 ด้าน คือ ด้านผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยความสะดวกสบาย และด้านคุณลักษณะงาน ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน จึงบ่งชี้ว่า ด้านผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญที่สุดในการสร้างความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้อำนวยการและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในฐานะผู้นำองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการส่งเสริมประสบการณ์การทำงานของอาจารย์พยาบาล ความรู้สึกของอาจารย์พยาบาลในด้านความยุติธรรม และการสนับสนุนและการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร (Christian, 2021; Colquitt et al., 2019; Faye et al., 2013; Luthans, 2011) จึงส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron (2010) ที่ระบุว่า ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในกระบวนการทำงาน และการพัฒนาทางอาชีพของบุคลากร เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน และให้การสนับสนุนด้านการตัดสินใจทั้งในเชิงวิชาการและการทำงานประจำวัน การสนับสนุนนี้ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและความมั่นใจในหน้าที่การงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับสูง อีกทั้งผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบด้านคุณลักษณะงานมีผลต่อการสร้างความพึงพอใจในงานในระดับสูง โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้นี้ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมานานมากกว่า 10 ปี ซึ่งมักได้รับมอบหมายงานสำคัญ ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ และมีโอกาสถ่ายทอดประสบการณ์แก่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า รวมถึงมีโอกาสในการพัฒนาให้ก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารหรือตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ปัจจัยเหล่านี้สะท้อนถึงการได้รับการยอมรับในความสามารถ การได้ทำงานที่ท้าทาย และการใช้ทักษะอย่างเต็มที่ รวมถึงมีอิสระในการตัดสินใจ การทำวิจัย และการพัฒนาผู้อื่น สิ่งเหล่านี้ช่วยอาจารย์พยาบาลรู้สึกทำงานมีคุณค่าและรู้สึกพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Levy (2006) ที่สนับสนุนว่า งานที่มีความท้าทายและมีโอกาสในการพัฒนาทางวิชาการมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน จึงทำให้ อาจารย์พยาบาลรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดแรงจูงใจภายใน และพัฒนาเป็นความพึงพอใจในงานสูงกว่าองค์ประกอบอื่น ส่วนองค์ประกอบย่อยอื่น ๆ แม้จะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ต่ำกว่า แต่ยังคงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพิจารณาความพึงพอใจของบุคลากร อาทิ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย และความสะดวกสบาย ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่สูงในด้านนี้

ชี้ให้เห็นว่าความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี รวมถึงความสะดวกสบายในการทำงานและการจัดการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมช่วยสร้างความรู้สึกที่ได้รับการดูแลและสนับสนุนจากองค์กร

นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบย่อยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสมดุลระหว่างงาน ชีวิตและครอบครัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบและความสามารถในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าการกระจายตัวของข้อมูลทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก แสดงว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ที่ได้รับ นโยบายและการบริหารงาน และความสมดุลระหว่างงาน ชีวิตและครอบครัวที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อธิบายด้านความพึงพอใจด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ ได้ว่า เนื่องจากสถาบันพระบรมราชชนกเป็นหน่วยงานราชการ การปรับเงินเดือนหรือเพิ่มผลประโยชน์ให้แก่อาจารย์พยาบาล ต้องอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของโครงสร้างค่าตอบแทนในระบบราชการ ซึ่งไม่สามารถแข่งขันกับภาคเอกชนได้ จากข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาล พบว่า แม้ว่าอาจารย์พยาบาลจะมีความมั่นคงในตำแหน่งราชการ แต่ต้องรับผิดชอบภาระงานที่เพิ่มขึ้นหลายด้าน ทั้งด้านสอน การวิจัยและบริการวิชาการแก่สังคม ดังนั้น ค่าตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการอาจไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของอาจารย์พยาบาล จึงไม่สามารถสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นความพึงพอใจในงานได้เท่าที่ควร และมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ในขณะที่บางกลุ่มพึงพอใจกับผลประโยชน์ที่ได้รับ แต่บางกลุ่มอาจมองว่าผลประโยชน์ดังกล่าวยังไม่เพียงพอ หรือไม่สอดคล้องกับความต้องการส่วนตัว ทำให้ระดับความพึงพอใจต่อผลประโยชน์มีความหลากหลายอย่างชัดเจน

สำหรับด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านความสมดุลระหว่างงาน ชีวิตและครอบครัวนั้น อธิบายได้ว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและนโยบายการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลภายใต้สังกัดของสถาบันพระบรมราชชนก เป็นหน่วยงานราชการซึ่งมีสถานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชกิจจานุเบกษา 2562, 5 เมษายน) อาจจะทำให้อาจารย์พยาบาลบางกลุ่มรู้สึกไม่มั่นคงเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและนโยบายการบริหารงานมีผลกระทบต่อความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างงาน ชีวิตและครอบครัว ทำให้อาจารย์พยาบาลมีเวลาในการดูแลครอบครัวน้อยลง ความกดดันเหล่านี้อาจทำให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกว่าจะไม่สามารถรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานได้ดีพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มอาจารย์พยาบาลที่มีภาระดูแลบุคคลในครอบครัว การทำงานนอกเวลาหรือภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต ด้วยเหตุนี้ องค์ประกอบย่อยด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสมดุลระหว่างงาน ชีวิตและครอบครัว จึงไม่มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brough and O'Driscoll (2005) และ Kinman et al. (2011) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของความขัดแย้งระหว่างงาน ชีวิตและครอบครัว (work-family conflict) รวมถึง

ความเครียด ในกลุ่มบุคลากรด้านการแพทย์และการพยาบาล ซึ่งมักเผชิญกับการทำงานนอกเวลาและภาระงานที่หนัก ผลการศึกษาพบว่า ความขัดแย้งดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดที่สูงขึ้น และส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและสุขภาพจิตของบุคลากรในทางลบ ซึ่งงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การมีนโยบายองค์การที่สนับสนุนและการจัดการภาระงานอย่างเหมาะสม สามารถช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในงานในกลุ่มบุคลากรด้านการแพทย์และการพยาบาลได้

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า องค์ประกอบด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Colquitt et al. (2019) ที่ระบุว่า สัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น โดยงานวิจัยชี้ให้เห็น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น การทำงานร่วมกันเป็นทีม การให้ความช่วยเหลือ และการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นปัจจัยในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และสามารถส่งเสริมความสุขและความพึงพอใจในงานได้ (Christian, 2021; Colquitt et al., 2019) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า องค์ประกอบย่อยด้านเพื่อนร่วมงาน แม้ว่าผลวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจสูงสุดด้านเพื่อนร่วมงาน แต่ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ กลับพบว่า เพื่อนร่วมงานมีค่าน้ำหนักต่ำสุดในด้านการทำนายความพึงพอใจในงาน หมายความว่า แม้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในสถาบันจะดี แต่ชี้ให้เห็นว่าเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่น ๆ ดังนั้น แม้ว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน แต่ในบริบทของอาจารย์พยาบาลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทางวิชาการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจึงมีบทบาทรองในการสร้างความพึงพอใจในงาน เมื่อเทียบกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลทางตรงต่อทิศทางและความสำเร็จในงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Levy (2006) ที่ระบุว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลจากการประเมินประสบการณ์ที่ได้รับจากงาน โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแม้จะมีผล แต่ไม่ได้มีบทบาทสำคัญเท่ากับลักษณะงานและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการศึกษาของ Faye et al. (2013) ระบุว่าผลประโยชน์และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานในระดับหนึ่ง แต่ไม่ได้เป็นปัจจัยหลัก เมื่อเทียบกับความสมดุลของงานและชีวิตครอบครัว ที่มีผลมากกว่าในกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพ อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าองค์ประกอบด้านเพื่อนร่วมงานสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลในระดับต่ำ แต่การศึกษาด้านจิตวิทยาองค์การที่ผ่านมาพบว่า เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อการสนับสนุนทางอารมณ์ เช่น การศึกษาของ Kim et al. (2011) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่ต้องใช้แรงงานทางอารมณ์ (emotional labor) บทบาทของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงาน กับภาวะหมดไฟ (burnout) และความพึงพอใจในงาน ในกลุ่มอาจารย์ในสหราชอาณาจักร พบว่า เพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน และมี

ความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะหมดไฟ ทั้งนี้อาจารย์พยาบาลซึ่งเผชิญกับภาระงานที่สูง เช่น การสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการดูแลนักศึกษา รวมถึงงานสอนภาคปฏิบัติ และการฝึกอบรมทางด้านการพยาบาล จำเป็นต้องพึ่งพาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน และการช่วยเหลือกัน ภายในทีม เพื่อช่วยให้การดำเนินการวางแผนหลักสูตร หรือการสอนดำเนินไปได้อย่างราบรื่น นอกจากนี้ ความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานยังส่งผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวม ดังนั้น การมีเพื่อนร่วมงานที่ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ ช่วยลดความเครียด ป้องกันการเกิดภาวะหมดไฟ (Thomas et al., 2019) และเสริมสร้างความสุขในการทำงาน มีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในงาน และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

5) ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง ซึ่งทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ได้จริง โดยด้านความรู้สึก เป็นองค์ประกอบย่อยที่มีความสำคัญที่สุดในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์กับองค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในขณะที่ด้านความต่อเนื่องมีความสำคัญแต่ทำนายความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจบ่งชี้ว่า บุคลากรอาจไม่ได้รู้สึกว่าการคงอยู่ในองค์กรต่อไปมีผลดีต่ออนาคตในระดับที่น่าพึงพอใจ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer and Allen (1991, 1997) ที่ระบุว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้สึก (Affective commitment) เป็นความรู้สึกเชิงบวกถึงความสำคัญของการเป็นสมาชิก และการมีส่วนร่วมในองค์กร 2) ด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) เป็นความรู้สึกในการเลือกอยู่กับองค์กรเพราะตระหนักถึงผลประโยชน์ที่จะเสียไปหากออกจากองค์กร และ 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) เป็นความจงรักภักดีและต้องการที่จะอยู่ร่วมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า อาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยองค์ประกอบย่อยด้านความรู้สึกอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ อธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก เป็นความรู้สึกของอาจารย์พยาบาลที่ผูกพันกับวิทยาลัยพยาบาลที่ปฏิบัติงาน จากความชอบและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งในกรณีของอาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง 46-55 ปี (ร้อยละ 42.8) แสดงถึงกลุ่มคนที่มีประสบการณ์ในอาชีพนาน และคุ้นเคยกับการทำงานในระบบของวิทยาลัยพยาบาลภายใต้สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งการทำงานในระยะเวลานานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร อาจจะทำให้อาจารย์พยาบาลกลุ่มนี้รู้สึกว่า ตนเองมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา นักศึกษาและวิชาชีพพยาบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกให้สูงขึ้น ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม เกี่ยวข้องกับความรู้สึกว่า ตนเองมีภาระผูกพันทางสังคม หรือเป็นเพราะถูกคาดหวังจากสังคมในการที่จะต้องอยู่กับองค์กร การที่อาจารย์พยาบาล

ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูง คือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 75.9 อาจทำให้รู้สึกได้ว่า การอยู่ในองค์การไม่ใช่เพียงเพราะความกดดันที่ต้องตอบแทน แต่เป็นเพราะความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกมีค่าสูงกว่าความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลรู้สึกว่าจะต้องอยู่ในองค์การเพราะไม่มีทางเลือกอื่น หรือเพราะกลัวการสูญเสียผลประโยชน์หากออกจากองค์การ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องต่ำสุด ทั้งนี้อาจเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์และทางเลือกในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุเฉลี่ยสูง (46-55 ปี) และทำงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลมาเป็นเวลานาน จะมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพสูง ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีทางเลือกในการทำงานอื่น ๆ หรือสามารถย้ายไปทำงานในสถาบันอื่นได้ โดยไม่ต้องกังวลถึงความสูญเสียผลที่อาจเกิดขึ้น เช่น การสูญเสียผลประโยชน์หรือโอกาสทางอาชีพ ด้วยเหตุที่มีทางเลือกในชีวิตการทำงาน อาจจะทำให้อาจารย์พยาบาลไม่รู้สึกว่าต้องคงอยู่ในองค์การเดิมเพียงเพราะความจำเป็น นอกจากนี้การที่อาจารย์พยาบาลมีตำแหน่งทางวิชาการที่มั่นคง โดยร้อยละ 75.8 ของกลุ่มตัวอย่างดำรงตำแหน่งอาจารย์ และการมีวุฒิการศึกษาสูงอยู่ในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก อาจจะทำให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกว่าสามารถหางานอื่นที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของตนได้ ดังนั้น การที่ยังอยู่ในองค์การไม่ได้มาจากความรู้สึกว่าต้องคงอยู่เพราะความกลัวที่จะสูญเสียผลประโยชน์หรือโอกาส จึงทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก สูงกว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Mathieu and Zajac (1990) ที่วิเคราะห์เชิงปริมาณ พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยพื้นฐาน เช่น เพศ ด้านอายุ ประสบการณ์ในงาน และระดับการศึกษา โดยระบุว่า เพศหญิงมักมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกสูงกว่าเพศชาย เนื่องจากให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานและองค์การ โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมการทำงานแบบทีม ขณะที่เพศชายมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องสูงกว่า เนื่องจากพิจารณาผลประโยชน์ที่อาจสูญเสีย เช่น ความมั่นคงทางการเงินและการเลื่อนตำแหน่ง หากออกจากองค์การ นอกจากนี้ Mathieu and Zajac ได้อธิบายว่า อายุ และประสบการณ์ในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก โดยบุคคลที่มีอายุและระยะเวลาในการทำงานมากขึ้น มักมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น เนื่องจากมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การมากขึ้น รวมถึงมีโอกาสเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การได้ดี จึงส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกมากยิ่งขึ้น

2.2.2 ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ตามสมมติฐานการวิจัยที่ 2-5 ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลทางตรง ทางอ้อมและ โดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง สาธารณสุข

ผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยเพียงบางส่วน กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เป็นตัวแปรแฝงภายนอกไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และปัจจัยความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน และยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล และขณะเดียวกันยังมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ซึ่งเส้นอิทธิพลของโมเดลนี้สะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์การ แต่ต้องผ่านการเชื่อมโยงกับตัวแปรทางอ้อมอื่น ๆ เช่น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความพึงพอใจในงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล โดยผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องบางส่วนในงานวิจัยที่ผ่านมา โดยผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังเช่น งานวิจัยของ Avolio et al. (2004) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพในประเทศสิงคโปร์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกเกิดขึ้นผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และระยะห่างเชิงโครงสร้างระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งช่วยเสริมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์การ การศึกษาของ Iqbal et al. (2020) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มพยาบาลในประเทศปากีสถาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงของต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจและให้การสนับสนุนทีมงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดี ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การมากขึ้น นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และ สุขภาวะทางจิต ซึ่งช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีพลังในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงขึ้น การศึกษาของ Donglong et al. (2020) มุ่งเน้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ และพบว่า มีอิทธิพลทางอ้อม โดยมีตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยอธิบายว่า ผู้นำที่มีลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักส่งเสริมบรรยากาศที่มีความยุติธรรมในองค์การ เช่น การตัดสินใจที่เป็นธรรม การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม สิ่งเหล่านี้ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจและเชื่อมั่นในองค์การ ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การที่สูงขึ้น รวมทั้งการศึกษาของ Chully and Sandhya (2016) ที่วิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจ

ในงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในอินเดีย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และมีอิทธิพลทางอ้อม โดยมีตัวแปรส่งผ่านสำคัญคือ ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยพบว่า ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น เมื่อบุคลากรรับรู้ ผู้นำให้การสนับสนุนและมีการสื่อสารที่ชัดเจนในการสร้างแรงบันดาลใจ และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพ รวมถึงการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกพอใจในงาน และยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพ เช่น การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ การสนับสนุนทางจิตใจและสวัสดิการ รวมถึงการสนับสนุนการทำงานด้วยการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น เช่น การให้สวัสดิการที่ดี การช่วยเหลือในการทำงาน และการให้คำปรึกษา ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า แม้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะไม่ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่สามารถมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรอื่น ๆ ได้ การพัฒนาความยุติธรรมในองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงาน จะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาความก้าวหน้าของอาจารย์พยาบาล สนับสนุนวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล และเน้นความยุติธรรมจะสามารถเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ในระยะยาว

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ส่งผลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยบางส่วน โดยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไม่มีทั้งอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่มีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถวิเคราะห์และอธิบายได้ในหลายมิติ ได้แก่ ผลกระทบทางอ้อมของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เนื่องจากผลวิจัยระบุว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่มีอิทธิพลรวมเชิงบวก อาจเกิดจากการที่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ทำให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวกลางสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการที่องค์กรให้คุณค่า ใส่ใจ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกปลอดภัยในหน้าที่การงาน รวมถึงการสนับสนุนความก้าวหน้า ซึ่งจะทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดความรู้สึกไว้วางใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้น ดังนั้น การที่อาจารย์พยาบาลรู้สึกว่า องค์กรมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ไม่ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่จะส่งผ่านการความรู้สึก

ว่าองค์การสนับสนุนอย่างเหมาะสม ซึ่งส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การของ Meyer and Allen (1991) ที่ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยสามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งการที่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ อาจเนื่องมาจากการรับรู้ว่าการสนับสนุนจากองค์การส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความสุขในการทำงาน จะส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึก ดังนั้น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ไม่มีอิทธิพลทางตรงหรือทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ อาจบ่งชี้ว่า ความผูกพันต่อองค์การไม่ได้เกิดขึ้นในระยะสั้นและไม่ได้เกิดจากการรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ที่อาจารย์พยาบาลมีต่อองค์การในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่ออาจารย์พยาบาลเห็นว่า องค์การให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และปฏิบัติอย่างยุติธรรม ยิ่งทำให้รู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์การมากขึ้น ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์การในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Colquitt et al. (2001) ที่แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศเชิงบวกและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างอาจารย์พยาบาลและองค์การ โดยเฉพาะในมิติการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ เนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่ยุติธรรมจะสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ และส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่มีอิทธิพลรวมในเชิงบวกผ่านทางการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ดังนั้น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การช่วยส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกว่าได้รับการดูแลและสนับสนุนอย่างเหมาะสมจากองค์การ จึงสะท้อนว่า ผู้อำนวยการและทีมผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศแห่งการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และการสนับสนุนอาจารย์พยาบาลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความผูกพันต่อองค์การในระยะยาว

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ส่งผลทางตรงทางอ้อม และโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ผลการศึกษาครั้งนี้ปฏิเสธสมมติฐานทุกส่วน โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์การ และยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน บ่งบอกว่า ปัจจัยอื่น ๆ อาจมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลมากกว่า ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ดังนั้น การได้รับการสนับสนุนจากองค์การอาจไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน และความพึงพอใจในงาน เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ และความสามารถในการพยากรณ์ของ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนต่อองค์การด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบและความสามารถในการพยากรณ์ต่ำสุด แสดงว่าอาจารย์พยาบาลรู้สึกว่าจะไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านที่คาดหวังไว้ เช่น ความมั่นคงในงาน การสนับสนุนด้านการพัฒนาวิชาชีพ หรือโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งอาจทำให้การสนับสนุนที่ได้รับไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานได้ ซึ่งอธิบายได้ว่า การสนับสนุนที่อาจารย์พยาบาลได้รับจากองค์การ เช่น การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การดูแลผลประโยชน์ สวัสดิการ การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ มักมาจากนโยบายและกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดโดยระดับผู้บริหารสูงสุดของสถาบันพระบรมราชชนกมากกว่าการส่งผลจากผู้นำระดับกลาง ซึ่งสืบเนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลทางตรงกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ จึงสะท้อนให้เห็นว่า การที่ผู้อำนวยการและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงในการกำหนดหรือสร้างการรับรู้การสนับสนุนในระดับวิทยาลัยพยาบาลอย่างชัดเจน แม้ว่าผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลจะมีบทบาทในการดูแลอาจารย์พยาบาลในระดับบุคคลภายในวิทยาลัยพยาบาลก็ตาม แต่อาจารย์พยาบาลยังคงมองหาการสนับสนุนเชิงระบบจากสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่ผู้อำนวยการหรือผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลจะสามารถจัดการได้โดยตรง ดังนั้น การที่สถาบันพระบรมราชชนกเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ภายใต้พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก (2562) นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ และขั้นตอนการบริหารจัดการ หรือภาระงานที่เพิ่มขึ้น อาจจะทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นการเพิ่มงานเอกสาร หรืองานบริหารที่ทำให้ต้องเสียเวลาในงานสอน และการวิจัยหลักของอาจารย์ อาจนำมาซึ่งความไม่แน่นอนในช่วงเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงองค์การ เช่น การปรับตัวต่อกฎระเบียบใหม่ ๆ หรือการปรับโครงสร้างองค์การ ซึ่งทำให้อาจารย์รู้สึกกังวลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ อาจเกิดความกังวลเรื่องการปรับลดตำแหน่งหรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ความมั่นคงในตำแหน่งของตนเอง การเลื่อนตำแหน่งหรือการสนับสนุนจากองค์การ รวมถึงการเพิ่มภาระงานทางวิชาการและการประเมิน เพราะพระราชบัญญัติอาจนำมาซึ่งการประเมินผลและมาตรฐานวิชาการที่เข้มงวดขึ้น อาจทำให้อาจารย์ต้องเผชิญกับภาระงานเพิ่มเติมในการเตรียมเอกสารวิชาการ การประเมินผลงานวิจัย หรือการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อการยกระดับมาตรฐานการประเมินผล อาจทำให้เกิดแรงกดดันในการผลิตผลงานวิชาการและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การปรับตัวต่อระบบใหม่อาจเป็นเรื่องท้าทาย แต่ก่อให้เกิดความเครียดสำหรับอาจารย์พยาบาลในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีหรือกระบวนการทำงานที่อาจารย์พยาบาลยังไม่คุ้นเคย จึงทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ และที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไม่มีอิทธิพลทางตรงหรือทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Eisenberger et al. (1986) ที่ชี้ให้เห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การในบางกรณี แต่ไม่จำเป็นต้องมีอิทธิพลในทุกบริบท ขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะของแต่ละองค์การและปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การ

เปลี่ยนแปลงในองค์การหรือภาระงานที่เพิ่มขึ้นอาจลดความสำคัญของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ เป็นต้น

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยความพึงพอใจในงานส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยพบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่จะผูกพันกับองค์การในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์การ ดังเช่น การศึกษาของ Al-Hussami et al. (2011) ที่ศึกษาในกลุ่มอาจารย์พยาบาลวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอก ในมหาวิทยาลัยของรัฐในจอร์แดน พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับการศึกษาในประเทศไทยของศรีณีย์ พิมพ์ทอง (2557) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ และพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอยู่ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การ รวมถึงการศึกษาของ รุจิรา พัทธธรณีและคณะ (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านสาธารณสุข และพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าปัจจัยด้านอื่นมากที่สุด และเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าปัจจัยด้านอื่นมากที่สุดเช่นกัน ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เมื่ออาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน

นอกจากนี้ยังพบว่า มีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยของปัจจัยความพึงพอใจงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังเช่น การศึกษาของ Meyer and Allen (1991) ที่ได้พัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์การที่ประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเกิดความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก การศึกษาของ Trowler (2000) เกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์การในอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษานโยบายและโครงสร้างการบริหารใหม่ ๆ พบว่า อาจารย์มีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการสื่อสารและการสนับสนุนจากผู้บริหาร การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน การมอบหมายงานที่เหมาะสม และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจากผู้บริหาร ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความสับสนและความเครียดของอาจารย์ สร้างความเชื่อมั่น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ มีนักวิชาการที่กล่าวถึงองค์ประกอบด้านคุณลักษณะงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความยากง่าย ความมีคุณค่า การท้าทายความสามารถ ความมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน

ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ทักษะความเชี่ยวชาญที่ต้องใช้ในงาน ความเครียด ความสำเร็จ (Colquitt et al., 2019; Herzberg, 1966; Levy, 2006; Luthans, 2011; Robbin & Judge, 2019) ภาระงานและความสมดุลในงานและชีวิต การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับการสอน การบริการวิชาการแก่สังคม การวิจัย การเป็นที่ปรึกษา การจัดการกับภาระงาน และการจัดสมดุลในการมีกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตและครอบครัว (ปิยะฉัตร ฉ่ำชื่น, 2547; Christian, 2021; Jackson, 2016) รวมถึงแรงจูงใจภายนอก เช่น ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน หรือรางวัลที่ได้รับตามที่ต้องการ เมื่อเทียบกับภาระงานและผลสำเร็จของงาน และเพื่อนร่วมงาน (Faye et al., 2013; Herzberg, 1966; Luthans, 2011) ปัจจัยดังกล่าวล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ผลการศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

จากโมเดลสมการโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำร่างแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และมีการตรวจสอบร่างแนวทางฯ ดังกล่าวโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งพบว่า ในการนำเสนอแนวทางเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกนั้น เป็นแนวทางที่เน้นให้ผู้อำนวยการหรือทีมผู้บริหารภายในวิทยาลัยพยาบาล เพื่อการดำเนินการพัฒนา ดังนี้

2.3.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีแนวทางที่เสนอให้ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน ด้วยมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรม และบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล กำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ใช้กลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการและค่านิยมส่วนบุคคล ทั้งนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารองค์การ ซึ่งองค์การจะมีผลการดำเนินการที่ประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้นำ (Pierro et al., 2013; Saeed et al., 2013) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีผลต่อบุคลากรและองค์การในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และการจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความผูกพันต่อองค์กร (Othman et al. (2013) ประกอบกับแนวคิดของ DuBrine (2013) ระบุว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องสร้างให้สมาชิกในองค์การมีความตระหนักในเป้าหมายและคุณค่าที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ทำให้พนักงานมองเห็นภาพอนาคตขององค์การ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ทำให้มองเห็นภาพกว้างของทีมและองค์การ ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อการผูกพันขององค์การ

2.3.2 แนวทางการพัฒนาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในองค์การ ซึ่งมีแนวทางที่เสนอให้ผู้บริหารในการเกลี่ยภาระงานแก่อาจารย์พยาบาลตามความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติสร้างระบบหรือกระบวนการในการตัดสินผลตอบแทน ที่โปร่งใส เป็นธรรม และเปิดเผย ยึด

หลักการมีส่วนร่วมของอาจารย์พยาบาลทุกคนในการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการในการตัดสิน ให้ผลตอบแทน การได้รับรางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการจัดสรรทรัพยากร จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การและความโปร่งใส และการสื่อสารกับอาจารย์พยาบาลอย่างชัดเจนและโปร่งใส เพื่อให้รับรู้และเข้าใจกระบวนการตัดสินเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลงาน หรือการให้ ผลตอบแทน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและมั่นใจว่ากระบวนการตัดสินมีความเป็นธรรม ซึ่งแนวทางการพัฒนา ดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุวดี ศิริยทรัพย์ (2553) ที่อธิบายว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เป็นการรับรู้ของบุคลากรต่อองค์การทั้งในด้านการจัดสรรผลตอบแทน กระบวนการในการพิจารณา ผลตอบแทน การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ตาม รวมทั้งระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการด้านความยุติธรรมภายในองค์การ ทั้งนี้บุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการ จัดสรรผลตอบแทนจากการเปรียบเทียบจากผลตอบแทนที่ตนได้รับกับสิ่งลงทุนที่ตนให้กับการทำงาน รวมถึงมีกระบวนการพิจารณาผลตอบแทนต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วม สามารถตรวจสอบได้ ปราศจากอคติ และไม่ถูกควบคุมโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ขณะที่หัวหน้างานควรอธิบายการตัดสินใจอย่างถูกต้องโดยใช้ ข้อมูลที่เชื่อถือได้ และปฏิบัติต่อลูกน้องด้วยความสุภาพ จริงใจ และให้เกียรติ (ธิดา เชื้อนแก้ว, 2554) ซึ่งจากการศึกษาเชิงสังเคราะห์ของ Meyer et al. (2002) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ในทำนองเดียวกัน พบว่า การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์การ โดยเฉพาะด้านการจัดสรร และด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพัน ต่อองค์การ และสัมพันธ์โดยอ้อมผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Chen & Indartono, 2011; Dursun , 2015; Lee et al., 2016; Loi et al., 2006) ดังนั้น การให้อาจารย์พยาบาลมีการรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์การที่ดี จะช่วยส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ

2.3.3 แนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งมีแนวทางสำคัญที่ให้ผู้บริหารดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของอาจารย์พยาบาล ทั้งทางร่างกายและจิตอาารมณ์ จัดสรร ทรัพยากร หรือสวัสดิการสำหรับการดูแลสุขภาพ ทั้งสุขภาพกาย จิตใจ ช่วยลดภาระงาน หรือลด ความเครียดในการทำงาน ช่วยเพิ่มความมั่นใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เน้นการสื่อสารแบบ สองทาง และส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดใจกว้าง ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ยอมรับความคิดเห็นที่ แตกต่าง โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้ทุกคนรู้สึกถึงความปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น กำหนด นโยบาย และแนวปฏิบัติในการส่งเสริม ความก้าวหน้า หรือการเติบโตด้านอาชีพ (career path) ซึ่งเป็น ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือทางด้านการบริหารแก่อาจารย์พยาบาลเป็นรายบุคคล ให้ออกาสในการ ฝึกอบรม หรือพัฒนาทักษะเพิ่มเติม รวมทั้งให้การสนับสนุนในเรื่องเวลา การสนับสนุนด้านงบประมาณ ใน การผลิตผลงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งการพัฒนาผู้บริหารให้รับรู้สนับสนุนจากองค์การ จะทำให้ ผู้บริหาร มีนโยบายและการปฏิบัติขององค์การในด้านการสนับสนุน และการดูแลช่วยเหลือ รวมทั้งการให้ คุณค่า การให้ค่าตอบแทน และการสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรบรรลุเป้าหมาย มีความผาสุกและคุ้มค่ากับ

การทุ่มเทในการทำงาน (Eisenberger et al., 1986) และการที่ผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นต่างจะส่งเสริมการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ และการที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณค่ากับองค์กร และองค์กรได้ให้ความดูแลช่วยเหลือให้มีความสุข โดยการรับรู้ดังกล่าวเกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กรที่ให้การสนับสนุนและการเอื้อให้เกิดบรรยากาศภายในองค์กร ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร (Kurtessis et al., 2015; LaMastro, 1999)

2.3.4 แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีแนวทางที่เสนอให้ผู้บริหารสนใจในการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับงานจากอาจารย์พยาบาล และนำความคิดเห็นนั้นมาใช้ในการตัดสินใจ ส่งเสริมความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินและจัดสรรปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานทั้งในวิทยาลัยและแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ กำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรภาระงานแก่อาจารย์พยาบาลอย่างเหมาะสม เคารพเวลาส่วนตัว ส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลบริหารความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและครอบครัวให้เหมาะสม ซึ่งจะเป็นแนวทางที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Baron and Greenberg (2000) และ Levy (2006) ที่เสนอว่า การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรม พัฒนาทักษะที่จำเป็นในงาน พร้อมคำนึงถึงลักษณะและคุณค่าของงาน ความอิสระ ความเครียด และการสนับสนุนเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และการช่วยให้อาจารย์พยาบาลมีสมดุลระหว่างงาน ชีวิตและครอบครัว สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานระดับนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก และวิทยาลัยพยาบาล ในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนานโยบายและกระบวนการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลอย่างยั่งยืน และธำรงรักษาอาจารย์พยาบาลที่มีศักยภาพให้อยู่ปฏิบัติงานให้กับสถาบันพระบรมราชชนก มีดังนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานในระดับนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก

1) ควรกำหนดนโยบายด้านการสนับสนุนทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญในการเพิ่มจำนวนอาจารย์พยาบาลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการพยาบาลที่เพิ่มขึ้นในระดับประเทศ ควรส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอบรมอาจารย์พยาบาลใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลที่อาจส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรด้านการพยาบาล

2) ควรกำหนดนโยบายสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรผ่านการปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทน สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่งของอาจารย์พยาบาลอย่างเหมาะสม เพื่อให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกมั่นคง และมีแรงจูงใจในการอยู่ปฏิบัติงานให้กับสถาบันต่อไป เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง

3) ควรกำหนดนโยบายสนับสนุนและพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพและความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งทางวิชาการสำหรับอาจารย์พยาบาล โดยการวางนโยบายที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์พยาบาลผ่านการฝึกอบรมต่อเนื่อง รวมถึงการจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้เติบโตในสายวิชาชีพ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับการสนับสนุนด้านความก้าวหน้าทางอาชีพและนโยบายด้านการบริหารงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

3.1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับวิทยาลัยพยาบาล

ข้อเสนอแนะในระดับวิทยาลัยพยาบาล สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล หรือหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้ผลการวิจัยนี้ในการพัฒนานโยบายและกระบวนการบริหารจัดการบุคลากรภายในวิทยาลัยพยาบาล ที่เน้นการจรรงรักษาและพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้มีศักยภาพเพื่อสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนในองค์กร มีดังนี้

1) ควรกำหนดโครงการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารในระดับรอง หรือผู้นำทีมภายในวิทยาลัยพยาบาล เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจ และให้คำชี้แนะแก่อาจารย์พยาบาล พร้อมทั้งใช้แนวทางการบริหารด้วยความเห็นอกเห็นใจ เปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดแนวทางการทำงาน รวมถึงสนับสนุนการทำงานที่สอดคล้องกับความสามารถและความเชี่ยวชาญของอาจารย์พยาบาลแต่ละคนเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และการสนับสนุนด้านจิตอากรมณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

2) ควรส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจในองค์กรของอาจารย์พยาบาล โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการให้ความสำคัญกับอาจารย์ สนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ยอมรับและชื่นชมผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

3) ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนสำหรับอาจารย์พยาบาล โดยการพัฒนาโครงการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะของอาจารย์พยาบาลอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นที่การเสริมสร้างทักษะการสอน การทำวิจัย และการเป็นผู้นำผ่านการจัดอบรม การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์พยาบาลเห็นโอกาสในการเติบโตและพัฒนาตนเอง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยเฉพาะการสนับสนุนด้านอาชีพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4) ควรใช้ผลการวิจัยในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือเกษียณก่อนกำหนด และพัฒนากลยุทธ์ในการรักษาอาจารย์พยาบาลที่มีศักยภาพ เช่น การจัดทำโครงการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การส่งเสริมสมรรถนะด้านการเป็นที่ปรึกษาและพี่เลี้ยงของอาจารย์ที่มีประสบการณ์สูง และการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดี ควรมีการสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของอาจารย์พยาบาลในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาอาชีพ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความสมดุลระหว่างชีวิต งานและครอบครัว เพื่อพัฒนานโยบายและแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสม เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่อผลประโยชน์ที่ได้รับ นโยบายการบริหารงาน และความสมดุลระหว่างชีวิต งานและครอบครัว อยู่ในระดับต่ำ รวมถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความก้าวหน้าทางอาชีพอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์

5) ควรพัฒนาระบบในการประเมินผลงานและการให้ผลตอบแทนที่คำนึงถึงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และสอดคล้องกับผลงานที่อาจารย์พยาบาลได้ผลิต รวมถึงการเพิ่มสวัสดิการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของอาจารย์พยาบาล เพื่อสร้างความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทั้งด้านกระบวนการ ด้านการจัดสรรสิ่งตอบแทน และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์พยาบาล มีผลต่อการตัดสินใจของอาจารย์พยาบาลในการอยู่หรือออกจากองค์กร

6) ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน โดยสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างอาจารย์ เคารพในความแตกต่าง และให้ความสำคัญกับบุคลากร การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หรือการประชุมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น จะช่วยสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์พยาบาลและเพื่อนร่วมงานยังอยู่ในระดับที่ควรได้รับการพัฒนา

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

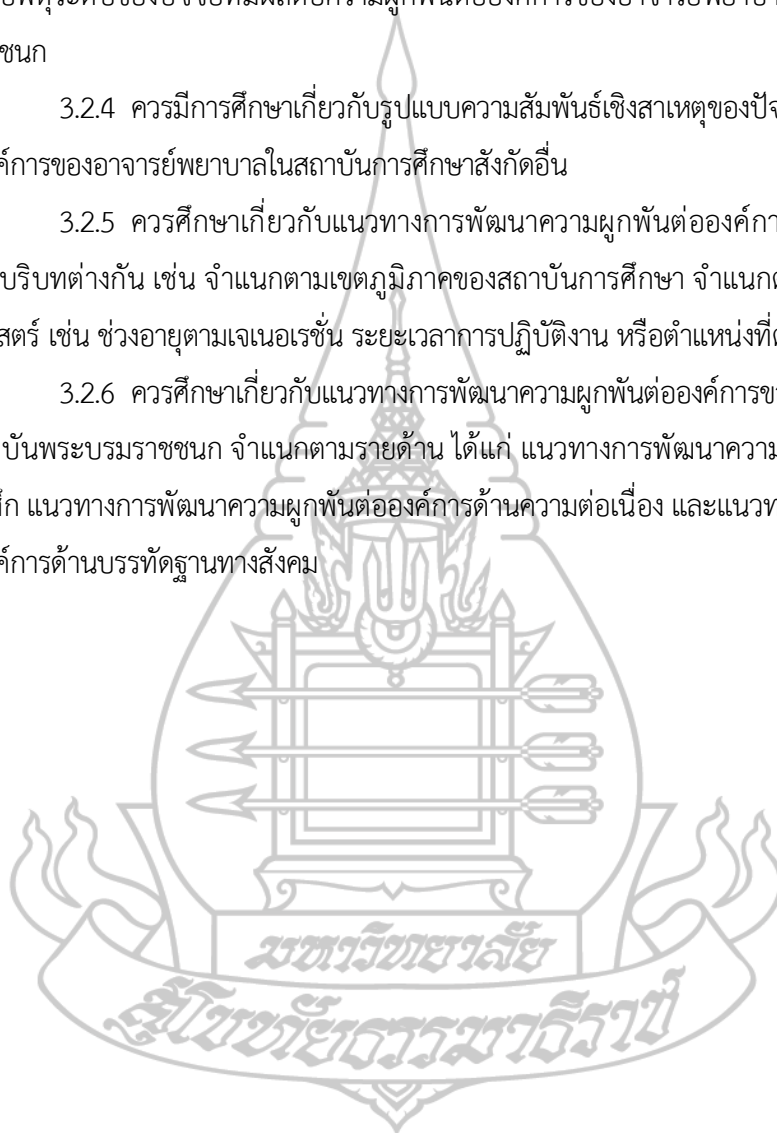
3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

3.2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยการวิเคราะห์แบบพหุระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

3.2.4 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาสังกัดอื่น

3.2.5 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ สำหรับอาจารย์พยาบาลที่มีบริบทต่างกัน เช่น จำแนกตามเขตภูมิภาคของสถาบันการศึกษา จำแนกตามปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ เช่น ช่วงอายุตามเจเนอเรชั่น ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หรือตำแหน่งที่ต่างกัน เป็นต้น

3.2.6 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำแนกตามรายด้าน ได้แก่ แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง และแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

ศรีอยุธยาธรรมาภิบาล

บรรณานุกรม

- กฤษดา แสงวงดี, วรารัตน์ ใจชื่น, และ ณิชฐยาภรณ์ เตชา. (2562). *แผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข*. สำนักพิมพ์สื่อตะวันตก.
- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล และ ภัทราทิพย์ ทรงบุญญา. (2015). การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผล การปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการศึกษาอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 7(2), 115-135.
- กิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ. (2560). *ปัจจัยเชิงบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข* [วิทยานิพนธ์-ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม]. <https://e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2019/05/Ph.D.Mgt-2017-Thesis-Management-factors-affecting-the-retention-of-scarce-professional-nurse-in-regional-hospitals-unde.pdf>
- จรัสศรี เพ็ชรคง. (2552). *การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดพระบรมราชชนก* [วิทยานิพนธ์-ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/11010>
- ชุตติมา ปัญญาพินิจนุกร, ศุภกรใจ เจริญสุข, และ เพ็ญพรรณ ขจรศิลป์. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ ยึดมั่นผูกพันของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*, 2(2), 29-39.
- ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์ การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *วารสารเกษตรศาสตร์ สาขา สังคมศาสตร์*, 38, 655-667. <https://www.thaiscience.info>
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธารวิทย์ เสวกดรุธทร, บุญเรียง ขจรศิลป์, และ สำเนา ขจรศิลป์. (2557). การพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุ ของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ ในหน่วยงานสังกัดส่วนการศึกษา กองบัญชาการ กองทัพอากาศ. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 15(2), 48-62. <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/jedu/article/view/6649>

- ธิดา เชื้อนแก้ว. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=278678&query=Array&s_mode=Array&date_field=date_create&date_start=2550&date_end=2565&limit_lang=&limited_lang_code=tha&order=&order_by=title&order_type=ASC&result_id=27&maxid=70
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 2(1), 68-74.
- นิรัชรา ราโชกาญจน์. (2552). *ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เนติยา แจ่มทิม, จารุวรรณ สอนงญาติ, และ ลักษณ์ ศิริถิกล. (2563). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดคณะพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี*, 5(2), 140-150.
- ปกรณ์ ประจันบาน และ ธีรศักดิ์ ประจันบาน. (2566). *เทคนิคการวิเคราะห์และประยุกต์โมเดลสมการโครงสร้าง สำหรับการวิจัยและประเมิน*. เอที กราฟฟิกเซนเตอร์.
- ปกรณ์ ลิ้มโยธิน. (2555). *ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2010/8843>
- ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน*. *วารสารชุมชนวิจัยและพัฒนาสังคม*, 5(2), 85-100.
- ปิยะฉัตร ฉ่ำชื่น. (2547). *การวิเคราะห์อภิมานงานปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/1972>
- ปิ่นธนา แป้นปลื้ม และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของความยุติธรรมในองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. *วารสารการจัดการนวัตกรรม*, 7(1), 55-67. <http://e-jodil.stou.ac.th>
- พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562. (2562, 5 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 136 ตอนที่ 43 ก. หน้า 40-65.
- พลพงศ์ สุขสว่าง. (2556). *โมเดลสมการโครงสร้าง*. โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.

- มาริสสา อินทรเกิด และ วิโรจน์ เฉษฎาลักษณ์. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 8(2), 129-144.
- มาลีวัล เลิศสาครศิริ, วิลาวัลย์ เพ็งพานิช, และ มาลินี ปันดี. (2563). การเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี*, 31(2), 201-212.
- ยุวดี ศิริยทรัพย์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=214597&query=Array&s_mode=Array&date_field=date_create&date_start=2550&date_end=2565&limit_lang=&limited_lang_code=tha&order=&order_by=title&order_type=ASC&result_id=25&maxid=70
- รัชณี สุจิตันทรรัตน์, วัลลภา บุญรอด, วิไลวรรณ ทองเจริญ, พวงผกา กรีทอง, กนกพร อ่วมพราหมณ์, กมลรัตน์ เทอเนอร์, วัชรพร เชยสุวรรณ, ณัฐวรรณ คำแสน, ผุสดี สระทอง, วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์, ชิตสุภาภรณ์ ทิพย์เที่ยงแท้, อรุณรัตน์ คันทา, และ ศรีสุดา คล้ายคล่องจิตร. (2555). ปัจจัยทำนายความต้องการออกจากงานของอาจารย์พยาบาล. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*, 30(2), 22-34.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *การบริหารและการพัฒนาองค์กร: แนวทางจิตวิทยาเชิงบวก*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561). *จิตวิทยาองค์กร*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. (2554). *การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร (Employee Engagement)*. เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- รุจิรา พักตร์ฉวี, ศักดิ์นรินทร์ หลิมเจริญ, และ อัญชณา แจ่มแสงทอง. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี*, 25(1), 64-77.
- วัชรภรณ์ เชยสุวรรณ, รุ่งทิพย์ ช่างศิลา, รัชณี สุจิตันทรรัตน์, และ วัลลภา บุญรอด. (2555). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 14(1), 51-60.
- วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์. (2555). การคงอยู่และคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ. *วารสารแพทยสารทหารอากาศ*, 58(1), 23-33.

- วัลลพ ล้อมตะคุ. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี]. <http://sutir.sut.ac.th:8080/jspui/handle/123456789/3865>
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 37(142), 16-32.
- สถาบันพระบรมราชชนก. (2565). ข้อมูลจำนวนอาจารย์พยาบาลในสถาบันพระบรมราชชนก ช่วงปี พ.ศ. 2550-2565 [เอกสารไม่ได้เผยแพร่]. กระทรวงสาธารณสุข.
- สภาการพยาบาล. (2563). *คู่มือการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์สำหรับสถาบันการศึกษาที่มีผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563*. จุดทอง.
- _____. (2566). *สถาบันการศึกษาที่ทำการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล*. [https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/1_1\(48\).pdf](https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/1_1(48).pdf)
- สิริภาพรณ ลีภัยเจริญ. (2555). อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงของคณบดี และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. *วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*, 1(2), 37-50.
- สุพรรณษา มากงลาด. (2561). *ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การ โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:142817
- สุพัตรา วัชรเกตุ. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: สิ่งที่ทำนายผู้นำทางการพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 58-63. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/30226>
- สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และ รัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2557). สถิติการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. เจริญดี มั่นคงการพิมพ์.
- สุภาวดี นพรุจจินดา. (2553). *องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. <https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/11032>
- อรุณรัตน์ คันธา. (2557). ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทย. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 32(1), 81-90.

- อาริญา เสงวีทรัพย์สิริ. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5506035533_3923_3416.pdf
- Abd El-Aziz, A. K., Hassan, R. M., & Kamel, F. F. (2017). Perceived nursing supervisor support and its relation to turnover intention among staff nurses. *Egyptian Journal of Health Care, 8*(2), 172-185.
- Abdullah, N. H., Shamsuddin, A., & Wahab, E. (2015). Does organizational culture mediate the relationship between transformational leadership and organizational commitment? *International Journal of Organizational Leadership, 4*(2015), 18-32.
- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics, organizational commitment, and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. *Journal of Work-Applied Management, 10*(1), 74-92. <https://doi.org/10.1108/JWAM-09-2017-0027>
- Al-Hussami, M. (2009). Predictors of nurses' commitment to healthcare organizations. *Australian Journal of Advanced Nursing, 26*(4), 36-46.
- Al-Hussami, M., Saleh, M. Y. N., Abdalkader, R. H., & Mahadeen, A. I. (2011). Predictors of nursing faculty members' organizational commitment in governmental universities. *Journal of Nursing Management, 19*(4), 556–566. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01154.x>
- American Association of Colleges of Nursing. (2022). *Nursing faculty shortage fact sheet*. <https://usm.maine.edu/school-nursing/wp-content/uploads/sites/193/2023/09/Faculty-Shortage-Factsheet-1.pdf>
- Arshadi, N. (2011). The relationships of perceived organizational support with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: Mediating role of felt obligation. *Procedia Social and Behavioral Sciences, 30*(2011), 1103-1108.
- Asgari, A., Silong, A. D., Ahmad, A., & Samah, B. A. (2008). The relationship between transformational leadership behavior, organizational justice, leader-member exchange, perceived organizational support, trust in management, and organizational citizenship behaviors. *European Journal of Scientific Research, 23*(2), 227-242.

- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (Eds.). (2013). *Transformational and charismatic leadership: The road ahead* (10th anniversary ed.). Emerald Group Publishing.
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatai, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 951-968. <https://doi.org/10.1002/job.283>
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational justice perception as predictor of job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Business and Management, 4*(9), 145-154.
- Barnett, D. E. (2018). Online adjunct faculty: A quantitative examination of the predictive relationship between leadership and job satisfaction. *International Journal of Research in Education and Science (IJRES), 4*(1), 226-236. <https://doi.org/10.21890/ijres.383159>
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (2000). *Behaviors in organizations: Understanding and managing the human side of work*. Prentice Hall International.
- Barusman, A. R. P. (2014). The relationship between organizational justice, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Business and Management, 16*(6), 62-66. <https://doi.org/10.9790/487X-16666266>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Battistelli, A., Montani, F., Odoardi, C., Vandenberghe, C., & Picci, P. (2014). Employees' concerns about change and commitment to change among Italian organizations: The moderating role of innovative work behavior. *The International Journal of Human Resource Management, 25*(7), 951-978. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.809012>
- Beugré, C. D. (2007). *A cultural perspective of organizational justice*. Information Age Publishing.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiations in organizations* (Vol. 1, pp. 43-55). JAI Press.

- Bohorquez, N. (2016). *Perception of leadership styles, organizational commitment, and burnout in faculty of Columbian university*. [Doctoral dissertation, Northcentral University]. <https://www.proquest.com/openview/4423279ee9e7b95d68532cccf7207566/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly, 24*, 270-283.
- Brough, P., & O'Driscoll, M. P. (2005). Work-family conflict and stress. *New Zealand Journal of Psychology, 34*(2), 69-76.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly, 19*(4), 533-546. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- Byrd, T., Cochram, J., Silverman, I., & Blount, W. (2000). Behind bars: An assessment of the effects of job satisfaction, job-related stress, and anxiety on jail employees' inclination to quit. *Journal of Crime and Criminal Justice, 23*, 69-89.
- Caricati, L., Sala, R., Marletta, G., Pelost, G., Ampolini, M., Fabbri, A., ... Macini, T. (2014). Work climate, work values, and professional commitment as predictors of job satisfaction in nurses. *Journal of Nursing Management, 22*, 984-994. <https://doi.org/10.1111/jonm.12079>
- Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M., & Khosravizadeh, O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice, and self-efficacy among nurses. *Nursing Practice Today, 6*(2), 86-93.
- Chen, C. V., & Indartono, S. (2011). Study of commitment antecedents: The dynamic point of view. *Journal of Business Ethics, 103*, 529-541. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0878-x>
- Chen, H. C., & Baron, M. (2006). Nursing directors' leadership styles and faculty members' job satisfaction in Taiwan. *Journal of Nursing Education, 45*(10), 404-411. <https://doi.org/10.3928/01484834-20061001-05>

- Chen, S., Wu, W., Chang, C., Lin, C., Kung, J., Weng, H., & Lee, S. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*, *15*, 1-17. <https://doi.org/10.1186/s12913-015-1016-8>
- Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: The mediating role of employee empowerment. *Human Resources for Health*, *14*(73). <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0171-2>
- Christian, S. (2021). Factors that impact nursing faculty members' job satisfaction and intent to stay (Publication No. 3917) [Doctoral dissertation, University of North Dakota]. <https://commons.und.edu/theses/3917>
- Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied H.R.M. Research*, *11*(1), 39-64.
- Chully, A., & Sandhya, S. (2016). The impact of transformational leadership on organizational commitment and job satisfaction: A study of academic professionals in higher education institutions. *International Journal of Research in Commerce & Management*, *7*(5), 34-38.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitment in the workplace: An integrative approach*. Lawrence Erlbaum Associates.
- _____. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *17*, 336-354.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Routledge.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *86*(2), 278-321.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 425-445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>

- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology, 98*, 199-236.
- Connell, J. A., Ferres, N., & Travaglione, T. (2003). Engendering trust in manager-subordinate relationships: Predictors and outcomes. *Personnel Review, 32*(5), 569-587. <https://doi.org/10.1108/00483480310488342>
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin, 131*, 241-259.
- Demir, K. (2016). Relations between teachers' organizational justice perception and organizational commitment and job satisfaction in the school: A meta-analysis. *International Journal of Human Sciences, 13*(1), 1408-1417.
- Deschamps, C. (2016). Transformational leadership and change: How leaders influence their followers' motivation through organizational justice. *Journal of Healthcare Management, 61*(3), 194-213.
- Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A., & Sanghun, L. (2020). The structural relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in university faculty in China: The mediating effect of organizational commitment. *Asia Pacific Education Review, 21*, 167-179. <https://doi.org/10.1007/s12564-019-09617-w>
- DuBrin, A. J. (2013). *Principles of leadership* (7th ed.). South-Western.
- Dursun, E. (2015). The relation between organizational trust, organizational support, and organizational commitment. *African Journal of Business Management, 9*(4), 134-156.
- Ebel, R. L. (1979). *Essentials of educational measurement* (3rd ed.). Prentice-Hall.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Faye, A., Fournier, P., Diop, I., Philibert, A., Morestin, F., & Dumont, A. (2013). Developing a tool to measure satisfaction among health professionals in sub-Saharan Africa. *Human Resources for Health, 11*(30). <https://doi.org/10.1186/1478-4491-11-30>

- Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., & Relyea, C. L. (2006). Perceived organization support and perceived external prestige: Predicting organizational attachment for university faculty, staff, and administrators. *The Journal of Social Psychology, 146*(3), 327-347.
- Galletta, M., Portoghese, I., & Battistelli, A. (2011). Intrinsic motivation, job autonomy, and turnover intention in the Italian healthcare: The mediating role of affective commitment. *Journal of Management Research, 3*(2), 1-12.
- Ghosh, S., & Swamy, D. R. (2014). A literature review on organizational commitment: A comprehensive summary. *International Journal of Engineering Research and Applications, 4*(12), 4-14.
- Giddens, J. (2018). Transformational leadership: What every nursing dean should know. *Journal of Professional Nursing*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2017.10.004>
- Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud-Antignac, A., Mokoukolo, R., & Colombat, P. (2013). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies, 50*(2003), 1359-1367.
- Gorji, H. A., Etemadi, M., & Hoseini, F. (2014). Perceived organizational support and job involvement in the Iranian health system: A case study on emergency room nurses in a general hospital. *Journal of Educational and Health Promotion, 3*, 41-47.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review, 12*(1), 9-22.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2010). *Behaviors in organizations* (10th ed.). Pearson Education.
- Gui, L., Barriball, K. L., & While, A. E. (2009). Job satisfaction of nurse teachers: A literature review. Part I: Measurement, levels, and components. *Nurse Education Today, 29*, 469-476. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2008.11.002>
- _____. (2009). Job satisfaction of nurse teachers: A literature review. Part II: Effects and related factors. *Nurse Education Today, 29*, 477-487. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2008.11.003>

- Gutierrez, A. P., Candela, L. L., & Carver, L. (2012). The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and personal-organization fit among nursing faculty. *Journal of Advanced Nursing*, *68*(7), 1601-1614. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.05990.x>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Prentice Hall.
- Here is the full APA 7th edition citation for the study by Van den Hooff and De Ridder (2004):
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.
- Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, S. G. (2003). *Applied statistics for the behavioral sciences* (5th ed.). Houghton Mifflin.
- Hodson, R., & Sullivan, T. A. (1985). *The social organization of work*. Wadsworth Publishing.
- Hooff, B. V. D., & Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate, and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, *8*(6), 117-130.
- Hoyle, R. H. (2012). *Handbook of structural equation modeling*. The Guilford Press.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, *17*(4), 555-572. <https://doi.org/10.2307/2393833>
- Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitude. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (p. 255). Wiley.
- Hussain, M. K., & Khaya, R. A. M. (2021). The impact of transformational leadership on job satisfaction and organizational commitment among hospital staff: A systematic review. *Journal of Health Management*, *23*(4), 614–630. <https://doi.org/10.1177/09720634211048920>
- International Council of Nurses. (2023). *Annual report*. https://www.nurse.or.jp/nursing/assets/icn_annual_report_2023_en.pdf
- Ion, R., Craswell, A., Kilbride, L., Hughes, L., Hubbard-Murdoch, N., Johnston, A., & Massey, D. (2021). International nurse education leaders' experiences of responding to the COVID-19 pandemic: A qualitative study. *Nurse Education Today*, *101*, 3797-3805.

- Iqbal, K., Fatima, T., & Naveed, M. (2020). The impact of transformational leadership on nurses' organizational commitment: A multiple mediation model. *European Journal of Investigation in Health, Psychology, and Education, 10*, 262-275. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10010021>
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2020). Effect of leadership style on employee performance. *Journal of Economics and Behavioral Studies, 12*(1), 45-52. [https://doi.org/10.22610/jeps.v12i1\(J\).3014](https://doi.org/10.22610/jeps.v12i1(J).3014)
- Jackson, A. J. (2016). Nurse faculty job satisfaction: Development and evaluation of nurse educator satisfaction index [Doctoral dissertation, Kennesaw State University]. https://digitalcommons.kennesaw.edu/dns_etd/3/
- Jackson, T. A., Meyer, J. P., & Wang, X. H. (2013). Leadership, commitment, and culture: A meta-analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 20*(1), 84-106. <https://doi.org/10.1177/1548051812466919>
- Jaros, S. J., Jermier, J. M., Koehler, J. W., & Sincich, T. (1993). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equation models. *Academy of Management Journal, 36*(5), 951-995. <https://doi.org/10.5465/256642>
- Joo, B., Yoon, H. J., & Jeung, C. (2012). The effects of core self-evaluations and transformational leadership on organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal, 33*(6), 564-582.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology, 89*, 755-768.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin, 127*(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kacmar, K. M., Bachrach, D. G., Harris, K. J., & Zivnuska, S. (2012). Fostering good citizenship through ethical leadership: Exploring the moderating role of gender and organizational politics. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 633–642. <https://doi.org/10.1037/a0026480>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

- Kim, H. J., Shin, K. H., & Umbreit, W. T. (2011). Teachers' emotional labor and burnout: A comparison between the UK and South Korea. *Journal of Educational Psychology, 103*(4), 741–756. <https://doi.org/10.1037/a0024610>
- Kinman, G., Wray, S., & Strange, C. (2011). Emotional labor, burnout, and job satisfaction in UK teachers: The role of workplace social support. *Educational Psychology, 31*(7), 843-856. <https://doi.org/10.1080/01443410.2011.608650>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). The Guilford Press.
- Kraimer, M. L., & Wayne, S. J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management, 30*(2), 209-237. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.01.001>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management, 41*(5), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2016). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology, 61*, 244–258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2016.01.004>
- LaMastro, V. (1999). Commitment and perceived organizational support. *National Forum of Applied Educational Research Journal, 12*(3), 1-13.
- Lambert, E., & Hogan, N. (2009). The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent: A test of a causal model. *Criminal Justice Review, 34*(1), 96-118.
- Lawrence, J. H., Celis, S., & Ott, M. (2014). Is the tenure process fair? What faculty think. *The Journal of Higher Education, 85*(2), 155-192. <https://doi.org/10.1353/jhe.2014.0002>
- Lee, K. E., Kim, J. H., & Kim, M. J. (2016). Influence of perceived organizational justice on empowerment, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Indian Journal of Science and Technology, 9*(20), 1-8. <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i20/94702>

- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27-55). Plenum Press.
- Levy, P. E. (2006). *Industrial/organizational psychology: Understanding the workplace* (2nd ed.). Houghton Mifflin Company.
- Li, Y. (2020). Linking organizational justice to affective commitment: The role of perceived supervisor support in Chinese higher education setting. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 48(3), 237-250. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2018.1542660>
- Liao, H., & Rupp, D. E. (2005). The impact of justice climate and justice orientation on work outcomes: A cross-level multifoci framework. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 242-256.
- Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101-120. <https://doi.org/10.1348/096317905X39657>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Mahmoudvand, R., Hassani, H., & Wilson, R. (2007). Is the coefficient of variation a good estimator for the population coefficient of variation? *World Applied Sciences Journal*, 2(5), 519-522.
- Mamic, M., Jovanovic, T., Galic, S., Jelincic, I., Miksic, S., Lovric, B., ... Mendes, T. (2004). Influence of personality traits and organizational justice on job satisfaction among nurses. *Behavioral Sciences*, 14(235), 1-14. <https://doi.org/10.3390/bs14030235>
- Markovits, Y., Davis, A. J., & Vandick, R. (2007). Organizational commitment profiles and job satisfaction among Greek private and public sector employees. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(1), 77-99. <https://doi.org/10.1177/1470595807075180>

- Martin, R., & Epitropaki, O. (2001). Role of organizational identification on implicit leadership theories and effectiveness of relationship quality. *Journal of Managerial Psychology, 16*(1), 6–16. <https://doi.org/10.1108/02683940110380931>
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin, 108*(2), 171-194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89.
- _____. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review, 11*(3), 299-326.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnystky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlation, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Mitchell, O., MacKenzie, D., Styve, G., & Gover, A. (2000). The impact of individual organization and voluntary turnover among juvenile correctional staff members. *Justice Quarterly, 17*, 333-357.
- Moon, K. (2017). Fairness at the organizational level: Examining the effect of organizational justice climate on collective turnover rates and organizational performance. *Public Personnel Management, 46*(2), 118-143.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1321-1339.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work* (8th ed.). Thomson Wadsworth.
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *VIKALPA, 37*(2), 43-60.

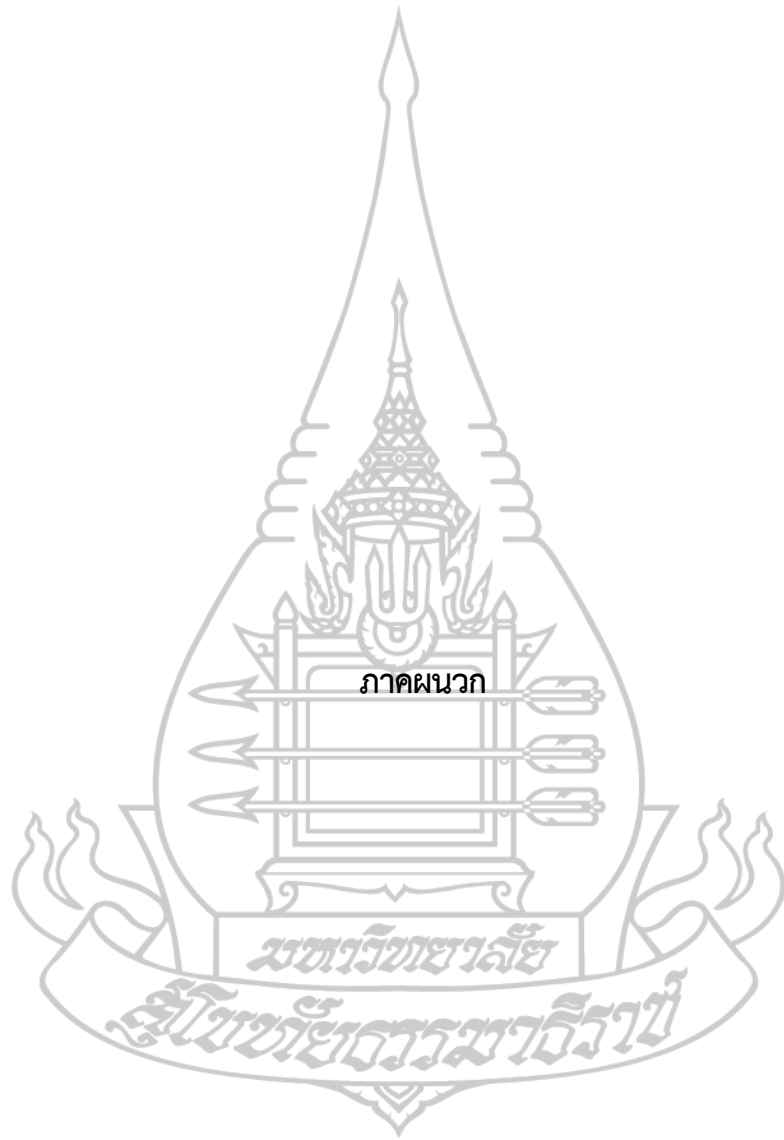
- Ngodo, O. E. (2008). Procedural justice and trust: The link in the transformational leadership-organizational outcomes relationship. *International Journal of Leadership Studies*, 4(1), 82-100.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). SAGE Publications.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Orgambidez, A., & Almeida, H. (2018). Predictors of organizational commitment in nursing: Results from Portugal. *Investigación y Educación en Enfermería*, 36(1), e14. <https://doi.org/10.17533/udea.iee.v36n1e14>
- _____. (2020). Supervisor support and affective organizational commitment: The mediator role of work engagement. *Western Journal of Nursing Research*, 42(3), 187-193. <https://doi.org/10.1177/0193945919852426>
- Othman, J., Mohammed, K. A., & D'silva, J. L. (2013). Does a transformational and transactional leadership style predict organizational commitment among public university lecturers in Nigeria? *Asian Social Science*, 9(1), 165-171. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p165>
- Piccolo, R. F., & Colquitt, J. A. (2006). Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics. *Academy of Management Journal*, 49(2), 327-340.
- Pierro, A., Raven, B. H., Amato, C., & Belanger, J. J. (2013). Bases of social power, leadership styles, and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1122-1134.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-298.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.

- Rai, G. S. (2013). Impact of organizational justice on satisfaction, commitment, and turnover intention: Can fair treatment by organizations make a difference in their workers' attitudes and behaviors? *International Journal of Human Sciences*, *10*(2), 260-284.
- Rashid, H., & Raja, N. (2011). Mediating effect of corporate culture on the relationship of retention factors to organizational commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, *4*, 616-626.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, *87*(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Ricketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, *23*, 257-266. <https://doi.org/10.1002/job.141>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rocha, F. S., Cardoso, L., & Tordera, N. (2008). The importance of organizational commitment to knowledge management. *Comportamento Organizacional e Gestão*, *14*(2), 211-232.
- Saeed, S. A., Mahmood, H., & Ahmad, F. (2013). New leadership style and lecturers' commitment. *World Applied Sciences Journal*, *21*(10), 140-147.
- Schaubroeck, J., & Ganster, D. (1991). Beyond the call of duty: A field study of extra-role behavior in voluntary organizations. *Human Relations*, *44*(6), 569-586. <https://doi.org/10.1177/001872679104400603>
- Schedlitzki, D., & Edwards, G. (2014). *Studying leadership*. SAGE Publications.
- Schiena, R. D., Letens, G., Van Aken, E., & Farris, F. (2013). Relationship between leadership and characteristics of learning organizations in deployed military units: An exploratory study. *Administrative Sciences*, *3*, 143-165.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology* (10th ed.). Pearson.
- Settoon, R. P., & Mossholder, K. W. (2002). Relationship quality and relationship context as antecedents of person- and task-focused interpersonal citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, *87*(2), 255-267.

- Sheppard, B. H., Lewicki, R. J., & Minton, J. W. (1992). *Organizational justice: The search for fairness in the workplace*. Lexington Books.
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. In R. S. Cropanzano & K. M. Kacmar (Eds.), *Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate of the workplace* (pp. 149-164). Quorum Books.
- Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment. *Benchmarking: An International Journal*, 22(6), 1192-1211.
- Sodeify, R., & Habibpour, Z. (2021). Nurses' perceptions of coworker support in the workplace: A qualitative research. *Enfermería Clínica*, 31, 355-362. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.04.005>
- Songaiad, D., & Julsuwan, S. (2021). Transformational leadership of nursing education administrators in the 21st century. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 17979-17985.
- Sow, M., Anthony, P., & Berete, M. (2016). Normative organizational commitment and its effect on employee retention. *Business and Economic Research*, 6(1), 137-147.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. (1994). *The program evaluation standards* (2nd ed.). Sage Publications.
- Thomas, C. M., Bantz, D. L., & McIntosh, C. E. (2019). Nurse faculty burnout and strategies to avoid it. *Teaching and Learning in Nursing*, 14(3), 111-116. <https://doi.org/10.1016/j.teln.2018.12.005>
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2005). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 100-118.

- Thoresen, C. K., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & De Chamont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin, 129*, 914-945.
- Timalsina, R., Sarala, K. C., Rai, N., & Chhantyal, A. (2018). Predictors of organizational commitment among university nursing faculty of Kathmandu Valley, Nepal. *BMC Nursing, 17*(30). <https://doi.org/10.1186/s12912-018-0298-7>
- Trowler, P. R. (2000). Academics responding to change: New higher education frameworks and academic cultures. *Higher Education Quarterly, 54*(3), 257-275. <https://doi.org/10.1111/1468-2273.00158>
- Turner, N., Barling, J., Epitropaki, O., Butcher, V., & Milner, C. (2002). Transformational leadership and moral reasoning. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 304-316.
- Van den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate, and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management, 8*(6), 117-130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Vaughn, M. S., & Edwards, J. R. (2003). Using Likert scales in research. *Journal of Business Research, 5*(4), 211-227.
- Wagner, C. M. (2007). Organizational commitment as a predictor variable in nursing turnover research: Literature review. *Journal of Advanced Nursing, 60*(3), 235-247. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04421>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Management Department Faculty Publications, 24*. <https://digitalcommons.unl.edu/managementfacpub/24>
- Wang, J., & Wang, X. (2012). *Structural equation modeling: Applications using Mplus*. John Wiley & Sons.
- Weibo, Z., Kaur, S., & Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960-2009). *African Journal of Business Management, 4*(1), 12-13.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 56-75). Sage Publications.

- Wolf, E. G., Harrington, K. M., Clark, S. L., & Miller, M. W. (2013). Sample size requirements for structural equation models: An evaluation of power, bias, and solution propriety. *Educational and Psychological Measurement, 76*(6), 913-934. <https://doi.org/10.1177/0013164413495237>
- World Health Organization. (2023). *World health statistics 2023: Monitoring health for the SDGs (Sustainable Development Goals)*. <https://reliefweb.int/report/world/world-health-statistics-2023-monitoring-health-sdgs-sustainable-development-goals>
- Worthy, K., Dawson, R. M., & Tavakoli, A. S. (2020). Relationships among nursing deans' leadership styles and faculty job satisfaction levels. *Journal of Nursing Education, 59*(2), 68-75. <https://doi.org/10.3928/01484834-20200122-03>
- Yamazaki, Y., & Sorasit, P. (2015). Turnover intention, organizational commitment, and specific job satisfaction among production employees in Thailand. *Journal of Business and Management, 4*(4), 22-38.
- Yang, F., Wu, M., Chang, C., & Chien, Y. (2011). Elucidating the relationships among transformational leadership, job satisfaction, commitment foci, and commitment bases in the public sector. *Public Personnel Management, 40*(3), 265-278.
- Yoon, J., & Thye, S. R. (2002). A dual process model of organizational commitment. *Work and Occupations, 29*(1), 97-122.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations* (5th ed.). Prentice Hall.
- Zangaro, G. A. (2001). Organizational commitment: A concept analysis. *Nursing Forum, 36*(2), 14-22.
- Zehir, C., & Yildirim, G. (2015). The effect of organizational justice perception of employees on individual and firm performance in transformational leadership context. *Journal of Global Strategic Management, 9*(2), 51-63.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช



ภาคผนวก ก

ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม)

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช



ที่ อว 0602.16 (บ)/92

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

7 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.บุญทิพย์ สิริรังศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการคุษฎีนิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวจินต์ เรืองรัมย์ นักศึกษาระดับคุษฎีบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาล ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข" ตามโครงการคุษฎีนิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำคุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์คุษฎีนิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-504-8503

เบอร์นักศึกษา 08-1537-5107



ที่ อว 0602.16 (บ)/92

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

7 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. พูลสุข หิงคานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการคุษฎีนิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวจินต์ เรืองรัมย์ นักศึกษาระดับคุษฎีบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาล ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข" ตามโครงการคุษฎีนิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำคุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์คุษฎีนิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-504-8503

เบอร์นักศึกษา 08-1537-5107



ที่ อว 0602.16 (บ)/92

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

7 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุดิณีภูษิต อัครเศษอนันต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการดุษฎีนิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวจินต์ เรืองรัมย์ นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาล ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” ตามโครงการดุษฎีนิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ดุษฎีนิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาพยาบาล ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-504-8503

เบอร์นักศึกษา 08-1537-5107



ที่ อว 0602.16 (น)/92

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

7 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. พูลสุข หิงคานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการคุษฎีนิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสุจินต์ เรืองรัมย์ นักศึกษาระดับคุษฎีบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาล ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข" ตามโครงการคุษฎีนิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำคุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์คุษฎีนิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-504-8503

เบอร์นักศึกษา 08-1537-5107



ที่ อว 0602.16 (บ)/92

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

7 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. วิชญาณ์ รัตนวิบูลย์สม

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการคุษฎีนิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวสุจินต์ เรืองรัมย์ นักศึกษาระดับคุษฎีบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาล ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข" ตามโครงการคุษฎีนิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำคุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์คุษฎีนิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-504-8503

เบอร์นักศึกษา 08-1537-5107



ที่ อว 0602.16 (บ)/92

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

7 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. ศจีมาจ ณ วิเชียร

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการคุษฎีนิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสุจินต์ เรืองรัมย์ นักศึกษาระดับคุษฎีบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาล ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข" ตามโครงการคุษฎีนิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำคุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์คุษฎีนิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนี้มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาองค์การและด้านการวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-504-8503

เบอร์นักศึกษา 08-1537-5107



ภาคผนวก ข

- เอกสารรับรองโครงการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์
- สำเนาหนังสือขออนุญาตรหัสข้อมูลเกี่ยวกับอาจารย์พยาบาลจากสถาบันพระบรมราชชนก
- สำเนาหนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัย
- สำเนาหนังสือขอเก็บข้อมูลวิจัย
- สำเนาหนังสือเชิญสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ



**ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของโครงการวิจัย
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**

เลขที่ใบรับรอง : 039/65

วิธีพิจารณา : แบบเร็ว

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พิจารณาแล้วเห็นสมควรรับรองโครงการวิจัยและเอกสารประกอบโครงการวิจัยต่อไปนี้

ชื่อโครงการวิจัย	: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาลที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (ระยะที่ 1)
รหัสโครงการวิจัย	: STOUIRB 2566/001.0111
หัวหน้าโครงการวิจัย	: นางสุจินต์ เวียงรัมย์ : นักศึกษาระดับปริญญาเอก
หน่วยงาน	: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รายการเอกสารที่รับรอง	: 1) AF-04_06 แบบเสนอโครงการวิจัย 2) AF-06_06 หนังสือแสดงความยินยอมฯ อายุ 18 ปีขึ้นไป 3) แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง

ลงชื่อ.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

ลงชื่อ.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สังวรณ์ จิตกระโทก)
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

วันที่ทำการรับรอง : 20 ธันวาคม 2565

วันหมดอายุใบรับรอง : 19 ธันวาคม 2566



ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของโครงการวิจัย
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่ใบรับรอง : 039/65

วิธีพิจารณา : แบบเร็ว

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พิจารณาแล้วเห็นสมควรรับรองโครงการวิจัยและเอกสารประกอบโครงการวิจัยต่อไปนี้

ชื่อโครงการวิจัย	: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาลที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
รหัสโครงการวิจัย	: STOUIRB 2566/001.0111
หัวหน้าโครงการวิจัย	: นางสุนันต์ เรืองรัมย์ : นักศึกษาระดับปริญญาเอก
หน่วยงาน	: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รายการเอกสารที่รับรอง	: 1) AF-04_06 แบบเสนอโครงการวิจัย (ระยะที่ 1) 2) AF-06_06 หนังสือแสดงความยินยอมฯ อายุ 18 ปีขึ้นไป (ระยะที่ 1) 3) แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง (ระยะที่ 1) 4) AF-04_06 แบบเสนอโครงการวิจัย (ระยะที่ 2-3) 5) AF-06_06 หนังสือแสดงความยินยอมฯ อายุ 18 ปีขึ้นไป (ระยะที่ 2) 6) แบบสอบถาม (ระยะที่ 2)

ลงชื่อ.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาทิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

ลงชื่อ.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สิงวรณ์ รัตกระโทก)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

วันที่ทำการรับรอง : 20 ธันวาคม 2565
วันหมดอายุใบรับรอง : 19 ธันวาคม 2566
วันที่ทำการรับรองการต่ออายุ : 20 ธันวาคม 2566
วันหมดอายุใบรับรองการต่ออายุ : 19 ธันวาคม 2567

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ที่ตั้ง : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 9/9 หมู่ 9 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120
โทรศัพท์ : 02 504 7596 อีเมล : cre@stou.ac.th



COA NO. 12/2566 ERB NO. 9/2566

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
681 ถนนรามธิบดี โทร. 12 แขวงคันธาระ เขตคันธาระ กรุงเทพมหานคร 10230 โทร. 025406500 ต่อ 2454

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยและเอกสารประกอบโครงการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่า ให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่เป็นมาตรฐานสากล The Declaration of Helsinki, The Belmont Report ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดของประเทศ จึงเห็นสมควรให้การรับรอง ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัย : รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ อาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
(A Causal Model of Factors Affecting Organizational Commitment of Nursing Instructors under Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health)

ผู้วิจัยหลัก : นางสุจินต์ เรืองรัมย์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร. รัตนา ดวงแก้ว

สังกัดหน่วยงาน : นักศึกษา หลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์ (บริหารการศึกษา) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

รับรองเอกสาร

1. โครงการวิจัย (ฉบับที่ 2)
2. ประวัติผู้วิจัย (ฉบับที่ 1)
3. เอกสารชี้แจงข้อมูลสำหรับอาสาสมัคร (ฉบับที่ 2)
4. เอกสารแสดงความยินยอม (ฉบับที่ 2)
5. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล (ฉบับที่ 2)

วันที่รับรอง : 17 สิงหาคม 2566

วันหมดอายุ : 16 สิงหาคม 2567

รายงานความก้าวหน้า สรุปรายงานความก้าวหน้าหรือรายงานฉบับสมบูรณ์เมื่อครบกำหนด 1 ปี

ลงนาม 
(ดร. สุชีวา วิชัยกุล)

ลงนาม 
(นางสาว อัจฉรา สกุนตนิยม)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เลขาธิการคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

สงวนลิขสิทธิ์ในเอกสารนี้โดยสถาบันพระบรมราชชนก



ที่ อว 0602.16 (บ)/465

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

7 กรกฎาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

เรียน อธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มกรอกข้อมูล จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสุจินต์ เรืองรัมย์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำคุณวุฒินิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” ซึ่งทำการศึกษาในกลุ่มประชากร คือ อาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข นั้น

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนอาจารย์พยาบาลทั้งหมด ในระยะ 3-5 ปีย้อนหลัง โดยจำแนกตามวิทยาลัยแต่ละภูมิภาค และจำนวนอาจารย์ที่ลาออกหรือโอนย้ายในระยะ 3-5 ปีย้อนหลัง ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาให้เป็นองค์ประกอบในการออกแบบการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-504-8503

เบอร์นักศึกษา 081-537-5107



ที่ อว 0602.16 (ว)/145

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

7 เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

ด้วย นางสาวจินต์ เรืองรัมย์ นักศึกษาระดับดุขฎีบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อยู่ระหว่างดำเนินการทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาลที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข"

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยการเก็บข้อมูลในอาจารย์พยาบาล ของวิทยาลัยพยาบาลที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 30 ท่าน ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-504-8503

เบอร์นักศึกษา 08-1537-5107



ที่ อว 0602.16 (บ)/391

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

22 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. โครงร่างการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ
 2. แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัยในระยษะที่ 1 จำนวน 1 ชุด
 3. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในระยษะที่ 2 จำนวน 1 ชุด
 4. หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของโครงการวิจัย (ระยษะที่ 1 และ 2) โดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางสุจินต์ เรืองรัมย์ นักศึกษาหลักสูตรดุขฎฐฎิบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และปฏิบัติงานเป็นอาจารย์พยาบาล ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร อยู่ระหว่างดำเนินการทำดุขฎฐฎิฉบับนี้ เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาล ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” ซึ่งแบ่งการศึกษาเป็น 3 ระยษะ (ดังรายละเอียดโครงร่างการวิจัย) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายใต้สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก โดยดำเนินการวิจัยในแต่ละระยษะพอสรุปคร่าวๆ ดังนี้

การวิจัยในระยษะที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบ แล้วทำการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (ตามเอกสารแนบ) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลของสถาบันพระบรมราชชนก ที่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาลอยู่ในระดับตติเยียม (5ปี) และดำรงตำแหน่งมากกว่า 5 ปี จำนวน 3 ท่าน อาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับตติเยียม จำนวน 10 ท่าน โดยผลการศึกษาในระยษะนี้นำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือการวิจัยในระยษะที่ 2

การวิจัยในระยษะที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล และเพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม(ดังเอกสารแนบ) เก็บข้อมูลจากอาจารย์พยาบาล สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ทั่วประเทศ ที่มีคุณสมบัติ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก และปฏิบัติงานเป็นอาจารย์

พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มากกว่า 3 ปี และเพื่อให้เกิดการกระจายตัวของ แหล่งข้อมูล จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละวิทยาลัย โดยการคิดเทียบสัดส่วนกับจำนวนอาจารย์ทั้งหมดในแต่ละ สถาบัน กลุ่มตัวอย่างระยะนี้มีจำนวน 684 คน ผลการศึกษาในระยะนี้ จะนำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือการวิจัยในระยะ ที่ 3 การวิจัยในระยะที่ 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ พยาบาล ใช้วิธีการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่พิจารณาคัดเลือกจาก ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหารของสถาบันพระบรมราชชนก ที่รับผิดชอบด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่มีประสบการณ์การบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ในสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพการจัดการ ศึกษาจากสภาการพยาบาล อยู่ในระดับดี-ดีมาก และมีประสบการณ์การบริหารมาไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน

ทั้งนี้การวิจัยในระยะที่ 1 และ 2 นักศึกษาได้ดำเนินการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยของโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรียบร้อยแล้ว (ดังเอกสารแนบ) เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาสถานการณ์ในองค์กรของท่าน ดังนั้นเมื่อดำเนินการวิจัยเสร็จสิ้นแล้ว นักศึกษาจะ ดำเนินดังนี้

1. คืนข้อมูลที่ค้นพบให้กับคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
2. มอบชุดข้อมูลดิบที่เก็บในการศึกษานี้ให้กับคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
3. มอบเล่มวิทยานิพนธ์ให้คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
4. ให้สิทธิ์คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ในการตรวจสอบบทความวิจัยก่อนการ ตีพิมพ์เผยแพร่

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการ วิจัยในกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ดังกล่าว ในวิทยาลัยพยาบาลภายใต้สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ดังรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-504-8503

เบอร์นักศึกษา 081-537-5107

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
 ด้วยนางสุจินต์ เรืองรัมย์ นักศึกษาหลักสูตรดุขภูมบัณฑิต
 แขนงวิชาบริหารการศึกษ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ขอความอนุเคราะห์
 เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากร
 ภายใต้งค์คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
 จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาด้วย จะเป็นพระคุณ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรฤดี นิธิรัตน์)
 รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
 สถาบันพระบรมราชชนก

อนุมัติ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลรัตน์ เทอร์เนอร์)
 คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
 สถาบันพระบรมราชชนก





ที่ อว 0602.16 (บ)/ 588

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

2 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา อาจสันเทียะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมมนา จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสุจินต์ เรืองรัมย์ นักศึกษาระดับคุุชฎีบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำคุุชฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข" ตามเอกสารสรุปการวิจัยที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำคุุชฎีนิพนธ์ดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำร่างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุุชฎีนิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ร่างแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การดังกล่าว มีความเป็นไปได้ มีประโยชน์ และเหมาะสม เพื่อผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ไปใช้ในการปรับปรุง ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ ในอาจารย์พยาบาล ฉบับสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สาขาวิชาฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ด้านผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนที่มีคุณภาพ โปรดร่วมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นร่างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การฯ ในวันที่เสาร์ที่ 17 สิงหาคม 2567 เวลา 10.00 - 12.00 น. ทางระบบออนไลน์ Microsoft Teams ซึ่งนักศึกษาจะติดต่อท่านโดยตรง เพื่อแจ้งรายละเอียดห้องประชุมให้ท่านทราบอีกครั้ง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-504-8503

เบอร์นักศึกษา 081 5375107



ที่ อว 0602.16 (บ)/588

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

2 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศจีมาจ ณ วิเชียร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมมนา จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวสุจินต์ เรืองรัมย์ นักศึกษาระดับคุษฎีบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข" ตามเอกสารสรุปการวิจัยที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำคุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำร่างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ร่างแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การดังกล่าว มีความเป็นไปได้อ มีประโยชน์ และเหมาะสม เพื่อผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ไปใช้ในการปรับปรุง ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ ในอาจารย์พยาบาล ฉบับสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาองค์การ โปรดร่วมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นร่างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การฯ **ในวันเสาร์ที่ 17 สิงหาคม 2567 เวลา 10.00 - 12.00 น. ทางระบบออนไลน์ Microsoft Teams** ซึ่งนักศึกษาจะติดต่อท่านโดยตรง เพื่อแจ้งรายละเอียดห้องประชุมให้ท่านทราบอีกครั้ง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-504-8503

เบอร์นักศึกษา 081 5375107



ที่ อว 0602.16 (บ)/ 588

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

2 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมมนา จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวจินต์ เรืองรัมย์ นักศึกษาระดับคุณวุฒิบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำคุณวุฒิบัตร เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข" ตามเอกสารสรุปการวิจัยที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำคุณวุฒิบัตรดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำร่างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิบัตรไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ร่างแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การดังกล่าว มีความเป็นไปได้ มีประโยชน์ และเหมาะสม เพื่อผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ไปใช้ในการปรับปรุงข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ ในอาจารย์พยาบาล ฉบับสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้บริหารของคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โปรดร่วมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นร่างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การฯ ในวันที่ 17 สิงหาคม 2567 เวลา 10.00 - 12.00 น. ทางระบบออนไลน์ Microsoft Teams ซึ่งนักศึกษาจะติดต่อท่านโดยตรง เพื่อแจ้งรายละเอียดห้องประชุมให้ท่านทราบอีกครั้ง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-504-8503

เบอร์นักศึกษา 081 5375107



ที่ อว 0602.16 (บ)/588

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

2 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครธนานิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมมนา จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสุจินต์ เรืองรัมย์ นักศึกษาระดับดุขฎีบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำดุขฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข" ตามเอกสารประกอบการวิจัยที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำดุขฎีนิพนธ์ดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำร่างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาดุขฎีนิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ร่างแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การดังกล่าว มีความเป็นไปได้ มีประโยชน์ และเหมาะสม เพื่อผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ไปใช้ในการปรับปรุงข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ ในอาจารย์พยาบาล ฉบับสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้บริหารของคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โปรดร่วมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นร่างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การฯ ในวันที่ 17 สิงหาคม 2567 เวลา 10.00 - 12.00 น. ทางระบบออนไลน์ Microsoft Teams ซึ่งนักศึกษาจะติดต่อท่านโดยตรง เพื่อแจ้งรายละเอียดห้องประชุมให้ท่านทราบอีกครั้ง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-504-8503

เบอร์นักศึกษา 081 5375107



ที่ อว 0602.16 (บ)/588

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

2 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมมนา จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสุจินต์ เรืองรัมย์ นักศึกษาระดับดุขภูมบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำดุขภูมินิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข" ตามเอกสารสรุปการวิจัยที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำดุขภูมินิพนธ์ดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำร่างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาดุขภูมินิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ร่างแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว มีความเป็นไปได้ มีประโยชน์ และเหมาะสม เพื่อผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ไปใช้ในการปรับปรุงข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ในอาจารย์พยาบาล ฉบับสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้บริหารของคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โปรดร่วมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นร่างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรฯ ในวันที่ 17 สิงหาคม 2567 เวลา 10.00 - 12.00 น. ทางระบบออนไลน์ Microsoft Teams ซึ่งนักศึกษาจะติดต่อท่านโดยตรง เพื่อแจ้งรายละเอียดห้องประชุมให้ท่านทราบอีกครั้ง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-504-8503

เบอร์นักศึกษา 081 5375107



ที่ อว 0602.16 (บ)/ 588

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

2 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมมนา จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสุจินต์ เรืองรัมย์ นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข" ตามเอกสารสรุปการวิจัยที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำคุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำร่างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ร่างแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การดังกล่าว มีความเป็นไปได้ มีประโยชน์ และเหมาะสม เพื่อผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ไปใช้ในการปรับปรุงข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ ในอาจารย์พยาบาล ฉบับสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้บริหารของคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โปรดร่วมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นร่างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การฯ ในวันที่ 17 สิงหาคม 2567 เวลา 10.00 - 12.00 น. ทางระบบออนไลน์ Microsoft Teams ซึ่งนักศึกษาจะติดต่อท่านโดยตรง เพื่อแจ้งรายละเอียดห้องประชุมให้ท่านทราบอีกครั้ง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-504-8503

เบอร์นักศึกษา 081 5375107



ที่ อว 0602.16 (บ)/588

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

2 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี แพร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมมนา จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสุจินต์ เรืองรัมย์ นักศึกษาระดับคุณวุฒิปันจิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำคุณวุฒินิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข" ตามเอกสารสรุปการวิจัยที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำคุณวุฒินิพนธ์ดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำร่างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒินิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ร่างแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การดังกล่าว มีความเป็นไปได้ มีประโยชน์ และเหมาะสม เพื่อผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ไปใช้ในการปรับปรุงข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ ในอาจารย์พยาบาล ฉบับสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้บริหารของคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โปรดร่วมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นร่างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ ในวันที่ 17 สิงหาคม 2567 เวลา 10.00 - 12.00 น. ทางระบบออนไลน์ Microsoft Teams ซึ่งนักศึกษาจะติดต่อท่านโดยตรง เพื่อแจ้งรายละเอียดห้องประชุมให้ท่านทราบอีกครั้ง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-504-8503

เบอร์นักศึกษา 081 5375107



ที่ อว 0602.16 (บ)/588

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

2 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญการสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการสัมมนา จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสุจินต์ เรืองรัมย์ นักศึกษาระดับคุณวุฒิบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำคุณวุฒินิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข" ตามเอกสารสรุปการวิจัยที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำคุณวุฒินิพนธ์ดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำร่างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒินิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้ร่างแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว มีความเป็นไปได้ มีประโยชน์ และเหมาะสม เพื่อผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ไปใช้ในการปรับปรุงข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ในอาจารย์พยาบาล ฉบับสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้บริหารของคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โปรดร่วมสัมมนาอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นร่างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรฯ ในวันที่ 17 สิงหาคม 2567 เวลา 10.00 - 12.00 น. ทางระบบออนไลน์ Microsoft Teams ซึ่งนักศึกษาจะติดต่อท่านโดยตรง เพื่อแจ้งรายละเอียดห้องประชุมให้ท่านทราบอีกครั้ง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-504-8503

เบอร์นักศึกษา 081 5375107



ภาคผนวก ค

- เครื่องมือวิจัย (แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง)
- เครื่องมือวิจัย (แบบสอบถามโครงการ)
- เครื่องมือวิจัย (แนวคำถามในการสัมภาษณ์อ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ)
- ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม)

แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง

ปัจจัยและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ที่สอดคล้องกับบริบทของอาจารย์พยาบาล ใน
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ลักษณะงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สังกัด

- อาจารย์พยาบาล.....ปี ผู้บริหารองค์การ.....ปี
- นักวิชาการด้านจิตวิทยาองค์การ.....ปี นักวิชาการด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์.....ปี

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก

ประเด็นที่ต้องการ	ข้อความ	ความคิดเห็น
1. องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	1. ท่านมีความคิดเห็น ว่าอาจารย์พยาบาลที่มีความผูกพันต่อองค์กร(วิทยาลัยพยาบาล) และยังคงอยู่ปฏิบัติงานให้กับวิทยาลัยพยาบาล ด้วยเหตุผลใด	
	2. ท่านมีความคิดเห็น ว่าอาจารย์พยาบาลที่มีความผูกพันต่อองค์กร(วิทยาลัยพยาบาล) จะแสดงออกถึงความรู้สึก หรือพฤติกรรม อย่างไร	
	3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ที่ยังคงอยู่ปฏิบัติงานให้กับวิทยาลัยพยาบาล จำแนกออกเป็น 3 ด้านคือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาลที่สะท้อนให้เห็นว่า มีความสุข รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย จึงเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจทุ่มเท และอุทิศตนให้กับวิทยาลัยอย่างเต็มความสามารถ 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมการแสดงออกของอาจารย์พยาบาล ที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะอยู่ปฏิบัติให้กับวิทยาลัย เนื่องจากมีการไต่ตรงถึงผลกระทบเชิงลบหรือการสูญเสียประโยชน์ที่จะได้รับ หรือเสียไป จึงตัดสินใจเลือกที่จะอยู่ปฏิบัติงานให้กับวิทยาลัยต่อไป แม้ว่าจะไม่อยากอยู่ก็ตาม	

รหัสโครงการวิจัย STOU/IRB 2566/001.011

วันที่รับรอง ระยะที่ 1 20 ธ.ค. 2565

วันพฤหัสบดี 19 ธ.ค. 2566

ประเด็นที่ต้องการ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น
องค์ประกอบความผูกพัน ต่อองค์การ ของอาจารย์ พยาบาล สังกัดสถาบันพระ บรมราชชนก	3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง จิตสำนึกของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อวิทยาลัย พยาบาลว่าให้คุณประโยชน์ต่อตน จึงแสดงออกถึง ความจงรักภักดี จึงอยู่ร่วมปฏิบัติงานและดำรงความ เป็นสมาชิกของวิทยาลัยพยาบาลต่อไป	
2.ปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การของ อาจารย์พยาบาลในสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก	4. ท่านมีคิดเห็นว่ามีปัจจัยใดบ้าง ที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์การ ของอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรม ราชชนก	
3.ผลของความผูกพันต่อ องค์การ	5. ท่านมีคิดเห็น ว่า อาจารย์พยาบาลที่มีความผูกพันต่อ องค์การ(วิทยาลัยพยาบาล) ในระดับสูง/ระดับต่ำ มีผล ต่อองค์การอย่างไร	

ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ ปัจจัยความพึงพอใจในงาน

ประเด็นที่ต้องการ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น
องค์ประกอบความความ พึงพอใจในงาน ของอาจารย์พยาบาลสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก	1.ท่านคิดว่า การที่อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจต่อการ เป็นอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล เกิดจากปัจจัยใด	
	2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ พยาบาล เกิดจากปัจจัย 7 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์ พยาบาลต่องานที่รับผิดชอบ 2) ด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ หมายถึง ความพึงพอใจของ อาจารย์พยาบาลต่อเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการหรือสิทธิ ประโยชน์ และรางวัล 3) ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์ พยาบาลต่อผู้บริหาร ในการกำกับติดตาม การนิเทศงาน การ ชี้แนะสอนงาน 4) เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์ พยาบาลต่อเพื่อนร่วมงาน ในด้านสัมพันธภาพ การช่วยเหลือ งาน การทำงานเป็นทีม การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ ความ รักใคร่กลมเกลียว	

รหัสโครงการวิจัย STOU/IRB 2566/001.0111

วันที่รับรอง ระยะที่ 1 20 ธ.ค. 2565

วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2566

ประเด็นที่ต้องการ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น
องค์ประกอบความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	<p>เชี่ยวชาญของเพื่อนร่วมงาน สัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในแหล่งฝึกปฏิบัติ และนักศึกษา</p> <p>5) นโยบาย และการบริหารงาน หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่อนโยบาย และการบริหารงาน</p> <p>6) สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลต่อที่สิ่งทีเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก คล่องตัว และปลอดภัย</p> <p>7) ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว หมายถึง ความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาล ต่อความสมดุลและสอดคล้องระหว่าง ชีวิต งาน และครอบครัว เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไป</p>	
ผลของความพึงพอใจในงาน ต่อความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	3.ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ(วิทยาลัยพยาบาล) ของอาจารย์พยาบาล	

ส่วนที่ 4 แบบสัมภาษณ์ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

ประเด็นที่ต้องการ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น
องค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (วิทยาลัยพยาบาล) ของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	<p>1.ท่านคิดว่า อาจารย์พยาบาลมีการรับรู้เกี่ยวกับสนับสนุนจากวิทยาลัยพยาบาล ในด้านใดบ้าง</p> <p>2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อาจารย์พยาบาลมีการรับรู้เกี่ยวกับสนับสนุนจากวิทยาลัยพยาบาล 3 ด้าน คือ</p> <p>2.1 อาชีพ หมายถึง การรับรู้ของอาจารย์พยาบาลต่อนโยบาย และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลเอาใจใส่ด้านความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและการเติบโตทางวิชาชีพ</p> <p>2.2 การปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของวิทยาลัยพยาบาลต่อการสนับสนุนจากผู้บริหารของวิทยาลัย</p>	<p>รศ.โครงการวิจัย STOU/IRB 2566/001.C วันที่รับรอง วันที่ 1 20 ธ.ค. 2565 วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2566</p>

ประเด็นที่ต้องการ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น
องค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (วิทยาลัยพยาบาล) ของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	พยาบาล ในการให้คำแนะนำ สอนงาน ช่วยเหลือ และช่วยแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาในการทำงาน การ จัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ 2.3 จิตอาารมณ์ หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บริหารของวิทยาลัย พยาบาลให้การยอมรับและเห็นคุณค่า แสดงความห่วงใย ช่วยเหลืองาน เข้าใจและเห็นใจเมื่อตัดสินใจ หรือทำงานผิดพลาด รักษาสัมพันธภาพและมี ปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศเชิง บวกในการทำงาน	
ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อ ความผูกพันต่อองค์กร (วิทยาลัยพยาบาล) ของ อาจารย์พยาบาลสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก	3.ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร(วิทยาลัยพยาบาล) ที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร ของอาจารย์พยาบาล	

ส่วนที่ 5 แบบสัมภาษณ์ ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ประเด็นที่ต้องการ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น
องค์ประกอบ การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์กร (วิทยาลัยพยาบาล) ของ อาจารย์พยาบาลสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก	1.ท่านคิดว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบใด ที่มีผลต่อการรับรู้ ความยุติธรรมภายในวิทยาลัยพยาบาล ของอาจารย์ พยาบาล	
	2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อาจารย์พยาบาลมีการรับรู้ความ ยุติธรรม ภายในวิทยาลัยพยาบาล แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 2.1 ความยุติธรรมด้านการจัดสรร หมายถึง การรับรู้ของ อาจารย์พยาบาลในด้านความเป็นธรรม เกี่ยวกับการได้รับ โอกาสหรือได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารของวิทยาลัย ในการ จัดสรรผลตอบแทน ค่าจ้าง รางวัล สิทธิประโยชน์ การเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงาน และการจัดสรร ทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ 2.2 กระบวนการด้านความยุติธรรม หมายถึง การรับรู้ของ อาจารย์พยาบาล ต่อพฤติกรรมของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องใน กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ผลตอบแทน	



ประเด็นที่ต้องการ	ข้อความ	ความคิดเห็น
องค์ประกอบ การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การ (วิทยาลัยพยาบาล) ของ อาจารย์พยาบาลสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก	หรือการจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ว่าปราศจากความ ลำเอียง มีความโปร่งใส เชื่อถือได้ มีมาตรฐานและคุณธรรม 2.3 ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ของ อาจารย์พยาบาลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารของวิทยาลัย พยาบาล ที่ปฏิบัติต่ออาจารย์พยาบาล ที่สะท้อนถึงความเข้าใจ ในความรู้สึก มีความห่วงใย และการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันด้วย ความสุภาพ ให้เกียรติและคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รวมถึงการให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและสำคัญต่อการ ปฏิบัติงาน ด้วยความเสมอภาค ไม่บิดเบือน	
ผลของการรับรู้ความ ยุติธรรมภายในองค์การ (วิทยาลัยพยาบาล) ต่อ ความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์พยาบาลสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก	3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรม ภายในวิทยาลัย ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของ อาจารย์พยาบาล	

ส่วนที่ 6 แบบสัมภาษณ์ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นที่ต้องการ	ข้อความ	ความคิดเห็น
องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	1.ท่านคิดว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ที่มีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง มีคุณลักษณะ อย่างไร	
	2.ท่านคิดว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ที่มีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง จะแสดงออกหรือปฏิบัติ ต่ออาจารย์พยาบาล อย่างไร	



รหัสโครงการวิจัย STOU/IRB 2566/001.0111

วันที่รับรอง ระยะที่ 1 20 ธ.ค. 2565

วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2566

ประเด็นที่ต้องการ	ข้อความ	ความคิดเห็น
องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล	<p>3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่ แสดงออกการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณลักษณะ 4 ด้าน ดังนี้</p> <p>3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้บริหารวิทยาลัยมีสร้างความไว้วางใจ ความเคารพศรัทธาและความภาคภูมิใจ แก่อาจารย์พยาบาล เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง</p> <p>3.2 การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารวิทยาลัย ในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ของอาจารย์พยาบาลเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้ บรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย</p> <p>3.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารวิทยาลัย ที่ทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดการเปลี่ยนแปลง กระบวนการคิดและการปฏิบัติงาน โดยการกระตุ้นให้มีมุมมอง ใหม่มองปัญหาอย่างท้าทาย กล้าคิดกล้าลอง มีความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรมที่หลากหลายเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น</p> <p>2.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารวิทยาลัย ที่ปฏิบัติต่ออาจารย์พยาบาล โดยแสดงออก ถึงการให้ความสำคัญ การให้คุณค่าและการคำนึงถึงความ แตกต่างเป็นรายบุคคล</p>	
ผลของปัจจัยภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ของ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ต่อความผูกพันต่อองค์กร (วิทยาลัยพยาบาล)	4. ท่านมีคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของอาจารย์พยาบาล	



แบบสอบถามโครงการ

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาล

ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ช่วง 25-35 ปี ช่วง 36-45 ปี ช่วง 46-55 ปี ช่วง 56-60 ปี
3. สังกัดวิทยาลัยพยาบาล.....
4. ตำแหน่ง ข้าราชการ อาจารย์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
5. วุฒิการศึกษาสูงสุด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขา..... ไม่อยู่ระหว่างใช้ทุน อยู่ระหว่างใช้ทุน(ระบุแหล่งทุน.....) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขา..... ไม่อยู่ระหว่างใช้ทุน อยู่ระหว่างใช้ทุน(ระบุแหล่งทุน.....) อยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขา..... ระบุแหล่งทุน.....
6. ตำแหน่งทางวิชาการปัจจุบัน อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้ ช่วง 1-5 ปี ช่วง 6-10 ปี ช่วง 11-15 ปี ช่วง 15-20 ปี มากกว่า 20 ปี
8. ประวัติการได้รับทุนการศึกษาระดับปริญญาตรีประเภทอาจารย์ จากกระทรวงสาธารณสุข ได้รับ ไม่ได้รับ



รหัสโครงการวิจัย STOUIRB 2566/001.011

วันที่รับรอง ระยะที่ 1 20 ต.ค. 2565

วันที่รับรอง ระยะที่ 2-3 1 พ.ค. 2566

วันหมดอายุ 19 ต.ค. 2566

**ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข**

คำชี้แจง หลังจากท่านพิจารณาข้อความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรต่อไปนี้แล้ว

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่านอย่างแท้จริง โดยมีหลักเกณฑ์พิจารณา

ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่าน ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่าน ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่าน ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่าน ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่าน ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการรับรู้ของท่าน				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความรู้สึกรู้สึก						
1	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานเป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัย แห่งนี้					
2	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้					
3	ท่านเต็มใจเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและกิจกรรม ต่างๆของวิทยาลัยพยาบาล					
4	ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆ ของวิทยาลัย พยาบาลอย่างเต็มความสามารถ					
5	ท่านต้องการอยู่ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้ ต่อไป					
2 ด้านความต่อเนื่อง						
6	ท่านรู้สึกลำบากใจหากต้องลาออกจากวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้ แม้จะต้องการก็ตาม					
7	ท่านคิดว่า การลาออกจากสถาบันแห่งนี้ จะทำให้ท่านประสบ ปัญหาการดำเนินชีวิต					
8	ท่านจำเป็นต้องอยู่ทำงานที่นี่ เพราะไม่มีทางเลือกอย่างอื่น					
9	ท่านไม่คิดลาออกเพราะเสียเวลาและแรงงานที่ทุ่มเท ให้กับวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้					

รหัสโครงการวิจัย STOJIRB 2566/00

วันที่รับรอง ระยะที่ 1 20 ธ.ค. 2565

วันที่รับรอง ระยะที่ 2-3 1 พ.ค. 2566

รับชมเอกสาร 10 ธ.ค. 2566

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการรับรู้ของท่าน				
		5	4	3	2	1
10	ท่านคิดว่า การลาออกจากวิทยาลัยพยาบาล ทำให้ท่านต้องสูญเสียสิ่งที่ควรได้รับจากการปฏิบัติงาน					
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม						
11	ท่านรู้สึกว่ วิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้มีบุญคุณกับท่าน					
12	ท่านควรอยู่ปฏิบัติงานให้กับวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้ เพราะวิทยาลัยให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ท่านเจริญก้าวหน้า					
13	ท่านคิดว่า การอยู่ปฏิบัติงานให้กับวิทยาลัยพยาบาลแสดงถึงความกตัญญูต่อสถาบัน					
14	ท่านไม่คิดลาออกเพราะระลึกอยู่เสมอว่าต้องมีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้กับวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้					



รหัสโครงการวิจัย STOUIRB 2566/001.0

วันที่รับรอง ระยะที่ 1 20 ธ.ค. 2565

วันที่รับรอง ระยะที่ 2-3 1 พ.ค. 2566

วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2566

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาล ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง หลังจากท่านพิจารณาข้อความเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่อไปนี้แล้ว
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่านอย่างแท้จริง โดยมีหลักเกณฑ์พิจารณา
ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับกรรับรู้ของท่าน ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับกรรับรู้ของท่าน ในระดับมาก
3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับกรรับรู้ของท่าน ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับกรรับรู้ของท่าน ในระดับน้อย
1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับกรรับรู้ของท่าน ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการรับรู้ของท่าน				
		5	4	3	2	1
1.ปัจจัยความพึงพอใจในงาน						
1.1 ด้านคุณลักษณะงาน						
1	การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นอาชีพที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจ					
2	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำท้าทายความสามารถและให้อิสระทางความคิด					
3	ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญ					
4	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของวิทยาลัยพยาบาล					
5	ท่านมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย เป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานในด้านต่างๆของวิทยาลัยพยาบาล					
6	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพขณะเป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้					
1.2 ผลประโยชน์ที่ได้รับ						
7	ท่านพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ					
8	ท่านพอใจกับสวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ที่ได้รับในปัจจุบัน					
9	ท่านพอใจกับสวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับหลังเกษียณ หรือเมื่อครบวาระการปฏิบัติงาน					



รหัสโครงการวิจัย STOUIRB 2566/001.0
วันที่รับรอง ระยะที่ 1 20 ธ.ค. 2565
วันที่รับรอง ระยะที่ 2-3 1 พ.ค. 2566
วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2566

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการรับรู้ของท่าน				
		5	4	3	2	1
10	ท่านพอใจกับการมอบรางวัล หรือการยกย่อง อาจารย์ที่ผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูงกว่า					
1.3 ผู้บังคับบัญชา						
11	ผู้อำนวยการ มีความเป็นกัลยาณมิตรกับอาจารย์พยาบาลทุกคน					
12	ผู้อำนวยการ นิเทศและกำกับติดตามการปฏิบัติงานของท่านอย่างเหมาะสม					
13	ผู้อำนวยการ ยินดีรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากท่าน					
1.4 เพื่อนร่วมงาน						
14	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาต่างๆกับเพื่อนร่วมงานได้					
15	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
16	ท่านและเพื่อนร่วมงานทุกคนช่วยเหลืองานกัน					
17	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน					
18	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถและเชี่ยวชาญของท่าน					
19	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามารถและเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ					
20	ท่านกับพยาบาล/เจ้าหน้าที่ในแหล่งฝึกปฏิบัติมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
1.5 นโยบายและการบริหารงาน						
21	สถาบันพระบรมราชชนกมีนโยบายและทิศทางการบริหารงานที่ชัดเจน					
22	สถาบันพระบรมราชชนกมีการถ่ายทอดนโยบายลงสู่วิทยาลัยพยาบาลอย่างชัดเจน					
23	สถาบันพระบรมราชชนกมีนโยบายสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของสังคม					
24	วิทยาลัยพยาบาลได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร เพื่อใช้เป็นหลักอ้างอิงในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร					
25	วิทยาลัยพยาบาลมีโครงสร้างการบริหารงานลักษณะการกระจายอำนาจ					



รหัสโครงการวิจัย STDUIRB 2566/001.01

วันที่รับรอง ระยะที่ 1 20 ธ.ค. 2565

วันที่รับรอง ระยะที่ 2-3 1 พ.ค. 2566

วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2566

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการรับรู้ของท่าน				
		5	4	3	2	1
26	การสื่อสารภายในวิทยาลัยพยาบาลมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ					
1.6 สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย						
27	สภาพแวดล้อมด้านกายภาพต่าง ๆ ภายในวิทยาลัย ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
28	สภาพแวดล้อมด้านกายภาพต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยช่วยให้ท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
29	สภาพแวดล้อมด้านกายภาพต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยช่วยให้ท่านมีความปลอดภัยด้านสุขภาพ					
30	สถานที่ตั้งของวิทยาลัย สะดวกและปลอดภัยในการเดินทางมาปฏิบัติงาน					
31	สภาพแวดล้อมของแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษา มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
32	วิทยาลัยพยาบาลสร้างเครือข่าย กับสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว						
33	ท่านพอใจกับจำนวนภาระงาน ที่ได้รับมอบหมาย					
34	ท่านสามารถยืดหยุ่นตารางการทำงานในพันธกิจต่าง ๆ (ได้แก่ การสอน การบริการวิชาการแก่สังคม การวิจัยและการเป็นที่ปรึกษา) ให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต และครอบครัว					
35	ท่านสามารถจัดสรรเวลา ในการดูแลสุขภาพของตนเองและคนในครอบครัว					
36	ท่านสามารถจัดสรรเวลา หรือมีวันหยุดพักผ่อน เพื่อผ่อนคลายจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
2. ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร						
2.1 ด้านอาชีพ						
37	สถาบันพระบรมราชชนก มีนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมความก้าวหน้า หรือการเติบโตด้านอาชีพแก่อาจารย์พยาบาลอย่างชัดเจน					



รหัสโครงการวิจัย STDHBB 2366/001.0

วันที่รับรอง ระยะที่ 1 20 ต.ค. 2565

วันที่รับรอง ระยะที่ 2-3 1 พ.ค. 2566

วันหมดอายุ 19 ต.ค. 2566

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการรับรู้ของท่าน				
		5	4	3	2	1
38	วิทยาลัยพยาบาล มินิโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมความก้าวหน้า หรือการเติบโตด้านอาชีพแก่อาจารย์พยาบาลอย่างชัดเจน					
39	วิทยาลัยพยาบาล ให้การสนับสนุนท่าน ในเรื่องเวลา หรืองบประมาณ ในการผลิตผลงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ					
40	วิทยาลัยพยาบาล ให้โอกาสท่านในการฝึกอบรม หรือพัฒนาทักษะเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการทำงาน					
41	ท่านได้รับการมอบหมายงานสำคัญ เพื่อให้ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์					
2.2 ด้านการปฏิบัติงาน						
42	ผู้อำนวยการให้คำแนะนำ ชี้แนะ สอนงานหรือช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
43	ผู้อำนวยการจัดสรรทรัพยากร และเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
44	ผู้อำนวยการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เพื่อเอื้ออำนวยให้อาจารย์พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.3 ด้านจิตอาารมณ์						
45	ผู้อำนวยการแสดงออกถึงการให้คุณค่าและยอมรับในศักยภาพของอาจารย์พยาบาล					
46	ผู้อำนวยการแสดงความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการมอบหมายงานสำคัญให้รับผิดชอบ					
47	ผู้อำนวยการให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงาน ทั้งคำพูดและการกระทำ					
48	ผู้อำนวยการแสดงความเอื้ออาทร ใส่ใจ ห่วงใยในสุขภาพความเป็นอยู่ของอาจารย์พยาบาล					
49	ผู้อำนวยการแสดงความเข้าใจและให้ความช่วยเหลือ เมื่อทำงานไม่เสร็จตามเวลา หรือทำงานผิดพลาด					
50	ผู้อำนวยการใช้วิธีการสื่อสารเชิงบวก ในการให้คำแนะนำ และกำกับ ติดตามงาน					



ข้อที่	ข้อความ	ระดับการรับรู้ของท่าน				
		5	4	3	2	1
3. ปัจจัยความยุติธรรมในองค์กร						
3.1 ความยุติธรรมด้านการจัดสรร						
51	ผู้อำนวยการมีแนวปฏิบัติอย่างชัดเจน เกี่ยวกับการให้โอกาส/ผลตอบแทน/รางวัล/การเลื่อนขั้น แก่อาจารย์พยาบาล					
52	ผู้อำนวยการใช้หลักการมีส่วนร่วม ในการกำหนดแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการให้ผลตอบแทน/รางวัล/การเลื่อนขั้น แก่อาจารย์พยาบาล					
53	ผู้อำนวยการจัดสรรผลตอบแทน/รางวัล/การเลื่อนขั้น อย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
54	ผู้อำนวยการจัดสรรผลตอบแทน/ค่าจ้าง/รางวัล/การเลื่อนขั้น อย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับความทุ่มเทในการทำงาน					
55	ผู้อำนวยการมอบหมายภาระงานแก่ท่าน อย่างเป็นธรรม					
56	ผู้อำนวยการจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม					
3.2 กระบวนการด้านความยุติธรรม						
57	กระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลหรือผลตอบแทนของวิทยาลัยพยาบาล มีความเป็นธรรมและเสมอภาค					
58	กระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลหรือผลตอบแทนของวิทยาลัยพยาบาล เป็นไปตามข้อเท็จจริง สามารถหักทวงได้ เมื่อข้อมูลมีความผิดพลาด					
59	เกณฑ์การพิจารณาการปฏิบัติงาน การให้รางวัลหรือผลตอบแทนของวิทยาลัยพยาบาล มีความเป็นธรรมและเสมอภาค					
60	ผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลหรือผลตอบแทน ของวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้ มีความเป็นธรรมเสมอภาค และโปร่งใส					
3.3 ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์						
61	ผู้อำนวยการวางตัวและปฏิบัติต่ออาจารย์พยาบาลทุกคน ด้วยความเท่าเทียม ปราศจากอคติ					



รหัสโครงการวิจัย STOUIRB 2566/001.0

วันที่รับรอง ระยะที่ 1 20 ธ.ค. 2565

วันที่รับรอง ระยะที่ 2-3 1 พ.ค. 2566

วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2566

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการรับรู้ของท่าน				
		5	4	3	2	1
62	ผู้อำนวยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่อาจารย์พยาบาลทุกคนอย่างเหมาะสม และเท่าเทียม					
63	ผู้อำนวยการให้โอกาสอาจารย์พยาบาล ในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างที่เกี่ยวกับการได้รับผลตอบแทน/รางวัลอย่างเท่าเทียม					
4. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
4.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
64	ท่านมีความไว้วางใจ เคารพ ศรัทธา และภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับผู้ผู้อำนวยการ					
65	ผู้อำนวยการมีความคิดสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน					
66	ผู้อำนวยการเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความมีคุณธรรมจริยธรรม ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน					
67	ผู้อำนวยการเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความมุ่งมั่น รับผิดชอบในหน้าที่ และการยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
68	ผู้อำนวยการมีความเชี่ยวชาญและสามารถเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการได้					
69	ผู้อำนวยการมีความฉลาดรอบรู้ในด้านการบริหาร สามารถแก้ปัญหาและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย					
70	ผู้อำนวยการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ และมั่นใจในตนเอง					
4.2 การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ						
71	ผู้อำนวยการให้รางวัล หรือชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ หรือเกินเป้าหมายที่วางไว้					
72	ผู้อำนวยการสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ เพื่อจูงใจและนำสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน					
73	ผู้อำนวยการรับฟังและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของท่าน					
74	ผู้อำนวยการมีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร					



รหัสโครงการวิจัย STOU/IRB 2566/001.011

วันที่รับรอง ระยะที่ 1 20 ธ.ค. 2565

วันที่รับรอง ระยะที่ 2-3 1 พ.ค. 2566

วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2566

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการรับรู้ของท่าน				
		5	4	3	2	1
75	ผู้อำนวยการให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อความสำเร็จของงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
4.3 การกระตุ้นทางปัญญา						
76	ผู้อำนวยการกระตุ้นให้ค้นหาปัญหาและคิดหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
77	ผู้อำนวยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านผลิตผลงานวิชาการ วิจัย หรือนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ					
78	ผู้อำนวยการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลตีพิมพ์และเผยแพร่บทความวิจัยหรือบทความวิชาการทั้งในและต่างประเทศ					
79	ผู้อำนวยการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
80	ผู้อำนวยการให้อิสระท่านในการทำงานและให้อำนาจในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ					
4.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล						
81	ผู้อำนวยการให้ความสนใจในความแตกต่างรายบุคคลของอาจารย์พยาบาล					
82	ผู้อำนวยการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน					
83	ผู้อำนวยการให้คำแนะนำ ถึงโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์เป็นรายบุคคล					
84	ผู้อำนวยการให้คำปรึกษาหรือสอนงานให้ท่านเข้าใจ และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้					

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม



รหัสโครงการวิจัย STOU/IRB 2566/001

วันที่รับรอง ระยะที่ 1 20 ธ.ค. 2565

วันที่รับรอง ระยะที่ 2-3 1 พ.ค. 2566

วันหมดอายุ 19 ธ.ค. 2566

แนวคำถามในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาร่างแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้วิจัยนำเสนอ ใน 3 ประเด็น ได้แก่ ความมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม และโปรดทำเครื่องหมาย ถ้าท่านเห็นด้วยกับแนวคำถาม และขอความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการปรับปรุงแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการที่ผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยแนวทางดังต่อไปนี้

- 1) แนวทางการเตรียมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา ของสถาบันพระบรมราชชนก
- 2) แนวทางสำหรับผู้ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา ในการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อจูงใจอาจารย์พยาบาล ในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 3) แนวทางสำหรับผู้ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา ในการทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสามารถสื่อสาร ถ่ายทอด กระตุ้นให้อาจารย์ทุกคนมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์
- 4) แนวทางสำหรับผู้ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา ในการแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ที่จะให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก สร้างวัฒนธรรมเปิดกว้างต่อการคิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และส่งเสริมการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาด ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายกับสถาบันอื่น เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 5) แนวทางสำหรับผู้ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา ในการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความไว้วางใจ เชื่อถือ เคารพศรัทธา แก่บุคลากรในองค์กร
- 6) แนวทางสำหรับผู้ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา ในการบริหารงานโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของอาจารย์พยาบาล

คำถาม:

1.1 จากแนวทางในการพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ท่านมีความคิดเห็นว่าเป็นไปได้อย่างไร มีประโยชน์ มีความเหมาะสมหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับแต่ละแนวทางหรือไม่ อย่างไร

ข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.2 การพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควรมีแนวทางอื่นด้วยหรือไม่ อย่างไร

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

จากการที่ผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการพัฒนาด้านการรับรู้ความยุติธรรมในสถาบันการศึกษา เพื่อให้อาจารย์พยาบาลรับรู้ความยุติธรรมทั้งในด้านการจัดสรรผลประโยชน์หรือผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการตัดสินใจผลลัพธ์ และด้านความยุติธรรมในการมีปฏิสัมพันธ์ โดยมีแนวทางในการพัฒนาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมอาจารย์พยาบาลทุกคนในทุกขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจผลลัพธ์ในการรับผลตอบแทนต่างๆ โดยเริ่มจากการร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์ ดัชนีชี้วัดและวิธีการประเมินผล
- 2) การมีแนวปฏิบัติอย่างชัดเจนในกระบวนการตัดสินใจผลลัพธ์ โดยยึดหลักความยุติธรรมและมีคุณธรรม
- 3) การยึดหลักการสื่อสารแบบสองทาง อย่างโปร่งใส เพื่อส่งเสริมการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์

คำถาม:

2.1 จากแนวทางในการพัฒนาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ดังกล่าว ท่านมีความคิดเห็นว่าเป็นไปได้อย่างไร มีประโยชน์ มีความเหมาะสมหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับแต่ละแนวทางหรือไม่ อย่างไร

ข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

2.2 การพัฒนาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ควรมีแนวทางอื่นด้วยหรือไม่ อย่างไร

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากการที่ผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ครอบคลุม 3 ด้าน คือ ด้านจิตสังคม ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ โดยมีแนวทางการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ดังนี้

- 1) การสนับสนุนด้านจิตอาารมณ์_ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางที่สะท้อนถึงการแสดงออกของผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาในด้านความใส่ใจ ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของอาจารย์พยาบาลทั้งในด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการสื่อสารแบบเปิดใจกว้าง
- 2) การสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางที่สะท้อนถึงการจัดสรรและส่งเสริมสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- 3) การรับรู้การสนับสนุนด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางที่สะท้อนถึงนโยบายและแนวปฏิบัติของสถาบันพระบรมราชชนก และสถาบันการศึกษา ในการส่งเสริมความก้าวหน้าหรือการเติบโตด้านอาชีพ (career part) แก่อาจารย์พยาบาล

คำถาม:

3.1 จากแนวทางในการพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ดังกล่าว ท่านมีความคิดเห็น ว่า แต่ละแนวทางมีความเป็นไปได้ มีประโยชน์ มีความเหมาะสมหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับแต่ละแนวทางหรือไม่ อย่างไร

ข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

3.2 การพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ควรมีแนวทางอื่นด้วยหรือไม่ อย่างไร

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

4. ความพึงพอใจในงาน

จากการที่ผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการพัฒนาความรู้สึพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล โดยได้กำหนดแนวทางพัฒนาที่สะท้อนถึงการปฏิบัติของสถาบันการศึกษาที่มีต่ออาจารย์พยาบาล ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ด้านการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีของผู้บริหารภายในสถาบันศึกษากับอาจารย์พยาบาล
- 2) ด้านการคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและความสะดวกสบายต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล
- 3) ด้านการส่งเสริมความรู้สึที่มีคุณค่าในงานที่ปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

4) ด้านการกำหนดทิศทางนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน ของสถาบันพระบรมราชชนก และสถาบันการศึกษา

5) ด้านการคำนึงถึงความสมดุลระหว่างชีวิต งานและครอบครัว

6) ด้านการคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่อาจารย์พยาบาลควรได้รับ

คำถาม:

4.1 จากแนวทางในการพัฒนาความรู้สึกรับผิดชอบในงานของอาจารย์พยาบาลดังกล่าว ท่านมีความคิดเห็นว่า แต่ละแนวทางมีความเป็นไปได้ มีประโยชน์ มีความเหมาะสมหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับแต่ละแนวทางหรือไม่ อย่างไร

ข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

มีประโยชน์

มีความเป็นไปได้

มีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

4.2 การพัฒนาการความรู้สึกรับผิดชอบในงานของอาจารย์พยาบาล ควรมีแนวทางอื่นด้วยหรือไม่ อย่างไร

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

5. ในขั้นตอนการกำหนดปัจจัยที่ต้องพัฒนา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงาน มีความเหมาะสมหรือไม่ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

ข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

เหมาะสม

ไม่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในภาพรวม แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล ใน
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ผู้วิจัยนำเสนอ
ท่านมีความคิดเห็นว่ามีความเป็นไปได้ มีประโยชน์ มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

ข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

มีประโยชน์

มีความเป็นไปได้

มีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูง.....



ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ ค่าความตรงเชิงเนื้อหา(ค่า IOC)

แบบสอบถามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลความผูกพันต่อองค์การ
ของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ข้อความคำถาม	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความคำถาม ที่นำมา ปรับปรุง
	ท่านที่								
	1	2	3	4	5				
1. ความผูกพันต่อองค์การ									
1.1 ด้านความรู้สึก									
1. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานเป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
2. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้	0	+1	0	+1	0	0.4	ใช้ไม่ได้	“เจ้าของ” ไม่มีในนิยาม	ตัดออก
3. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้		
4. ท่านเต็มใจเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยพยาบาล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
5. ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยพยาบาลอย่างเต็มความสามารถ	++ 1	++ 1	++ 1	++ 1	++ 1	11	ใช้ได้		
6. ท่านต้องการอยู่ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้ต่อไป	++ 1	++ 1	++ 1	++ 1	++ 1	11	ใช้ได้		
1.2 ด้านความต่อเนื่อง									
1. ท่านคิดว่าการลาออกจากวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้ทำให้ท่านลำบากใจ แม้จะต้องการก็ตาม	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	ควรปรับเป็น...ท่านรู้สึกลำบากใจหากต้องลาออกจาก	ปรับท่านรู้สึกลำบากใจหากต้องลาออกจากวิทยาลัย

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
								วิทยาลัย พยาบาลแห่ง นี้แม้จะ ต้องการก็ตาม	พยาบาลแห่งนี้ แม้จะต้องการ ก็ตาม
2. ท่านคิดว่าการ ตัดสินใจลาออกจากสถาบัน แห่งนี้ จะทำให้การดำเนินชีวิต ต้องมีอุปสรรคแน่นอน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	ปรับ ท่านคิด ว่าการลาออก จากสถาบัน แห่งนี้ จะทำ ให้ท่าน ประสบปัญหา การดำเนิน ชีวิต	ปรับ ท่านคิดว่าการ ลาออกจาก สถาบันแห่งนี้ จะทำให้ท่าน ประสบปัญหา การดำเนินชีวิต
3. ท่านจำเป็นต้องอยู่ ทำงานที่นี่ เพราะไม่มีทางเลือก อย่างอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
4. ท่านไม่ลาออกเพราะ ได้ลงทุนและทุ่มเทให้กับ วิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้มาก แล้ว	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	ควรปรับ ท่านเสียเวลา และ แรงงานที่ ทุ่มเทไปกับ วิทยาลัย พยาบาลแห่ง นี้ เลยไม่คิด ลาออก	ปรับ ท่านไม่คิด ลาออก เพราะ เสียเวลา และแรงงานที่ ทุ่มเทไปกับ วิทยาลัย พยาบาลแห่งนี้
5. ท่านคิดว่าการ ลาออกจากวิทยาลัยพยาบาล ทำให้ท่านต้องสูญเสีย สิ่งที่ดี ได้รับจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้		
1.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม									
1. ท่านรู้สึกว่วิทยาลัย พยาบาลแห่งนี้มีบุญคุณกับ ท่าน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้		

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
2. ท่านควรอยู่ ปฏิบัติงานให้กับวิทยาลัย พยาบาลแห่งนี้ เพราะวิทยาลัย ให้การช่วยเหลือและสนับสนุน ให้ท่านเจริญก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
3. ท่านคิดว่าการลาออก จากวิทยาลัยพยาบาล แสดงถึง ความไม่กตัญญูต่อสถาบัน	+1	+1	0	0	+1	0.6	ใช้ได้	ปรับข้อความ ให้เป็น positive เป็น ท่านคิดว่าการ อยู่ปฏิบัติงาน ให้กับ วิทยาลัย พยาบาล แสดงถึงความ กตัญญูต่อ สถาบัน	ปรับ ท่านคิดว่าการ อยู่ปฏิบัติงาน ให้กับวิทยาลัย พยาบาลแสดง ถึงความกตัญญู ต่อสถาบัน
4. ท่านรู้สึกผิดถ้าจะ ลาออกจากวิทยาลัยพยาบาล	+1	-1	0	+1	0	0.2	ใช้ไม่ได้	ความหมายซ้ำ กับข้อความ อื่นๆ อาจทำ ให้เกิดmulti trait	ตัดออก
5. ท่านยึดถือไว้เสมอว่า จะต้องมีความจงรักภักดีต่อ สถาบันที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	ความ จงรักภักดี เป็นabstract ควรแปลความ ความ จงรักภักดี เป็น ความรู้สึก/ พฤติกรรม อย่างไรเช่น	ปรับ ท่านไม่คิด ลาออก เพราะ ระลึกอยู่เสมอ ว่าต้องมีความ สำนึก รับผิดชอบ ใน การปฏิบัติงาน ให้กับวิทยาลัย พยาบาลแห่งนี้

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
								ท่านไม่คิด ลาออกเพราะ ระลึกอยู่เสมอ ว่าต้องมีความ สำนึก รับผิดชอบ ใน การ ปฏิบัติงาน ให้กับ วิทยาลัย พยาบาลแห่ง นี้ต่อไป	
2. ปัจจัยความพึงพอใจในงาน									
2.1 คุณลักษณะงาน									
1. ท่านรักในการเป็น อาจารย์พยาบาลเพราะเป็น อาชีพที่มีคุณค่า	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	ทุกข้อความ ไม่ควรถาม ตรงๆแต่ควร ปรับเป็น ความรู้สึก หรือ พฤติกรรม ปรับเป็น การ เป็นอาจารย์ พยาบาลเป็น อาชีพที่มี คุณค่า	ปรับ การเป็น อาจารย์ พยาบาลเป็น อาชีพที่มี คุณค่า
2. ท่านชอบการเป็น อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัย แห่งนี้ เพราะได้รับมอบหมาย งานที่ทำหาย ความสามารถ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้	ปรับคำว่า ชอบ เป็น รู้สึก ให้ สอดคล้องกับ นิยามปรับ เป็น ท่าน	ปรับ ท่านได้รับ มอบหมายงาน ที่ทำหาย ความสามารถ

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
								ได้รับ มอบหมาย งานที่ทำทนาย ความสามารถ	
3. ท่านขอการเป็น อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัย แห่งนี้ เพราะมีโอกาสได้พัฒนา ทักษะความเชี่ยวชาญ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้	ปรับคำว่า ชอบ เป็น รู้สึก ให้ สอดคล้องกับ นิยาม ปรับเป็น ท่านมีโอกาส ได้รับการ พัฒนาทักษะ ความ เชี่ยวชาญ	ปรับ ท่านมีโอกาส ได้รับการ พัฒนาทักษะ ความ เชี่ยวชาญ
4. ท่านขอการเป็น อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัย พยาบาลแห่งนี้ เพราะได้มีส่วน ร่วมในการตัดสินใจในเรื่อง ต่างๆ	0	+1	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้	ปรับคำว่า ชอบ เป็น รู้สึก ให้ สอดคล้องกับ นิยาม ปรับเป็น ท่านมีส่วน ร่วมในการ ตัดสินใจใน เรื่องต่างๆ	ปรับ ท่านมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ในเรื่องต่างๆ ของวิทยาลัย พยาบาล
5. ท่านขอการเป็น อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัย พยาบาลแห่งนี้เพราะท่านมี โอกาสในการมีส่วนร่วมกำหนด นโยบาย เป้าหมายและแนว ทางการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ	0	+1	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้	ปรับคำว่า “ชอบ” เป็น “รู้สึก” ให้ สอดคล้องกับ นิยาม ปรับเป็น ท่านมีโอกาส	ปรับ ท่านมีส่วนร่วม กำหนด นโยบาย เป้าหมายและ แนวทางการ ปฏิบัติงานใน

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
								ในการร่วม กำหนด นโยบาย เป้าหมายและ แนวทางการ ปฏิบัติงานใน ด้านต่างๆ	ด้านต่างๆ ของ วิทยาลัย พยาบาล
6. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ กับการเป็นอาจารย์พยาบาลใน วิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้	+1	-1	+1	+1	0	0.4	ใช้ไม่ได้	ความหมาย ใกล้เคียงกับ ข้ออื่นๆ	ตัดออก
7. ท่านรู้สึกมีความ มั่นคงในอาชีพ ขณะเป็น อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัย พยาบาลแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
2.2 ผลประโยชน์ที่ได้รับ									
8. ท่านพอใจกับ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ ได้รับ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
9. ท่านพอใจกับ สวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ที่ ได้รับในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
10. ท่านพอใจกับ สวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ที่ จะได้รับหลังเกษียณ หรือเมื่อ ครบวาระการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
11. ท่านพอใจกับการ มอบรางวัล หรือการยกย่อง อาจารย์ที่ผลิตผลงานที่มี คุณภาพสูงกว่า	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
2.3 ผู้บังคับบัญชา									
12. ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตรกับอาจารย์พยาบาลทุกคน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	ค่านิยมใช้ผู้บังคับบัญชา ควรใช้คำให้เหมือนกัน	ปรับผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกัลยาณมิตรกับอาจารย์พยาบาลทุกคน ใช้คำว่า ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ ให้คำคงที่
13. ผู้บริหารมีวิธีการที่ดี ในการชี้แนะ สอนงาน หรือ การให้คำปรึกษา เพื่อให้งานบรรลุตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	-1	0	+1	0.4	ใช้ไม่ได้	มีหลายกิจกรรม (ชี้แนะ สอนงาน การให้คำปรึกษา) ในข้อเดียวกัน ซ้ำกับข้อ 3,4 ปรับให้ตรงกับนิยามใช้คำว่า นิเทศ กำกับติดตาม ซึ่งใช้ข้อคำถามข้อ 4 จะครอบคลุม	ตัดออก
14. ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ท่าน อย่างทันที หลังจกนิเทศ กำกับติดตาม การปฏิบัติงาน	0	0	0	+1	+1	0.4	ใช้ไม่ได้	1) มีหลาย key word (นิเทศ กำกับติดตาม) ในข้อเดียวกัน ตัดออกให้เหลือ 1 key	ตัดออก

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
								word 2) ซ้ำ กับข้อ 4	
15. ผู้บริหารนิเทศ และกำกับติดตามการ ปฏิบัติงานของท่านอย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	คำนิยาม ใช้ ผู้บังคับบัญชา ควรใช้คำให้ เหมือนกัน	ปรับ ผู้บังคับบัญชา นิเทศและ กำกับติดตาม การปฏิบัติงาน ของท่านอย่าง เหมาะสม ปรับคำว่า ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ ให้คงที่
16. ผู้บริหารยินดีรับ ฟังความคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะจากท่าน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	ในนิยาม คือ การยอมรับ นับถือ ไม่ แน่ใจการรับ ฟังความ คิดเห็น สะท้อน หรือไม่ นิยามใช้ ผู้บังคับบัญชา ใช้คำนี้ให้ตรง นิยาม	ปรับ ผู้บังคับบัญชา ยินดีรับฟัง ความคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะ จากท่าน
2.4 เพื่อนร่วมงาน									
17. ท่านสามารถ ปรึกษาปัญหาต่างๆ กับเพื่อน ร่วมงานได้	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	ไม่มีนิยาม	
18. ท่านกับเพื่อน ร่วมงานมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อ กัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		

ข้อความคำถาม	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
19. ท่านและเพื่อน ร่วมงานทุกคนช่วยเหลืองานกัน	+1	+1	+1	-1	+1	0.6	ใช้ได้		
20. ท่านกับเพื่อน ร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
21. เพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความสามารถและ เชี่ยวชาญของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
22. เพื่อนร่วมงานของ ท่านมีความสามารถและ เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	0	0	+1	0.6	ใช้ได้	ไม่มีในนิยาม	
23. ท่านกับพยาบาล/ เจ้าหน้าที่ในแหล่งฝึก ภาคปฏิบัติมีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	ปรับให้ตรงกับนิยาม... เจ้าหน้าที่ใน แหล่งฝึก ปฏิบัติ	ปรับ ท่านกับ พยาบาล/ เจ้าหน้าที่ใน แหล่งฝึก ปฏิบัติมี ความสัมพันธ์ที่ ดีต่อกัน
2.5 นโยบาย และการบริหารงาน									
24. สถาบันพระบรม ราชชนก มีนโยบายและทิศ ทางการบริหารงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
25. สถาบันพระบรม ราชชนก มีการถ่ายทอด นโยบายลงสู่วิทยาลัยพยาบาล อย่างชัดเจน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้		
26. วิทยาลัยพยาบาล มีนโยบายสอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของสังคม	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	วิทยาลัย พยาบาล ควร ปรับเป็น สถาบันพระ บรมราชชนก	ปรับ สถาบันพระ บรมราชชนกมี นโยบาย สอดคล้องกับ

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
								ให้พิจารณา ว่าวิทยาลัย สามารถ กำหนด นโยบายได้เอง หรือไม่	ปัญหาและ ความต้องการ ของสังคม
27. วิทยาลัยพยาบาล ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากร เพื่อใช้เป็นหลักอ้างอิงในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน เป็น ลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
28. วิทยาลัยพยาบาล มีการบริหารงาน ลักษณะการ กระจายอำนาจ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้		
29. การสื่อสารภายใน วิทยาลัยมีประสิทธิภาพ ทำให้ เกิดความเข้าใจและนำไปสู่การ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
2.6 สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย									
30. ท่านพอใจกับ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยแห่งนี้ ที่ ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	ตัดคำว่า “ท่านพอใจ” ออก	ปรับ สภาพแวดล้อม ด้านกายภาพ ต่างๆ ภายใน วิทยาลัย ช่วย ให้ท่าน ปฏิบัติงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ
31. ท่านพอใจกับ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	ตัดคำว่า “ท่านพอใจ” ออก	ปรับ สภาพแวดล้อม ด้านกายภาพ

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
ที่ช่วยให้ท่านมีความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน									ต่าง ๆ ภายใน วิทยาลัย ช่วย ให้ท่านมีความ ปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน
32. ท่านพอใจกับ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ต่าง ๆ ภายในวิทยาลัยแห่งนี้ ที่ช่วยให้ท่านมีความปลอดภัย ในด้านสุขภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	ตัดคำว่า “ท่านพอใจ” ออก	ปรับ สภาพแวดล้อม ด้านกายภาพ ต่าง ๆ ภายใน วิทยาลัยแห่งนี้ ช่วยให้ท่านมี ความปลอดภัย ในด้านสุขภาพ
33. ท่านพึงพอใจกับ สถานที่ตั้งของวิทยาลัย เพราะ สะดวกและปลอดภัยในการ เดินทางมาปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	ตัดคำว่า “ท่านพอใจ” ออก	ปรับ สถานที่ตั้งของ วิทยาลัย สะดวกและ ปลอดภัยใน การเดินทางมา ปฏิบัติงาน
34. ท่านพอใจกับ สภาพแวดล้อมของแหล่งฝึก ปฏิบัติของนักศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	ตัดคำว่าพอใจ ออก	ปรับ สภาพแวดล้อม ของแหล่งฝึก ปฏิบัติของ นักศึกษา มี ความปลอดภัย ในการ ปฏิบัติงาน
35. ท่านพอใจกับการ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้าง เครือข่ายกับสถาบันการศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	นิยามระบุไม่ ชัด (แต่มีคำ ว่าเครือข่าย ช่วยเหลือกัน)	

ข้อความคำถาม	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความคำถาม ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
พยาบาลอื่นๆ ทั้งในและ ต่างประเทศ									
2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว									
36. ท่านพอใจกับ จำนวนภาระงาน ที่ได้รับ มอบหมาย	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้		
37. ท่านสามารถ ยืดหยุ่นตารางการทำงานใน พันธกิจต่าง ๆ (ได้แก่ การสอน การบริการวิชาการแก่สังคม การวิจัยและการเป็นที่ปรึกษา) ให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต และครอบครัว	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้		
38. ท่านสามารถ จัดสรรเวลา ในการดูแลสุขภาพ ของตนเองและคนในครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
39. ท่านสามารถ จัดสรรเวลา หรือมีวันหยุด พักผ่อน เพื่อผ่อนคลายจากการ ทำงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
3. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร									
3.1 ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ									
40. สถาบันพระบรม ราชชนก มีแนวปฏิบัติในการ ส่งเสริมความก้าวหน้า หรือการ เติบโตด้านอาชีพ แก่อาจารย์ พยาบาลอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	เดิมคำว่า นโยบายและ แนวปฏิบัติ	ปรับ สถาบันพระ บรมราชชนก มี นโยบายและ แนวปฏิบัติใน การส่งเสริม ความก้าวหน้า หรือการเติบโต ด้านอาชีพ แก่ อาจารย์

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
									พยาบาลอย่างชัดเจน
41. วิทยาลัยพยาบาล มีการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของอาจารย์พยาบาลอย่างชัดเจน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	เดิมค่านโยบายและแนวปฏิบัติ	ปรับวิทยาลัยพยาบาล มีนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมความก้าวหน้าหรือการเติบโตด้านอาชีพ แก้อาจารย์พยาบาลอย่างชัดเจน
42. วิทยาลัยพยาบาล ให้การสนับสนุนท่าน ในเรื่องเวลา หรืองบประมาณ ในการผลิตผลงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	ให้พิจารณาว่าสะท้อนการดูแลเอาใจใส่	
43. วิทยาลัยพยาบาล ให้โอกาสท่านในการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
44. ท่านได้รับการมอบหมายงานสำคัญ เพื่อให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	ไม่มีในนิยาม	
3.2 ด้านการปฏิบัติงาน									
45. ผู้บริหารให้คำแนะนำ ชี้แนะ สอนงานหรือช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้	ให้พิจารณาว่าซ้ำกับข้อ2 (ปัจจัยความพึงพอใจใน	

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
								งาน ด้าน ผู้บังคับบัญชา าหรือไม่)	
46. ผู้บริหารจัดการทรัพยากร และเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	+1	+1	+1	-1	+1	0.6	ใช้ได้		
47. ผู้บริหารส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เพื่อเอื้ออำนวยให้อาจารย์พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
3.3 ด้านจิตอาวมณ์									
48. ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้คุณค่าและยอมรับในศักยภาพของอาจารย์พยาบาล	+1	+1	+1	-1	+1	0.6	ใช้ได้		
49. ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการมอบหมายงานสำคัญให้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	-1	+1	0.6	ใช้ได้		
50. ผู้บริหารให้เกียรติทั้งคำพูดและการกระทำ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	เดิมคำว่า ให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรี	ปรับ ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีทั้งคำพูดและการกระทำ
51. ผู้บริหารแสดงความเอื้ออาทร ใส่ใจ ห่วงใยใน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
สุขภาพ หรือความเป็นอยู่ของ อาจารย์พยาบาล									
52. ผู้บริหารแสดงความ เข้าใจ และให้ความ ช่วยเหลือเมื่อทำงานไม่เสร็จ ตามเวลา หรือทำงานผิดพลาด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
53. ผู้บริหารใช้วิธีการ สื่อสาร ให้คำแนะนำ สอนงาน กำกับ ติดตามงาน ด้วยท่าทีที่ เป็นมิตร	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	1) เพิ่ม.. ผู้บริหารใช้ วิธีการสื่อสาร เชิงบวก...ใน การให้ คำแนะนำ กำกับติดตาม งาน 2) มีหลาย key word ตัดออกให้ เหลือ 1-2	ปรับ ผู้บริหารใช้ วิธีการสื่อสาร เชิงบวก ในการ ให้คำแนะนำ กำกับ ติดตาม งาน
4. ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร									
4.1 ด้านการจัดสรร									
54. ผู้บริหารมีแนว ปฏิบัติอย่างชัดเจน เกี่ยวกับ การให้โอกาส/ผลตอบแทน/ รางวัล/การเลื่อนขั้น แก่ อาจารย์พยาบาล	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้		
55. ผู้บริหารใช้ หลักการมีส่วนร่วม ในการ กำหนดแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับ การให้ผลตอบแทน/รางวัล/การ เลื่อนขั้น แก่อาจารย์พยาบาล	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้		
56. ผู้บริหารจัดสรร ผลตอบแทน/รางวัล/การเลื่อน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		

ข้อความ	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
ขึ้นอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับ หน้าที่ความรับผิดชอบ									
57. ผู้บริหารจัดการ ผลตอบแทน/ค่าจ้าง/รางวัล/ การเลื่อนขั้น อย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับความทุ่มเทในการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
58. ผู้บริหาร มอบหมายภาระงานแก่ท่าน อย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
59. ผู้บริหารจัดการ ทรัพยากรที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
4.2 ด้านกระบวนการ									
60. กระบวนการ พิจารณาผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลหรือผลตอบแทน ของวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้ มี ความโปร่งใส น่าเชื่อถือ ตั้งอยู่ บนพื้นฐานของความมีคุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	มีหลายkey word (ความ โปร่งใส น่าเชื่อถือ ตั้งอยู่บน พื้นฐานของ ความมี คุณธรรม) ปรับให้เหลือ 1-2keyword	ปรับ กระบวนการ การพิจารณา ผลการ ปฏิบัติงาน การ ให้รางวัลหรือ ผลตอบแทน ของวิทยาลัย พยาบาลแห่งนี้ มีความเป็น ธรรม เสมอ ภาค ปราศจาก อคติ
61. กระบวนการ พิจารณาผลการปฏิบัติงาน การ ให้รางวัลหรือผลตอบแทนของ วิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้ เป็นไป	0	+1	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้		

ข้อความ	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
ตามข้อเท็จจริง สามารถทักท้วง ได้ เมื่อข้อมูลมีความผิดพลาด									
62. เกณฑ์การ พิจารณาการปฏิบัติงาน การให้ รางวัลหรือผลตอบแทนของ สถาบันแห่งนี้ มีความเป็นธรรม และเสมอภาค	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	1. key word ของเกณฑ์, กระบวนการ, ผล...น่าจะ เป็นแนว เดียวกัน ใช้ คำว่า “มี ความเป็น ธรรม เสมอ ภาค ปราศจาก อคติ”	ปรับ เกณฑ์การ พิจารณาการ ปฏิบัติงาน การ ให้รางวัลหรือ ผลตอบแทน ของวิทยาลัย พยาบาลแห่งนี้ มีความเป็น ธรรม เสมอ ภาค ปราศจาก อคติ
63. ผลการพิจารณา ผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล หรือผลตอบแทน ของวิทยาลัย พยาบาลแห่งนี้ มีความเป็น ธรรม เสมอภาค และปราศจาก อคติ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้	1. key word ของเกณฑ์ กระบวนการ ผล...น่าจะ เป็นแนว เดียวกัน>>ใช้ คำว่า “มี ความเป็น ธรรม เสมอ ภาค ปราศจาก อคติ”	

4.3 ด้านปฏิสัมพันธ์

64. ผู้บริหารวางตัว และปฏิบัติต่ออาจารย์พยาบาล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
---	----	----	----	----	----	---	--------	--	--

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
ทุกคน ด้วยความเท่าเทียม ปราศจากอคติ									
65. ผู้บริหารให้ข้อมูล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ อาจารย์พยาบาลทุกคน อย่าง เพียงพอ ไม่ปิดบัง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	ปรับคำว่า อย่างเพียงพอ ไม่ปิดบัง เป็น อย่างเท่า เทียม	ปรับ ผู้บริหารให้ ข้อมูลเกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน แก่อาจารย์ พยาบาลทุกคน อย่างเท่าเทียม
66. ผู้บริหารให้โอกาส อาจารย์พยาบาล ในการเข้าถึง ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ การได้รับผลตอบแทน/รางวัล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		
5. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง									
5.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์									
67. ท่านมีความ ไว้วางใจ เคารพ ศรัทธา และ ภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บริหาร	+1	+1	0	0	+1	0.6	ใช้ได้	ผู้บริหารกำลัง หมายถึงใคร ผู้อำนวยการ คือคนเดียว ถ้าใช้คำว่า ผู้บริหาร คือ หลายคน ปรับให้ เหมือนกันใน ทุกข้อความ	ปรับ ท่านมีความ ไว้วางใจ เคารพ ศรัทธา และ ภูมิใจที่ได้ ร่วมงานกับ ผู้อำนวยการ
68. ผู้บริหารมี ความคิดสร้างสรรค์ และมี วิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงในยุค ปัจจุบัน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้		ปรับ ผู้อำนวยการมี ความคิด สร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ ที่ทันสมัย สอดคล้องกับ

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
									การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน
69. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความมีคุณธรรม จริยธรรมทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		ปรับผู้อำนวยการเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความมีคุณธรรม จริยธรรมทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน
70. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ และการยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้		ปรับผู้อำนวยการเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ และการยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
71. ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญและสามารถเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		ปรับผู้อำนวยการมีความเชี่ยวชาญและสามารถเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการได้

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
72. ผู้บริหารมีความ ฉลาดรอบรู้ในด้านการบริหาร สามารถแก้ปัญหาและนำพา องค์กรไปสู่เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		ปรับ ผู้อำนวยการมี ความฉลาด รอบรู้ในด้าน การบริหาร สามารถ แก้ปัญหาและ นำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมาย
73. ผู้บริหารมีวุฒิ ภาวะทางอารมณ์ มีมนุษย์ สัมพันธ์ และมั่นใจในตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		ปรับ ผู้อำนวยการมี วุฒิภาวะทาง อารมณ์ มี มนุษย์สัมพันธ์ และมั่นใจใน ตนเอง
5.2 การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ									
74. ผู้บริหารให้รางวัล หรือชมเชยเมื่ออาจารย์พยาบาล ปฏิบัติงานได้สำเร็จ หรือเกิน เป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้		ปรับ ผู้อำนวยการให้ รางวัล หรือ ชมเชยเมื่อท่าน ปฏิบัติงานได้ สำเร็จ หรือเกิน เป้าหมายที่วาง ไว้
75. ผู้บริหารให้ อาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วม พัฒนาวิสัยทัศน์ของสถาบัน	+1	+1	-1	+1	0	0.4	ใช้ไม่ได้	ไม่มีในนิยาม	ตัดออก
76. ผู้บริหารมีทักษะ ในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของ สถาบันแห่งนี้ เพื่อจูงใจให้	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	ปรับ...มี ทักษะในการ ถ่ายทอด...	ปรับ ผู้อำนวยการ สามารถสื่อสาร วิสัยทัศน์ เพื่อ

ข้อความ	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
อาจารย์พยาบาลนำสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน								เป็น สามารถสื่อสาร	จงใจ นำสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน
77. ผู้บริหารรับฟังและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	ไม่มีในนิยาม	ปรับผู้อำนวยการรับฟังและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของท่าน
78. ผู้บริหารมีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจ ให้อาจารย์พยาบาล ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		ปรับผู้อำนวยการมีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร
79. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อความสำเร็จของงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		ปรับผู้อำนวยการให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อความสำเร็จของงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
5.3 การกระตุ้นทางปัญญา									
80. ผู้บริหารกระตุ้น ให้ค้นหาปัญหาและคิดหา วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้		ปรับ ผู้อำนวยการ กระตุ้นให้ ค้นหาปัญหา และคิดหา วิธีการ แก้ปัญหาอย่าง เป็นระบบ
81. ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้อาจารย์ พยาบาลผลิตผลงานวิชาการ วิจัย หรือนวัตกรรม เพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	0	+1	0.6	ใช้ได้	ไม่แน่ใจ,ไม่มี ในนิยาม	ปรับ ผู้อำนวยการ ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ ท่านผลิต ผลงานวิชาการ วิจัย หรือ นวัตกรรม เพื่อ พัฒนาการ จัดการเรียน การสอนให้มี ประสิทธิภาพ
82. ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้อาจารย์ พยาบาลตีพิมพ์และเผยแพร่ บทความวิจัยหรือบทความ วิชาการทั้งในและต่างประเทศ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	ไม่แน่ใจ,ไม่มี ในนิยาม	ปรับ ผู้อำนวยการ ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ อาจารย์ พยาบาล ตีพิมพ์และ เผยแพร่ บทความวิจัย หรือบทความ วิชาการทั้งใน

ข้อความ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
									และ ต่างประเทศ
83. ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	ไม่แน่ใจ,ไม่มี ในนิยาม	ปรับ ผู้อำนวยการ สนับสนุนและ ส่งเสริมให้เกิด การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน แบบชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทาง วิชาชีพ
84. ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานและให้อำนาจในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ แก่อาจารย์พยาบาล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		ปรับ ผู้อำนวยการให้ อิสระท่านใน การทำงานและ ให้อำนาจใน การตัดสินใจใน การแก้ปัญหา ต่างๆ
5.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล									
85. ผู้บริหารให้ความใส่ใจในความแตกต่างรายบุคคลของอาจารย์พยาบาล ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้	ตัดคำว่า “ทำ ให้ท่านรู้สึก ว่าตนเองมี คุณค่า”ออก	ปรับ ผู้อำนวยการให้ ความใส่ใจใน ความแตกต่าง รายบุคคลของ อาจารย์ พยาบาล
86. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ท่านที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้		ปรับ ผู้อำนวยการ มอบหมายงาน ที่ตรงกับ ความรู้

ข้อความ	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่					IOC	แปล	ข้อเสนอแนะ จาก ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อความ ที่นำมา ปรับปรุง
	1	2	3	4	5				
									ความสามารถ และ ประสบการณ์ ของท่าน
87. ผู้บริหารให้ คำแนะนำถึงโอกาสในการ พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ อาจารย์พยาบาลเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้		ปรับ ผู้อำนวยการให้ คำแนะนำเป็น รายบุคคล ถึง โอกาสในการ พัฒนา ความก้าวหน้า ในวิชาชีพ
88. ผู้บริหารสามารถ ให้คำปรึกษาหรือสอนงานให้ ท่านเข้าใจ และสามารถนำมาใช้ ในการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้		ปรับ ผู้อำนวยการให้ คำปรึกษาหรือ สอนงานให้ ท่านเข้าใจ และ สามารถ นำมาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้
89. ผู้บริหารรับฟัง และเปิดโอกาสให้อาจารย์ พยาบาลแสดงความคิดเห็นหรือ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	-1	0	+1	0.4	ใช้ไม่ได้	ซ้ำกับข้อ 5 ด้านการ กระตุ้นทาง ปัญญา	ตัดออก

ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยใช้วิธีของครอนบาค

- 1) ความผูกพันต่อองค์กร โดยมีจำนวนข้อคำถาม 14 ข้อ พบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.902

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	14

- 2) ปัจจัยความพึงพอใจในงาน โดยมีจำนวนข้อคำถาม 36 ข้อ พบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.969

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	36

3) ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร โดยมีจำนวนข้อคำถาม 14 ข้อ พบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.972

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	14

4) ปัจจัยความยุติธรรมในองค์กร โดยมีจำนวนข้อคำถาม 13 ข้อ พบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.964

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	13

5) ปัจจัยผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีจำนวนข้อคำถาม 21 ข้อ พบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.985

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	21



ผลการหาค่าอำนาจจำแนก ของแต่ละข้อคำถาม

- 1) แสดงผลการหาค่าอำนาจจำแนกของคำถามด้าน**ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร** จำนวน 14 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกต่ำสุดที่ระดับ 0.410 และสูงสุดที่ระดับ 0.776 แสดงถึงคุณภาพของข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงรายข้อทุกข้อคำถาม สามารถบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กร ตามคุณลักษณะที่ต้องการได้

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความรู้สึกรู้สึก				
1. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานเป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยแห่งนี้	50.03	76.309	.776	.890
2. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้	49.97	76.999	.709	.892
3. ท่านเต็มใจเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆของวิทยาลัยพยาบาล	49.90	78.714	.699	.894
4. ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่างๆของวิทยาลัยอย่างเต็มความสามารถ	49.90	78.438	.673	.894
5. ท่านต้องการอยู่ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้ต่อไป	50.07	75.926	.772	.890

ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความต่อเนื่อง				
6. ท่านรู้สึกลำบากใจหากต้องลาออกจากวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้	50.40	76.455	.619	.895
7. ท่านคิดว่าการลาออกจากสถาบันแห่งนี้ จะทำให้ท่านประสบปัญหาการดำเนินชีวิต	51.00	73.931	.541	.900
8. ท่านจำเป็นต้องอยู่ทำงานที่นี่ เพราะไม่มีทางเลือกอย่างอื่น	51.57	76.116	<u>.410</u>	.908
9. ท่านไม่คิดลาออก เพราะเสียเวลาและแรงงานที่ทุ่มเทให้กับวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้	51.03	75.344	.548	.898
10. ท่านคิดว่า การลาออกจากวิทยาลัยพยาบาล ทำให้ท่านต้องสูญเสียสิ่งที่ควรได้รับการปฏิบัติงาน	51.27	73.444	.603	.896
11. ท่านรู้สึกว่ วิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้มีบุญคุณกับท่าน	50.00	80.276	.483	.900

ข้อความ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
12. ท่านควรอยู่ ปฏิบัติงานให้กับวิทยาลัย พยาบาลแห่งนี้ เพราะ วิทยาลัยให้การช่วยเหลือ และสนับสนุนให้ท่าน เจริญก้าวหน้า	50.17	77.109	.652	.894
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม				
13. ท่านคิดว่า การอยู่ ปฏิบัติงานให้กับวิทยาลัย พยาบาลแสดงถึงความ กตัญญูต่อสถาบัน	50.17	77.316	.672	.893
14. ท่านไม่คิดลาออก เพราะระลึกอยู่เสมอว่า ต้องมีความสำนึก รับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานให้กับวิทยาลัย พยาบาลแห่งนี้	50.43	76.530	.631	.894



- 2) แสดงผลการหาค่าอำนาจจำแนกของแต่ละข้อคำถาม ตาม**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร** จำนวน 84 ข้อ พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกต่ำสุดที่ระดับ 0.339 และสูงสุดที่ระดับ 0.929 แสดงถึงคุณภาพของข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงทุกข้อคำถาม สามารถบ่งชี้ปัจจัยตามคุณลักษณะที่ต้องการในแต่ละปัจจัย

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยความพึงพอใจในงาน				
1. การเป็นอาจารย์ พยาบาลเป็นอาชีพที่มี คุณค่าและน่าภาคภูมิใจ	300.40	3790.041	.399	.990
2. ท่านได้รับมอบหมาย งานที่ทำหายุความสามารถ และให้อิสระทางความคิด	300.73	3759.995	.628	.990
3. ท่านมีโอกาสได้รับการ พัฒนาทักษะความ เชี่ยวชาญ	300.90	3754.645	.682	.990
4. ท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของ วิทยาลัยพยาบาล	301.13	3753.706	.678	.990
5. ท่านมีส่วนร่วมกำหนด นโยบาย เป้าหมายและ แนวทางการปฏิบัติงานใน ด้านต่างๆ ของวิทยาลัย พยาบาล	301.20	3744.855	.716	.990

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
6. ท่านรู้สึกมีความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพขณะ เป็นอาจารย์พยาบาลใน วิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้	300.70	3789.666	.415	.990
7. ท่านพอใจกับเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับ	301.17	3757.661	.593	.990
8. ท่านพอใจกับสวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ในปัจจุบัน	301.23	3742.599	.684	.990
9. ท่านพอใจกับสวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ที่จะ ได้รับหลังเกษียณ หรือเมื่อ ครบวาระการปฏิบัติงาน	301.10	3756.231	.662	.990
10. ท่านพอใจกับการมอบ รางวัล หรือการยกย่อง อาจารย์ที่ผลิตผลงานที่มี คุณภาพสูงกว่า	301.10	3742.852	.751	.990
11. ผู้อำนวยการ มีความ เป็นกัลยาณมิตรกับ อาจารย์พยาบาลทุกคน	301.40	3718.179	.868	.990
12. ผู้อำนวยการ นิเทศ และกำกับติดตามการ ปฏิบัติงานของท่านอย่าง เหมาะสม	301.37	3735.275	.785	.990

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
13. ผู้อำนวยการ ยินดีรับ ฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากท่าน	301.53	3719.430	.758	.990
14. ท่านสามารถปรึกษา ปัญหาต่างๆกับเพื่อน ร่วมงานได้	300.47	3787.706	.540	.990
15. ท่านกับเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	300.47	3794.189	.429	.990
16. ท่านและเพื่อน ร่วมงานทุกคนช่วยเหลือ งานกัน	300.53	3795.499	.373	.990
17. ท่านกับเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน	300.47	3796.395	.405	.990
18. เพื่อนร่วมงานยอมรับ ในความสามารถและ เชี่ยวชาญของท่าน	300.67	3790.161	.426	.990
19. เพื่อนร่วมงานของท่าน มีความสามารถและ เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ	300.60	3787.903	.415	.990
20. ท่านกับพยาบาล/ เจ้าหน้าที่ในแหล่งฝึก ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน	300.33	3804.023	.339	.990

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
21. สถาบันพระบรมราชชนกมีนโยบายและทิศทางการบริหารงานที่ชัดเจน	301.17	3740.282	.733	.990
22. สถาบันพระบรมราชชนกมีการถ่ายทอดนโยบายลงสู่วิทยาลัยพยาบาลอย่างชัดเจน	301.20	3738.097	.802	.990
23. สถาบันพระบรมราชชนกมีนโยบายสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของสังคม	301.17	3732.626	.824	.990
24. วิทยาลัยพยาบาลได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร เพื่อใช้เป็นหลักอ้างอิงในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	301.13	3737.844	.786	.990
25. วิทยาลัยพยาบาลมีโครงสร้างการบริหารงานลักษณะการกระจายอำนาจ	301.23	3730.461	.863	.990

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
26. การสื่อสารภายใน วิทยาลัยพยาบาลมี ประสิทธิภาพ ทำให้เกิด ความเข้าใจและนำไปสู่การ ปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	301.30	3770.562	.693	.990
27. สภาพแวดล้อมด้าน กายภาพต่าง ๆ ภายใน วิทยาลัย ช่วยให้ท่าน ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	301.30	3756.769	.686	.990
28. สภาพแวดล้อมด้าน กายภาพต่าง ๆ ภายใน วิทยาลัยช่วยให้ท่านมี ความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน	301.27	3754.961	.705	.990
29. สภาพแวดล้อมด้าน กายภาพต่าง ๆ ภายใน วิทยาลัยช่วยให้ท่านมี ความปลอดภัยด้าน สุขภาพ	301.27	3760.064	.606	.990
30. สถานที่ตั้งของ วิทยาลัย สะดวกและ ปลอดภัยในการเดินทางมา ปฏิบัติงาน	300.67	3790.644	.421	.990

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
31. สภาพแวดล้อมของ แหล่งฝึกปฏิบัติของ นักศึกษามีความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	301.00	3745.448	.701	.990
32. วิทยาลัยพยาบาล สร้างเครือข่าย กับ สถาบันการศึกษาพยาบาล อื่นๆ ทั้งในและ ต่างประเทศเพื่อส่งเสริม และสนับสนุนซึ่งกันและ กัน	300.87	3777.292	.569	.990
33. ท่านพอใจกับจำนวน ภาระงาน ที่ได้รับ มอบหมาย	301.50	3768.397	.560	.990
34. ท่านสามารถยืดหยุ่น ตารางการทำงานใน พันธกิจต่าง ๆ	301.60	3751.214	.673	.990
35. ท่านสามารถจัดสรร เวลา ในการดูแลสุขภาพ ของตนเองและคนใน ครอบครัว	301.57	3758.599	.606	.990
36. ท่านสามารถจัดสรร เวลา หรือมีวันหยุด พักผ่อน เพื่อผ่อนคลาย จากการทำงานได้อย่าง เหมาะสม	301.53	3757.982	.607	.990

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร				
37. สถาบันพระบรมราชชนก มีนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมความก้าวหน้า หรือการเติบโตด้านอาชีพแก่อาจารย์พยาบาลอย่างชัดเจน	301.10	3758.783	.776	.990
38. วิทยาลัยพยาบาล มีนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมความก้าวหน้า หรือการเติบโตด้านอาชีพแก่อาจารย์พยาบาลอย่างชัดเจน	301.13	3733.706	.853	.990
39. วิทยาลัยพยาบาล ให้การสนับสนุนท่าน ในเรื่องเวลา หรืองบประมาณ ในการผลิตผลงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	301.63	3784.102	.351	.990
40. วิทยาลัยพยาบาล ให้โอกาสท่านในการฝึกอบรม หรือพัฒนาทักษะเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ในการทำงาน	301.20	3776.166	.570	.990

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
41. ท่านได้รับการ มอบหมายงานสำคัญ เพื่อให้ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์	301.17	3749.799	.805	.990
42. ผู้อำนวยการให้ คำแนะนำ ชี้แนะ สอนงาน หรือช่วยเหลือเมื่อท่าน ประสบปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	301.43	3716.116	.885	.990
43. ผู้อำนวยการจัดสรร ทรัพยากร และเทคโนโลยี ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอและ เหมาะสม	301.60	3713.352	.900	.990
44. ผู้อำนวยการส่งเสริม สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เพื่อเอื้ออำนวยให้อาจารย์ พยาบาลสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	301.70	3718.700	.881	.990
45. ผู้อำนวยการ แสดงออกถึงการให้คุณค่า และยอมรับในศักยภาพ ของอาจารย์พยาบาล	301.43	3707.426	.876	.990

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
46. ผู้อำนวยการแสดง ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ในการมอบหมายงาน สำคัญให้รับผิดชอบ	301.40	3718.317	.818	.990
47. ผู้อำนวยการให้เกียรติ และเคารพในศักดิ์ศรีของ เพื่อนร่วมงานทั้งคำพูด และการกระทำ	301.63	3709.551	.860	.990
48. ผู้อำนวยการแสดง ความเอื้ออาทร ใส่ใจ ห่วงใยในสุขภาพ ความ เป็นอยู่ของอาจารย์ พยาบาล	301.67	3710.023	.802	.990
49. ผู้อำนวยการแสดง ความเข้าใจและให้ความ ช่วยเหลือ เมื่อทำงานไม่ เสร็จตามเวลา หรือทำงาน ผิดพลาด	301.73	3720.202	.804	.990
50. ผู้อำนวยการใช้วิธีการ สื่อสารเชิงบวก ในการให้ คำแนะนำ และกำกับ ติดตามงาน	301.63	3716.240	.858	.990

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยความยุติธรรมในองค์กร				
51. ผู้อำนวยการมีแนวปฏิบัติอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการให้โอกาส/ผลตอบแทน/รางวัล/การเลื่อนขั้น แก่อาจารย์พยาบาล	301.47	3716.326	.886	.990
52. ผู้อำนวยการใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ผลตอบแทน/รางวัล/การเลื่อนขั้น แก่อาจารย์พยาบาล	301.37	3710.171	.902	.990
53. ผู้อำนวยการจัดสรรผลตอบแทน/รางวัล/การเลื่อนขั้น อย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	301.43	3709.426	.910	.990
54. ผู้อำนวยการจัดสรรผลตอบแทน/ค่าจ้าง/รางวัล/การเลื่อนขั้น อย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับความทุ่มเทในการทำงาน	301.47	3707.223	<u>.929</u>	.990
55. ผู้อำนวยการมอบหมายภาระงานแก่ท่าน อย่างเป็นธรรม	301.43	3718.185	.869	.990

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
56. ผู้อำนวยการจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรมชาติ	301.43	3719.978	.913	.990
57. กระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลหรือผลตอบแทนของวิทยาลัยพยาบาล มีความเป็นธรรมและเสมอภาค	301.13	3744.947	.822	.990
58. กระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลหรือผลตอบแทนของวิทยาลัยพยาบาล เป็นไปตามข้อเท็จจริง สามารถหักทวงได้ เมื่อข้อมูลมีความผิดพลาด	300.87	3790.602	.458	.990
59. เกณฑ์การพิจารณาการปฏิบัติงาน การให้รางวัลหรือผลตอบแทนของวิทยาลัยพยาบาล มีความเป็นธรรมและเสมอภาค	301.00	3792.414	.445	.990

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
60. ผลการพิจารณาผล การปฏิบัติงาน การให้ รางวัลหรือผลตอบแทน ของวิทยาลัยพยาบาล แห่งนี้ มีความเป็นธรรม เสมอภาค และโปร่งใส	300.97	3787.275	.484	.990
61. ผู้อำนวยการวางตัว และปฏิบัติต่ออาจารย์ พยาบาลทุกคน ด้วยความ เท่าเทียม ปราศจากอคติ	301.60	3701.214	.892	.990
62. ผู้อำนวยการให้ข้อมูล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ อาจารย์พยาบาลทุกคน อย่างเหมาะสม และ เท่าเทียม	301.50	3715.707	.843	.990
63. ผู้อำนวยการให้โอกาส อาจารย์พยาบาล ในการ เข้าถึงข้อมูล ข่าวสารต่าง ที่เกี่ยวกับการได้รับ ผลตอบแทน/รางวัล อย่างเท่าเทียม	301.43	3711.495	.894	.990
ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
64. ท่านมีความไว้วางใจ เคารพ ศรัทธา และภูมิใจ ที่ได้ร่วมงานกับ ผู้อำนวยการ	301.37	3705.482	.912	.990

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
65. ผู้อำนวยการมี ความคิดสร้างสรรค์ และ มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน	301.33	3721.747	.867	.990
66. ผู้อำนวยการเป็น แบบอย่างที่ดี ในด้าน ความมีคุณธรรม จริยธรรม ทั้งในด้านการดำเนินชีวิต และการทำงาน	301.33	3702.644	.886	.990
67. ผู้อำนวยการเป็น แบบอย่างที่ดี ในด้าน ความมุ่งมั่น รับผิดชอบใน หน้าที่ และการยึดถือ ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน	301.17	3714.971	.856	.990
68. ผู้อำนวยการมีความ เชี่ยวชาญและสามารถเป็น ที่ปรึกษาด้านวิชาการได้	301.63	3714.171	.929	.990
69. ผู้อำนวยการมีความ ฉลาดรอบรู้ในด้านการ บริหาร สามารถแก้ปัญหา และนำพาองค์กรไปสู่ เป้าหมาย	301.40	3728.662	.870	.990

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
70. ผู้อำนวยการมีวุฒิ ภาวะทางอารมณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ และ มั่นใจในตนเอง	301.50	3714.534	.903	.990
71. ผู้อำนวยการให้รางวัล หรือชมเชยเมื่อท่าน ปฏิบัติงานได้สำเร็จ หรือ เกินเป้าหมายที่วางไว้	301.47	3714.740	.847	.990
72. ผู้อำนวยการสามารถ สื่อสารวิสัยทัศน์ เพื่อจูงใจ และนำสู่การปฏิบัติได้ อย่างชัดเจน	301.43	3725.013	.871	.990
73. ผู้อำนวยการรับฟัง และให้ความสำคัญกับ ความคิดเห็นของท่าน	301.47	3715.361	.821	.990
74. ผู้อำนวยการมีกลยุทธ์ ในการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานให้บรรลุ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ ขององค์กร	301.53	3717.568	.912	.990
75. ผู้อำนวยการให้ ความสำคัญกับการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือ เพื่อความสำเร็จของงาน และการบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร	300.87	3787.637	.462	.990

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
76. ผู้อำนวยการกระตุ้นให้ค้นหาปัญหาและคิดหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	301.27	3739.306	.814	.990
77. ผู้อำนวยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านผลิตผลงานวิชาการ วิจัย หรือนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	301.23	3735.840	.849	.990
78. ผู้อำนวยการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลตีพิมพ์และเผยแพร่บทความวิจัยหรือบทความวิชาการทั้งในและต่างประเทศ	301.07	3751.857	.709	.990
79. ผู้อำนวยการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	301.10	3744.714	.796	.990
80. ผู้อำนวยการให้อิสระท่านในการทำงานและให้อำนาจในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	301.33	3727.885	.846	.990

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
81. ผู้อำนวยการให้ความ ใส่ใจในความแตกต่าง รายบุคคลของอาจารย์ พยาบาล	301.70	3721.390	.834	.990
82. ผู้อำนวยการ มอบหมายงานที่ตรงกับ ความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ของท่าน	301.60	3716.455	.851	.990
83. ผู้อำนวยการให้ คำแนะนำ ถึงโอกาสในการ พัฒนาความก้าวหน้าใน วิชาชีพของอาจารย์เป็น รายบุคคล	301.67	3716.230	.819	.990
84. ผู้อำนวยการให้ คำปรึกษาหรือสอนงานให้ ท่านเข้าใจ และสามารถ นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้	301.63	3723.757	.852	.990



ภาคผนวก ง

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง ประกอบด้วย 5 ตัวแปรแฝง ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5) ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความพึงพอใจในงาน

โมเดลการวัดความพึงพอใจในงานในการวิจัยนี้ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยที่ 1 คุณลักษณะงาน (JSc) องค์ประกอบย่อยที่ 2 ผลประโยชน์ที่ได้รับ (JSBe) องค์ประกอบย่อยที่ 3 ผู้บังคับบัญชา (JSSu) องค์ประกอบย่อยที่ 4 เพื่อนร่วมงาน (JSCo) องค์ประกอบย่อยที่ 5 นโยบายและการบริหารงาน (JSPo) องค์ประกอบย่อยที่ 6 สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย (JSEn) และองค์ประกอบย่อยที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว (JSBa) โดยแสดงผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความพึงพอใจในงาน ตามตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความพึงพอใจในงาน

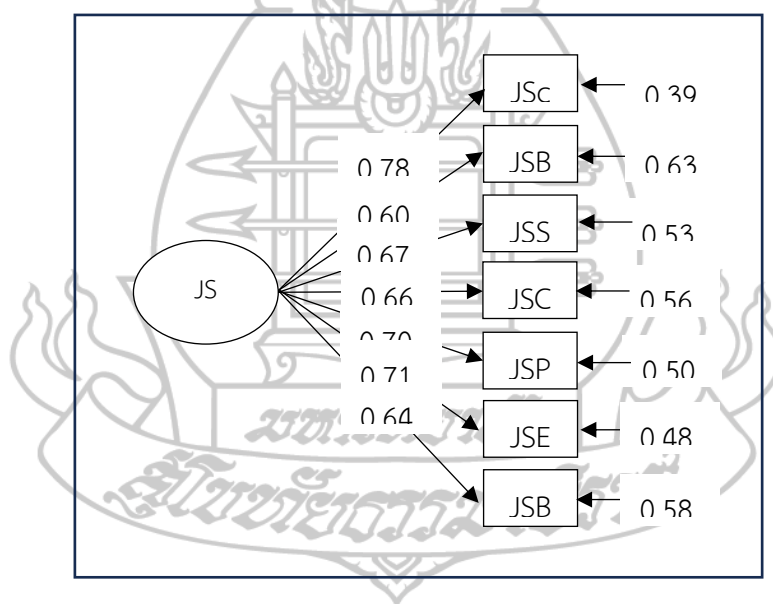
ตัวแปร	β	SE	t	R ²
ความพึงพอใจในงาน (JS)				
องค์ประกอบย่อยที่ 1 คุณลักษณะงาน (JSc)	0.780	0.021	36.562*	0.608
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ผลประโยชน์ที่ได้รับ (JSBe)	0.604	0.031	19.171*	0.364
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ผู้บังคับบัญชา (JSSu)	0.679	0.028	23.974*	0.461
องค์ประกอบย่อยที่ 4 เพื่อนร่วมงาน (JSCo)	0.660	0.029	22.899*	0.436
องค์ประกอบย่อยที่ 5 นโยบายและการบริหารงาน (JSPo)	0.703	0.026	27.377*	0.494
องค์ประกอบย่อยที่ 6 สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย (JSEn)	0.716	0.024	29.379*	0.512
องค์ประกอบย่อยที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว (JSBa)	0.642	0.030	21.125*	0.412
χ^2 - test = 9.041, df = 8, p-value = 0.3389, CFI = 0.999, TLI = 0.998 RMSEA = 0.015, SRMR = 0.011				

จากตารางที่ 4.14 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความพึงพอใจในงาน พบว่า โมเดลการวัดความพึงพอใจในงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่า χ^2 -test = 9.041, df = 8, p-value = 0.3389 (p > .05) นอกจากนี้ ดัชนี CFI = 0.999, TLI = 0.998 มีค่าเข้าใกล้ 1 ดัชนี RMSEA = 0.015, SRMR = 0.011 มีค่าเข้าใกล้ 0 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดความพึงพอใจในงานพบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อยระหว่าง 0.604 - 0.780 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 7 เป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน และสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 36.4 - 60.8 ดังภาพที่ 4.2

ภาพที่ 4.3

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความพึงพอใจในงาน



2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

โมเดลการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในการวิจัยนี้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความก้าวหน้าทางอาชีพ (OSCa) องค์ประกอบย่อยที่ 2 การปฏิบัติงาน (OSPe) องค์ประกอบย่อยที่ 3 จิตอากรมณ์ (OSEm) โดยแสดงผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตามตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.15

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

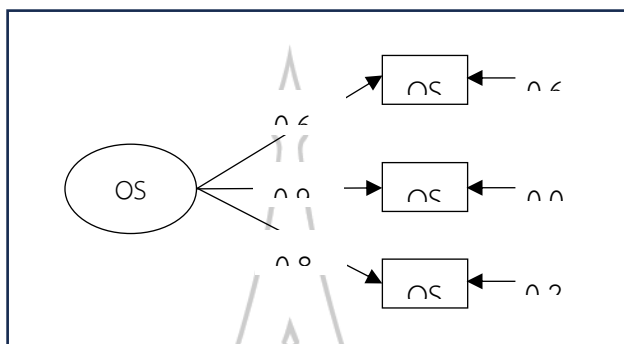
ตัวแปร	β	SE	t	R ²
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (OS)				
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความก้าวหน้าทางอาชีพ (OSCa)	0.628	0.026	24.076*	0.395
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การปฏิบัติงาน (OSPe)	0.970	0.002	537.093*	0.940
องค์ประกอบย่อยที่ 3 จิตอารมณ์ (OSEm)	0.872	0.011	78.139*	0.761
χ^2 - test = 0.387, df = 1, p-value = 0.5340, CFI = 1.000, TLI = 1.002 RMSEA = 0.000, SRMR = 0.003				

จากตารางที่ 4.15 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ พบว่า โมเดลการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่า χ^2 - test = 0.387, df = 1, p-value = 0.5340 (p > .05) นอกจากนี้ดัชนี CFI = 1.000, TLI = 1.002 มีค่าเข้าใกล้ 1 ดัชนี RMSEA = 0.000, SRMR = 0.003 มีค่าเข้าใกล้ 0 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อยระหว่าง 0.628 - 0.970 ซึ่งมีความมากกว่า 0 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบย่อย แสดงว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ตัวเป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์องค์ประกอบการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การได้ร้อยละ 39.5 - 94.0 ดังภาพที่ 4.4

ภาพที่ 4.4

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร



3. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

โมเดลการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ในการวิจัยนี้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความยุติธรรมด้านการจัดสรร (OJDi) องค์ประกอบย่อยที่ 2 กระบวนการด้านความยุติธรรม (OJPr) และ องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (OJIn) โดยแสดงผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ตามตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ตัวแปร	β	SE	t	R^2
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (OJ)				
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความยุติธรรมด้านการจัดสรร (OJDi)	0.959	0.002	394.127*	0.920
องค์ประกอบย่อยที่ 2 กระบวนการด้านความยุติธรรม (OJPr)	0.743	0.020	37.101*	0.552
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (OJIn)	0.844	0.014	62.442*	0.713

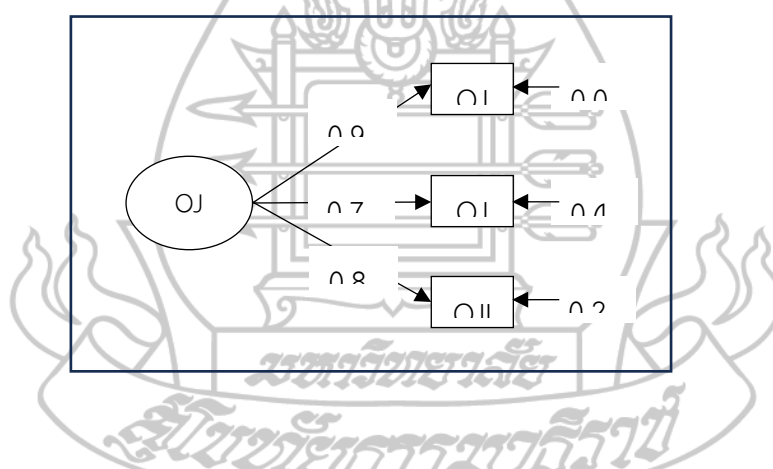
χ^2 - test = 1.062, df = 1, p-value = 0.3027, CFI = 1.000, TLI = 1.000
RMSEA = 0.010, SRMR = 0.005

จากตารางที่ 4.16 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พบว่า โมเดลการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่า χ^2 -test = 1.062, df = 1, p-value = 0.3027 (p > .05) นอกจากนี้ ดัชนี CFI = 1.000, TLI = 1.000 มีค่าเข้าใกล้ 1 ดัชนี RMSEA = 0.010, SRMR = 0.005 มีค่าเข้าใกล้ 0 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อยระหว่าง 0.743 - 0.959 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบย่อย แสดงว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ตัวเป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์องค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การได้ร้อยละ 55.2 – 92.0 ดังภาพที่ 4.5

ภาพที่ 4.5

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ



4. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการวิจัยนี้ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TLId) องค์ประกอบย่อยที่ 2 การตั้งใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ (TLIns) องค์ประกอบย่อยที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา (TLInt) และ องค์ประกอบย่อยที่ 4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (TLInd) โดยแสดงผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

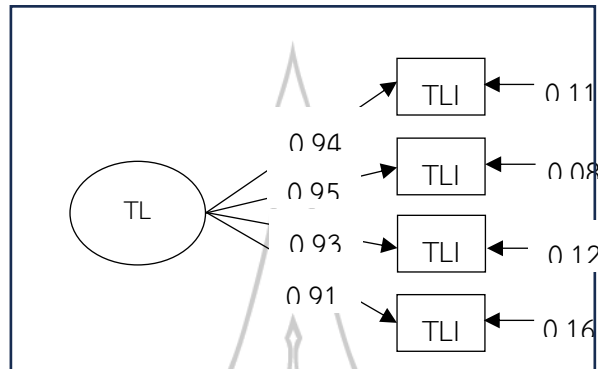
ตัวแปร	β	SE	t	R ²
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)				
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TLId)	0.943	0.006	168.249*	0.890
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การตั้งใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ (TLIns)	0.955	0.005	196.860*	0.912
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา (TLInt)	0.938	0.006	156.398*	0.879
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (TLInd)	0.913	0.008	117.408*	0.833
χ^2 - test = 5.539, df = 2, p-value = 0.0627, CFI = 0.999, TLI = 0.996 RMSEA = 0.055, SRMR = 0.003				

จากตารางที่ 4.17 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่า χ^2 - test = 5.539, df = 2, p-value = 0.0627 ($p > .05$) นอกจากนี้ ดัชนี CFI = 0.999, TLI = 0.996 มีค่าเข้าใกล้ 1 ดัชนี RMSEA = 0.055, SRMR = 0.003 มีค่าเข้าใกล้ 0 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อยระหว่าง 0.913 - 0.955 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบย่อย แสดงว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ตัวเป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 ตัว สามารถพยากรณ์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 83.3 - 91.2 ดังภาพที่ 4.6

ภาพที่ 4.6

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง



5. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร

โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร ในการวิจัยนี้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความรู้สึก (AOC) องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความต่อเนื่อง (COC) และองค์ประกอบย่อยที่ 3 บรรทัดฐานทางสังคม (NOC) โดยแสดงผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร ตามตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.18

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	β	SE	t	R ²
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)				
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความรู้สึก (AOC)	0.651	0.027	24.550*	0.423
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความต่อเนื่อง (COC)	0.501	0.033	14.985*	0.251
องค์ประกอบย่อยที่ 3 บรรทัดฐานทางสังคม (NOC)	0.938	0.004	249.507*	0.879

χ^2 - test = 0.095, df = 1, p-value = 0.7583, CFI = 1.000, TLI = 1.006
RMSEA = 0.000, SRMR = 0.003

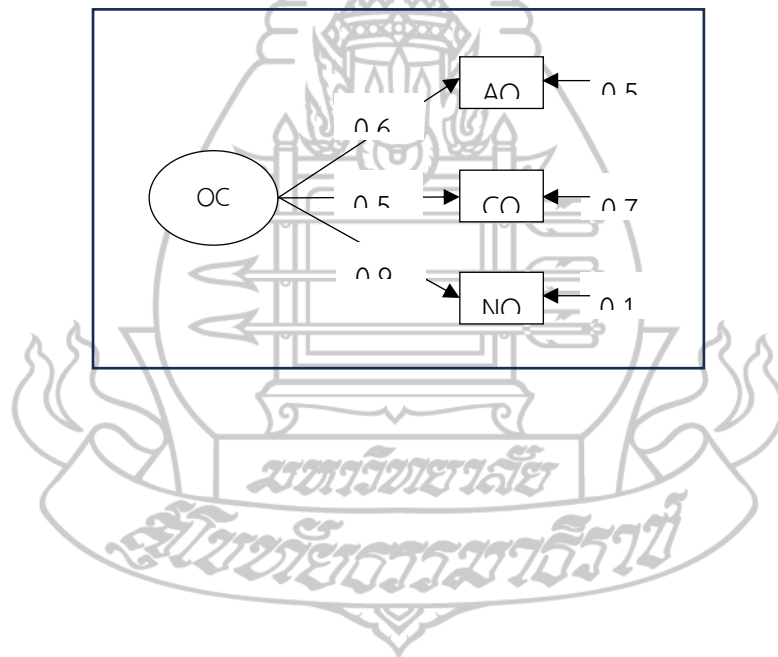
จากตารางที่ 4.18 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่า

χ^2 -test = 0.095, df = 1, p -value = 0.7583 ($p > .05$) นอกจากนี้ ดัชนี CFI = 1.000, TLI = 1.006 มีค่าเข้าใกล้ 1 ดัชนี RMSEA = 0.000, SRMR = 0.003 มีค่าเข้าใกล้ 0 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อยระหว่าง 0.501 - 0.938 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบย่อย แสดงว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ตัวเป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร และองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์ องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 25.1 – 87.9 ดังภาพที่ 4.7

ภาพที่ 4.7

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร





ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

Mplus VERSION 7.11 MUTHEN & MUTHEN 03/11/2024 8:31 AM

INPUT INSTRUCTIONS

DATA: FILE IS "Data-all.txt";

VARIABLE:

NAMES ARE AOC COC NOC JSc JSBe JSSu JSCo JSPo JSEn JSBa OSCa OSPe

OSEm OJDi OJPr OJIn TLId TLIns TLInt TLInd;

USEVARIABLES ARE AOC COC NOC JSc JSBe JSSu JSCo JSPo JSEn JSBa OSCa

OSPe OSEm OJDi OJPr OJIn TLId TLIns TLInt TLInd;

ANALYSIS:

TYPE IS GENERAL;

ESTIMATOR IS ML;

ITERATIONS = 1000;

CONVERGENCE = 0.00005;

MODEL:

OC BY AOC COC NOC;

JS BY JSc JSBe JSSu JSCo JSPo JSEn JSBa;

OS BY OSCa OSPe OSEm;

OJ BY OJDi OJPr OJIn;

TL BY TLId TLIns TLInt TLInd;

OC ON JS OS OJ TL;

JS ON OS OJ TL;

OS ON OJ TL;

OJ ON TL;

Model indirect:

OC IND TL;

OC IND OJ;

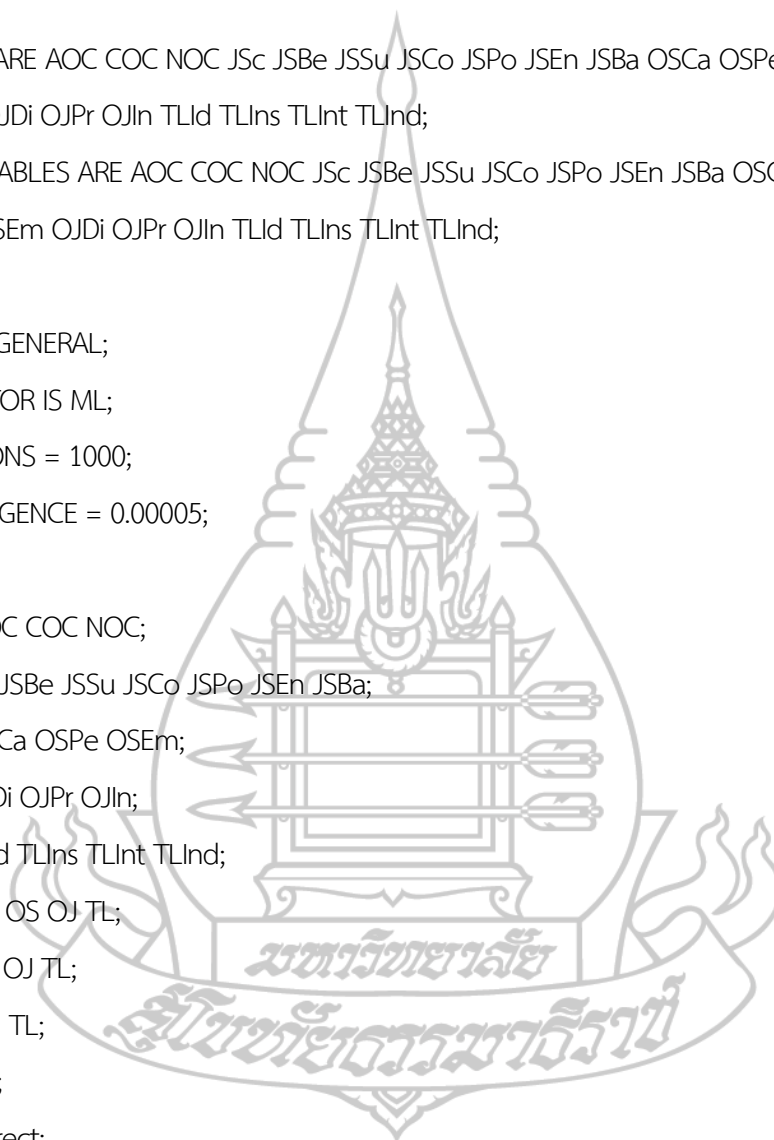
OC IND OS;

JS IND TL;

JS IND OJ;

OS IND TL;

OUTPUT: SAMPSTAT MODINDICES(1.84) STANDARDIZED;



INPUT READING TERMINATED NORMALLY

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups 1
 Number of observations 586
 Number of dependent variables 20
 Number of independent variables 0
 Number of continuous latent variables 5
 Observed dependent variables
 Continuous
 AOC COC NOC JSC JSBE JSSU
 JSCO JSPO JSEN JSBA OSCA OSPE
 OSEM OJDI OJPR OJIN TLID TLINS
 TLINT TLIND
 Continuous latent variables
 OC JS OS OJ TL
 Estimator ML
 Information matrix OBSERVED
 Maximum number of iterations 1000
 Convergence criterion 0.500D-04
 Maximum number of steepest descent iterations 20
 Input data file(s) Data-all.txt
 Input data format FREE

SAMPLE STATISTICS

SAMPLE STATISTICS

Means

	AOC	COC	NOC	JSC	JSBE
1	4.342	3.098	3.905	4.199	3.641

Means

	JSSU	JSCO	JSPO	JSEN	JSBA
--	------	------	------	------	------

1	4.120	4.314	3.595	4.156	3.494
Means					
	OSCA	OSPE	OSEM	OJDI	OJPR
1	3.732	3.919	4.091	3.952	3.849
Means					
	OJIN	TLID	TLINS	TLINT	TLIND
1	4.051	4.155	4.075	4.185	4.052
Covariances					
	AOC	COC	NOC	JSC	JSBE
AOC	0.357				
COC	0.167	0.766			
NOC	0.326	0.368	0.795		
JSC	0.256	0.151	0.335	0.414	
JSBE	0.264	0.226	0.420	0.330	0.753
JSSU	0.212	0.138	0.270	0.271	0.269
JSCO	0.185	0.084	0.185	0.192	0.205
JSPO	0.230	0.164	0.322	0.280	0.389
JSEN	0.175	0.085	0.170	0.197	0.212
JSBA	0.257	0.180	0.321	0.280	0.456
OSCA	0.241	0.177	0.344	0.297	0.380
OSPE	0.242	0.165	0.290	0.292	0.289
OSEM	0.222	0.128	0.245	0.273	0.256
OJDI	0.240	0.163	0.304	0.297	0.330
OJPR	0.255	0.176	0.364	0.316	0.385
OJIN	0.207	0.135	0.249	0.251	0.268
TLID	0.201	0.112	0.210	0.226	0.232
TLINS	0.200	0.110	0.234	0.238	0.254
TLINT	0.181	0.082	0.196	0.222	0.215

TLIND	0.194	0.127	0.239	0.249	0.225
-------	-------	-------	-------	-------	-------

Covariances

	JSSU	JSCO	JSPO	JSEN	JSBA
JSSU	0.656				
JSCO	0.148	0.327			
JSPO	0.299	0.186	0.580		
JSEN	0.229	0.158	0.217	0.321	
JSBA	0.244	0.213	0.394	0.221	0.744
OSCA	0.305	0.206	0.412	0.229	0.408
OSPE	0.523	0.168	0.345	0.263	0.296
OSEM	0.560	0.149	0.299	0.243	0.261
OJDI	0.491	0.170	0.361	0.258	0.332
OJPR	0.347	0.226	0.371	0.246	0.353
OJIN	0.535	0.152	0.298	0.235	0.235
TLID	0.511	0.150	0.288	0.222	0.215
TLINS	0.496	0.155	0.294	0.215	0.239
TLINT	0.434	0.153	0.269	0.211	0.206
TLIND	0.508	0.152	0.299	0.229	0.250

Covariances

	OSCA	OSPE	OSEM	OJDI	OJPR
OSCA	0.572				
OSPE	0.382	0.684			
OSEM	0.329	0.564	0.650		
OJDI	0.387	0.554	0.536	0.662	
OJPR	0.432	0.417	0.358	0.475	0.666
OJIN	0.327	0.553	0.567	0.546	0.414
TLID	0.297	0.520	0.545	0.503	0.349
TLINS	0.315	0.520	0.532	0.512	0.369
TLINT	0.285	0.463	0.472	0.447	0.323

TLIND	0.337	0.535	0.558	0.533	0.380
-------	-------	-------	-------	-------	-------

Covariances

	OJIN	TLID	TLINS	TLINT	TLIND
OJIN	0.682				
TLID	0.546	0.604			
TLINS	0.532	0.540	0.593		
TLINT	0.472	0.486	0.492	0.507	
TLIND	0.559	0.548	0.543	0.501	0.666

Correlations

	AOC	COC	NOC	JSC	JSBE
AOC	1.000				
COC	0.318	1.000			
NOC	0.611	0.471	1.000		
JSC	0.666	0.268	0.583	1.000	
JSBE	0.509	0.297	0.543	0.592	1.000
JSSU	0.439	0.195	0.373	0.520	0.383
JSCO	0.541	0.168	0.363	0.522	0.413
JSPO	0.506	0.246	0.475	0.571	0.589
JSEN	0.515	0.172	0.336	0.540	0.430
JSBA	0.498	0.239	0.417	0.505	0.609
OSCA	0.533	0.268	0.509	0.611	0.579
OSPE	0.490	0.228	0.393	0.549	0.403
OSEM	0.461	0.182	0.341	0.527	0.366
OJDI	0.493	0.229	0.418	0.567	0.467
OJPR	0.524	0.246	0.500	0.602	0.544
OJIN	0.419	0.187	0.338	0.472	0.374
TLID	0.433	0.165	0.302	0.451	0.344
TLINS	0.434	0.163	0.340	0.480	0.381
TLINT	0.426	0.131	0.309	0.485	0.347

TLIND 0.397 0.178 0.329 0.474 0.317

Correlations

JSSU JSCO JSPO JSEN JSBA

JSSU	1.000				
JSCO	0.320	1.000			
JSPO	0.485	0.427	1.000		
JSEN	0.498	0.486	0.502	1.000	
JSBA	0.349	0.432	0.599	0.452	1.000
OSCA	0.498	0.475	0.714	0.534	0.625
OSPE	0.781	0.354	0.548	0.561	0.415
OSEM	0.857	0.323	0.487	0.532	0.375
OJDI	0.744	0.364	0.582	0.559	0.473
OJPR	0.525	0.483	0.598	0.532	0.502
OJIN	0.800	0.323	0.474	0.501	0.330
TLID	0.812	0.338	0.486	0.503	0.320
TLINS	0.796	0.352	0.501	0.493	0.360
TLINT	0.752	0.376	0.495	0.523	0.335
TLIND	0.768	0.326	0.481	0.495	0.355

Correlations

OSCA OSPE OSEM OJDI OJPR

OSCA	1.000				
OSPE	0.611	1.000			
OSEM	0.539	0.847	1.000		
OJDI	0.629	0.823	0.816	1.000	
OJPR	0.700	0.618	0.544	0.716	1.000
OJIN	0.524	0.809	0.852	0.812	0.614
TLID	0.505	0.809	0.870	0.795	0.551
TLINS	0.540	0.816	0.857	0.817	0.588
TLINT	0.529	0.786	0.822	0.771	0.556

TLIND 0.546 0.793 0.848 0.803 0.571

Correlations

	OJIN	TLID	TLINS	TLINT	TLIND
OJIN	1.000				
TLID	0.850	1.000			
TLINS	0.837	0.903	1.000		
TLINT	0.803	0.879	0.897	1.000	
TLIND	0.829	0.865	0.865	0.862	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 JSSU.

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters 166

Loglikelihood

H0 Value -7630.820

H1 Value -7589.762

Information Criteria

Akaike (AIC) 15593.639

Bayesian (BIC) 16319.610

Sample-Size Adjusted BIC 15792.619

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

Chi-Square Test of Model Fit

Value 82.115

Degrees of Freedom 64

P-Value 0.0632

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate	0.022
90 Percent C.I.	0.000 0.035
Probability RMSEA <= .05	1.000

CFI/TLI

CFI	0.998
TLI	0.995

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value	11700.238
Degrees of Freedom	190
P-Value	0.0000

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value	0.027
-------	-------

MODEL RESULTS

		Estimate	S.E.	Two-Tailed Est./S.E.	P-Value
OC	BY				
	AOC	1.000	0.000	999.000	999.000
	COC	0.615	0.079	7.798	0.000
	NOC	1.204	0.086	14.043	0.000
JS	BY				
	JSC	1.000	0.000	999.000	999.000
	JSBE	1.029	0.075	13.778	0.000
	JSSU	1.738	0.100	17.449	0.000
	JSCO	0.584	0.052	11.205	0.000
	JSPO	1.123	0.072	15.602	0.000
	JSEN	0.892	0.059	15.188	0.000
	JSBA	1.062	0.079	13.505	0.000
OS	BY				
	OSCA	1.000	0.000	999.000	999.000
	OSPE	1.583	0.081	19.632	0.000
	OSEM	1.580	0.083	19.058	0.000

OJ	BY				
OJDI		1.000	0.000	999.000	999.000
OJPR		0.731	0.033	22.478	0.000
OJIN		1.003	0.029	34.962	0.000
TL	BY				
TLID		1.000	0.000	999.000	999.000
TLINS		1.012	0.022	47.009	0.000
TLINT		0.898	0.021	42.725	0.000
TLIND		1.059	0.025	41.643	0.000
OC	ON				
JS		1.593	0.157	10.150	0.000
OS		0.971	2.059	0.472	0.637
OJ		-0.790	1.374	-0.575	0.565
TL		-0.260	0.173	-1.507	0.132
JS	ON				
OS		0.862	1.577	0.546	0.585
OJ		0.063	1.093	0.058	0.954
TL		-0.092	0.113	-0.815	0.415
OS	ON				
OJ		0.640	0.096	6.637	0.000
TL		-0.002	0.091	-0.024	0.981
OJ	ON				
TL		0.977	0.028	35.282	0.000
OSEM	WITH				
JSSU		0.041	0.008	5.309	0.000
NOC		-0.017	0.009	-1.955	0.051
OJPR	WITH				
OSCA		0.172	0.015	11.460	0.000
OJDI		0.077	0.010	7.698	0.000

JSCO	0.098	0.012	8.062	0.000
OSEM	-0.024	0.009	-2.826	0.005
JSSU	-0.008	0.012	-0.716	0.474
JSC	0.098	0.013	7.714	0.000
JSBE	0.156	0.018	8.536	0.000
JSPO	0.130	0.015	8.683	0.000
JSBA	0.127	0.018	7.113	0.000
NOC	0.140	0.019	7.395	0.000
AOC	0.081	0.012	6.772	0.000
JSEN	0.056	0.010	5.505	0.000
COC	0.052	0.018	2.815	0.005
OSPE	0.018	0.009	1.960	0.050
OSCA WITH				
JSPO	0.201	0.015	13.002	0.000
JSBA	0.206	0.018	11.472	0.000
JSBE	0.183	0.018	10.232	0.000
JSCO	0.096	0.012	7.873	0.000
JSC	0.108	0.012	8.941	0.000
NOC	0.143	0.017	8.244	0.000
AOC	0.084	0.012	7.200	0.000
JSEN	0.060	0.009	6.305	0.000
COC	0.068	0.017	3.923	0.000
JSBA WITH				
JSBE	0.212	0.023	9.345	0.000
JSPO	0.136	0.019	7.175	0.000
JSCO	0.073	0.014	5.139	0.000
JSC	0.040	0.013	3.001	0.003
JSSU	-0.113	0.015	-7.605	0.000
OJIN WITH				
JSSU	0.023	0.010	2.322	0.020
OSEM	0.009	0.007	1.222	0.222

JSC	-0.018	0.007	-2.777	0.005
OJPR	0.032	0.009	3.557	0.000
JSBA	-0.026	0.010	-2.680	0.007
NOC WITH				
COC	0.162	0.026	6.124	0.000
JSCO WITH				
AOC	0.056	0.012	4.737	0.000
JSC	0.070	0.012	5.802	0.000
NOC	0.026	0.015	1.685	0.092
JSBE	0.072	0.015	4.770	0.000
JSSU	-0.055	0.011	-5.051	0.000
JSBE WITH				
JSC	0.105	0.017	6.294	0.000
NOC	0.124	0.023	5.439	0.000
COC	0.071	0.022	3.176	0.001
AOC	0.025	0.014	1.796	0.073
JSP0 WITH				
JSBE	0.138	0.018	7.445	0.000
AOC	-0.026	0.011	-2.461	0.014
JSCO	0.045	0.012	3.625	0.000
JSC	0.036	0.012	2.936	0.003
JSSU	-0.100	0.012	-8.116	0.000
JSEN WITH				
JSCO	0.047	0.010	4.710	0.000
JSC	0.006	0.010	0.564	0.573
AOC	-0.025	0.011	-2.272	0.023
NOC	-0.075	0.015	-5.195	0.000
JSSU	-0.093	0.011	-8.769	0.000
COC	-0.044	0.015	-2.912	0.004
TLID WITH				
JSC	-0.022	0.006	-3.782	0.000

NOC	-0.007	0.008	-0.883	0.377
OJIN	0.021	0.005	4.129	0.000
JSSU	0.034	0.007	5.047	0.000
OSEM	0.020	0.005	4.268	0.000
JSPO	0.016	0.006	2.661	0.008
AOC	0.018	0.006	3.115	0.002
JSCO	0.010	0.006	1.818	0.069
TLIND WITH				
JSBE	-0.034	0.009	-3.948	0.000
TLINS	-0.024	0.005	-4.947	0.000
TLID	-0.014	0.005	-2.889	0.004
OSPE	-0.014	0.006	-2.398	0.016
JSC	-0.017	0.006	-2.724	0.006
OSCA	0.012	0.007	1.781	0.075
JSSU WITH				
AOC	-0.165	0.014	-11.620	0.000
JSC	-0.089	0.012	-7.466	0.000
NOC	-0.179	0.019	-9.334	0.000
COC	-0.088	0.019	-4.533	0.000
JSBE	-0.083	0.015	-5.505	0.000
JSC WITH				
NOC	0.060	0.017	3.470	0.001
AOC	0.032	0.012	2.604	0.009
COC	0.008	0.015	0.537	0.591
TLINS WITH				
JSC	-0.024	0.005	-4.725	0.000
JSEN	-0.018	0.005	-3.362	0.001
JSSU	0.011	0.005	1.991	0.046
OSPE WITH				
OSCA	0.033	0.008	4.016	0.000
JSPO	0.020	0.008	2.391	0.017

OJDI WITH

JSBA	0.049	0.012	4.131	0.000
OSCA	0.041	0.009	4.715	0.000
JSPO	0.040	0.010	4.183	0.000
JSBE	0.036	0.011	3.289	0.001
JSSU	-0.017	0.010	-1.813	0.070
OSEM	-0.013	0.007	-1.960	0.050

TLINT WITH

JSCO	0.023	0.006	3.973	0.000
TLINS	0.009	0.005	1.850	0.064
AOC	0.014	0.005	2.819	0.005
JSPO	0.016	0.006	2.581	0.010
JSEN	0.011	0.006	2.021	0.043
COC	-0.017	0.009	-1.920	0.055
OJDI	-0.007	0.004	-1.675	0.094
TLID	0.007	0.004	1.701	0.089
OSCA	0.013	0.006	2.211	0.027

Intercepts

AOC	4.342	0.025	175.195	0.000
COC	3.098	0.036	85.716	0.000
NOC	3.905	0.037	106.325	0.000
JSC	4.199	0.027	157.954	0.000
JSBE	3.641	0.036	102.247	0.000
JSSU	4.120	0.033	123.702	0.000
JSCO	4.314	0.024	182.380	0.000
JSPO	3.595	0.031	114.256	0.000
JSEN	4.156	0.024	176.241	0.000
JSBA	3.494	0.035	98.432	0.000
OSCA	3.732	0.031	119.784	0.000
OSPE	3.919	0.034	114.708	0.000
OSEM	4.091	0.033	123.310	0.000

OJDI	3.952	0.034	116.854	0.000
OJPR	3.849	0.034	114.726	0.000
OJIN	4.051	0.034	119.188	0.000
TLID	4.155	0.032	130.287	0.000
TLINS	4.075	0.032	128.525	0.000
TLINT	4.185	0.029	142.366	0.000
TLIND	4.052	0.034	120.332	0.000
Variances				
TL	0.527	0.035	15.095	0.000
Residual Variances				
AOC	0.087	0.016	5.318	0.000
COC	0.662	0.040	16.524	0.000
NOC	0.396	0.032	12.274	0.000
JSC	0.200	0.017	11.892	0.000
JSBE	0.516	0.032	16.163	0.000
JSSU	0.002	0.000	999.000	999.000
JSCO	0.255	0.016	15.992	0.000
JSPO	0.309	0.021	14.977	0.000
JSEN	0.155	0.013	12.403	0.000
JSBA	0.496	0.030	16.435	0.000
OSCA	0.344	0.019	18.220	0.000
OSPE	0.121	0.009	13.152	0.000
OSEM	0.084	0.008	11.005	0.000
OJDI	0.123	0.009	12.925	0.000
OJPR	0.367	0.021	17.480	0.000
OJIN	0.126	0.010	13.058	0.000
TLID	0.069	0.006	11.084	0.000
TLINS	0.050	0.006	8.605	0.000
TLINT	0.081	0.007	12.403	0.000
TLIND	0.074	0.008	9.425	0.000
OC	0.001	0.000	999.000	999.000

JS	0.061	0.008	7.333	0.000
OS	0.002	0.003	0.582	0.560
OJ	0.045	0.008	5.793	0.000

STANDARDIZED MODEL RESULTS

STDYX Standardization

		Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
OC	BY				
	AOC	0.870	0.027	32.328	0.000
	COC	0.367	0.041	9.057	0.000
	NOC	0.707	0.029	24.484	0.000
JS	BY				
	JSC	0.720	0.029	24.764	0.000
	JSBE	0.553	0.034	16.422	0.000
	JSSU	0.998	0.000	11120.900	0.000
	JSCO	0.472	0.039	12.132	0.000
	JSPO	0.683	0.026	26.639	0.000
	JSEN	0.724	0.027	26.612	0.000
	JSBA	0.573	0.030	19.140	0.000
OS	BY				
	OSCA	0.629	0.024	26.272	0.000
	OSPE	0.908	0.009	104.524	0.000
	OSEM	0.933	0.007	129.006	0.000
OJ	BY				
	OJDI	0.904	0.009	99.686	0.000
	OJPR	0.666	0.023	28.408	0.000
	OJIN	0.902	0.009	97.335	0.000
TL	BY				
	TLID	0.940	0.006	145.948	0.000
	TLINS	0.957	0.006	168.526	0.000

TLINT	0.916	0.008	111.520	0.000
TLIND	0.943	0.007	135.062	0.000
OC ON				
JS	1.414	0.089	15.824	0.000
OS	0.882	1.871	0.472	0.637
OJ	-1.120	1.947	-0.575	0.565
TL	-0.362	0.241	-1.503	0.133
JS ON				
OS	0.882	1.611	0.547	0.584
OJ	0.101	1.746	0.058	0.954
TL	-0.144	0.177	-0.817	0.414
OS ON				
OJ	0.999	0.140	7.153	0.000
TL	-0.003	0.140	-0.024	0.981
OJ ON				
TL	0.958	0.007	130.233	0.000
OSEM WITH				
JSSU	3.203	0.542	5.910	0.000
NOC	-0.094	0.048	-1.942	0.052
OJPR WITH				
OSCA	0.484	0.030	16.186	0.000
OJDI	0.362	0.038	9.482	0.000
JSCO	0.322	0.035	9.264	0.000
OSEM	-0.137	0.049	-2.796	0.005
JSSU	-0.307	0.430	-0.715	0.475
JSC	0.361	0.041	8.885	0.000
JSBE	0.360	0.037	9.842	0.000
JSPO	0.387	0.039	9.906	0.000
JSBA	0.299	0.039	7.682	0.000
NOC	0.366	0.047	7.718	0.000

AOC	0.455	0.078	5.831	0.000
JSEN	0.234	0.041	5.677	0.000
COC	0.106	0.037	2.829	0.005
OSPE	0.083	0.042	1.990	0.047
OSCA WITH				
JSPO	0.616	0.032	19.145	0.000
JSBA	0.499	0.033	15.136	0.000
JSBE	0.435	0.034	12.628	0.000
JSCO	0.324	0.036	8.908	0.000
JSC	0.411	0.040	10.282	0.000
NOC	0.389	0.046	8.472	0.000
AOC	0.481	0.082	5.879	0.000
JSEN	0.259	0.041	6.295	0.000
COC	0.142	0.036	3.951	0.000
JSBA WITH				
JSBE	0.418	0.033	12.637	0.000
JSPO	0.347	0.039	8.974	0.000
JSCO	0.205	0.037	5.509	0.000
JSC	0.128	0.040	3.178	0.001
JSSU	-3.588	0.491	-7.305	0.000
OJIN WITH				
JSSU	1.434	0.607	2.364	0.018
OSEM	0.086	0.068	1.264	0.206
JSC	-0.117	0.043	-2.730	0.006
OJPR	0.147	0.039	3.752	0.000
JSBA	-0.104	0.038	-2.720	0.007
NOC WITH				
COC	0.317	0.042	7.548	0.000
JSCO WITH				
AOC	0.372	0.069	5.430	0.000
JSC	0.309	0.043	7.112	0.000

NOC	0.081	0.047	1.710	0.087
JSBE	0.198	0.039	5.146	0.000
JSSU	-2.454	0.503	-4.879	0.000
JSBE WITH				
JSC	0.327	0.041	7.942	0.000
NOC	0.275	0.045	6.172	0.000
COC	0.122	0.037	3.287	0.001
AOC	0.119	0.065	1.828	0.068
JSP0 WITH				
JSBE	0.344	0.037	9.253	0.000
AOC	-0.159	0.072	-2.200	0.028
JSCO	0.160	0.042	3.820	0.000
JSC	0.145	0.045	3.191	0.001
JSSU	-4.029	0.539	-7.473	0.000
JSEN WITH				
JSCO	0.238	0.045	5.331	0.000
JSC	0.031	0.055	0.575	0.566
AOC	-0.219	0.111	-1.967	0.049
NOC	-0.305	0.063	-4.833	0.000
JSSU	-5.265	0.688	-7.650	0.000
COC	-0.138	0.048	-2.875	0.004
TLID WITH				
JSC	-0.184	0.049	-3.737	0.000
NOC	-0.044	0.049	-0.886	0.376
OJIN	0.228	0.050	4.558	0.000
JSSU	2.857	0.540	5.295	0.000
OSEM	0.259	0.053	4.858	0.000
JSP0	0.107	0.040	2.699	0.007
AOC	0.229	0.075	3.066	0.002
JSCO	0.076	0.041	1.836	0.066
TLIND WITH				

JSBE	-0.176	0.043	-4.057	0.000
TLINS	-0.398	0.100	-3.992	0.000
TLID	-0.199	0.077	-2.580	0.010
OSPE	-0.145	0.063	-2.321	0.020
JSC	-0.137	0.051	-2.683	0.007
OSCA	0.075	0.042	1.800	0.072
JSSU WITH				
AOC	-12.455	1.911	-6.516	0.000
JSC	-4.430	0.693	-6.396	0.000
NOC	-6.356	0.791	-8.031	0.000
COC	-2.419	0.547	-4.420	0.000
JSBE	-2.581	0.492	-5.246	0.000
JSC WITH				
NOC	0.214	0.054	3.943	0.000
AOC	0.242	0.081	2.995	0.003
COC	0.023	0.042	0.541	0.589
TLINS WITH				
JSC	-0.245	0.053	-4.580	0.000
JSEN	-0.200	0.060	-3.344	0.001
JSSU	1.067	0.537	1.987	0.047
OSPE WITH				
OSCA	0.160	0.038	4.225	0.000
JSPO	0.104	0.043	2.426	0.015
OJDI WITH				
JSBA	0.200	0.045	4.421	0.000
OSCA	0.202	0.041	4.933	0.000
JSPO	0.205	0.046	4.427	0.000
JSBE	0.142	0.042	3.388	0.001
JSSU	-1.110	0.615	-1.805	0.071
OSEM	-0.126	0.067	-1.897	0.058

TLINT WITH

JSCO	0.159	0.039	4.081	0.000
TLINS	0.140	0.068	2.047	0.041
AOC	0.169	0.061	2.766	0.006
JSPO	0.101	0.039	2.592	0.010
JSEN	0.100	0.049	2.041	0.041
COC	-0.075	0.039	-1.933	0.053
OJDI	-0.073	0.044	-1.658	0.097
TLID	0.094	0.052	1.799	0.072
OSCA	0.075	0.034	2.222	0.026

Intercepts

AOC	7.237	0.216	33.522	0.000
COC	3.541	0.111	31.836	0.000
NOC	4.392	0.134	32.702	0.000
JSC	6.525	0.195	33.532	0.000
JSBE	4.224	0.129	32.824	0.000
JSSU	5.110	0.154	33.079	0.000
JSCO	7.534	0.224	33.622	0.000
JSPO	4.720	0.143	32.893	0.000
JSEN	7.280	0.218	33.390	0.000
JSBA	4.066	0.125	32.591	0.000
OSCA	4.948	0.150	33.088	0.000
OSPE	4.739	0.144	32.813	0.000
OSEM	5.094	0.154	33.036	0.000
OJDI	4.827	0.147	32.826	0.000
OJPR	4.739	0.143	33.099	0.000
OJIN	4.924	0.149	32.957	0.000
TLID	5.382	0.162	33.186	0.000
TLINS	5.309	0.160	33.121	0.000
TLINT	5.881	0.176	33.344	0.000
TLIND	4.971	0.151	32.961	0.000

Variances

TL	1.000	0.000	999.000	999.000
----	-------	-------	---------	---------

Residual Variances

AOC	0.243	0.047	5.189	0.000
COC	0.865	0.030	29.126	0.000
NOC	0.501	0.041	12.267	0.000
JSC	0.482	0.042	11.517	0.000
JSBE	0.695	0.037	18.668	0.000
JSSU	0.003	0.000	17.164	0.000
JSCO	0.777	0.037	21.145	0.000
JSPO	0.533	0.035	15.206	0.000
JSEN	0.476	0.039	12.094	0.000
JSBA	0.672	0.034	19.593	0.000
OSCA	0.605	0.030	20.089	0.000
OSPE	0.176	0.016	11.191	0.000
OSEM	0.130	0.013	9.617	0.000
OJDI	0.183	0.016	11.150	0.000
OJPR	0.556	0.031	17.789	0.000
OJIN	0.186	0.017	11.118	0.000
TLID	0.116	0.012	9.595	0.000
TLINS	0.085	0.011	7.813	0.000
TLINT	0.160	0.015	10.633	0.000
TLIND	0.112	0.013	8.478	0.000
OC	0.004	0.000	10.584	0.000
JS	0.284	0.023	12.108	0.000
OS	0.009	0.015	0.584	0.559
OJ	0.083	0.014	5.857	0.000

STDY Standardization

		Two-Tailed			
		Estimate	S.E. Est./S.E.	P-Value	
OC	BY				
	AOC	0.870	0.027	32.328	0.000
	COC	0.367	0.041	9.057	0.000
	NOC	0.707	0.029	24.484	0.000
JS	BY				
	JSC	0.720	0.029	24.764	0.000
	JSBE	0.553	0.034	16.422	0.000
	JSSU	0.998	0.000	11120.900	0.000
	JSCO	0.472	0.039	12.132	0.000
	JSPO	0.683	0.026	26.639	0.000
	JSEN	0.724	0.027	26.612	0.000
	JSBA	0.573	0.030	19.140	0.000
OS	BY				
	OSCA	0.629	0.024	26.272	0.000
	OSPE	0.908	0.009	104.524	0.000
	OSEM	0.933	0.007	129.006	0.000
OJ	BY				
	OJDI	0.904	0.009	99.686	0.000
	OJPR	0.666	0.023	28.408	0.000
	OJIN	0.902	0.009	97.335	0.000
TL	BY				
	TLID	0.940	0.006	145.948	0.000
	TLINS	0.957	0.006	168.526	0.000
	TLINT	0.916	0.008	111.520	0.000
	TLIND	0.943	0.007	135.062	0.000
OC	ON				
	JS	1.414	0.089	15.824	0.000
	OS	0.882	1.871	0.472	0.637

OJ	-1.120	1.947	-0.575	0.565
TL	-0.362	0.241	-1.503	0.133
JS ON				
OS	0.882	1.611	0.547	0.584
OJ	0.101	1.746	0.058	0.954
TL	-0.144	0.177	-0.817	0.414
OS ON				
OJ	0.999	0.140	7.153	0.000
TL	-0.003	0.140	-0.024	0.981
OJ ON				
TL	0.958	0.007	130.233	0.000
OSEM WITH				
JSSU	3.203	0.542	5.910	0.000
NOC	-0.094	0.048	-1.942	0.052
OJPR WITH				
OSCA	0.484	0.030	16.186	0.000
OJDI	0.362	0.038	9.482	0.000
JSCO	0.322	0.035	9.264	0.000
OSEM	-0.137	0.049	-2.796	0.005
JSSU	-0.307	0.430	-0.715	0.475
JSC	0.361	0.041	8.885	0.000
JSBE	0.360	0.037	9.842	0.000
JSPO	0.387	0.039	9.906	0.000
JSBA	0.299	0.039	7.682	0.000
NOC	0.366	0.047	7.718	0.000
AOC	0.455	0.078	5.831	0.000
JSEN	0.234	0.041	5.677	0.000
COC	0.106	0.037	2.829	0.005
OSPE	0.083	0.042	1.990	0.047
OSCA WITH				
JSPO	0.616	0.032	19.145	0.000

JSBA	0.499	0.033	15.136	0.000
JSBE	0.435	0.034	12.628	0.000
JSCO	0.324	0.036	8.908	0.000
JSC	0.411	0.040	10.282	0.000
NOC	0.389	0.046	8.472	0.000
AOC	0.481	0.082	5.879	0.000
JSEN	0.259	0.041	6.295	0.000
COC	0.142	0.036	3.951	0.000
JSBA WITH				
JSBE	0.418	0.033	12.637	0.000
JSPO	0.347	0.039	8.974	0.000
JSCO	0.205	0.037	5.509	0.000
JSC	0.128	0.040	3.178	0.001
JSSU	-3.588	0.491	-7.305	0.000
OJIN WITH				
JSSU	1.434	0.607	2.364	0.018
OSEM	0.086	0.068	1.264	0.206
JSC	-0.117	0.043	-2.730	0.006
OJPR	0.147	0.039	3.752	0.000
JSBA	-0.104	0.038	-2.720	0.007
NOC WITH				
COC	0.317	0.042	7.548	0.000
JSCO WITH				
AOC	0.372	0.069	5.430	0.000
JSC	0.309	0.043	7.112	0.000
NOC	0.081	0.047	1.710	0.087
JSBE	0.198	0.039	5.146	0.000
JSSU	-2.454	0.503	-4.879	0.000
JSBE WITH				
JSC	0.327	0.041	7.942	0.000
NOC	0.275	0.045	6.172	0.000

COC	0.122	0.037	3.287	0.001
AOC	0.119	0.065	1.828	0.068
JSPO WITH				
JSBE	0.344	0.037	9.253	0.000
AOC	-0.159	0.072	-2.200	0.028
JSCO	0.160	0.042	3.820	0.000
JSC	0.145	0.045	3.191	0.001
JSSU	-4.029	0.539	-7.473	0.000
JSEN WITH				
JSCO	0.238	0.045	5.331	0.000
JSC	0.031	0.055	0.575	0.566
AOC	-0.219	0.111	-1.967	0.049
NOC	-0.305	0.063	-4.833	0.000
JSSU	-5.265	0.688	-7.650	0.000
COC	-0.138	0.048	-2.875	0.004
TLID WITH				
JSC	-0.184	0.049	-3.737	0.000
NOC	-0.044	0.049	-0.886	0.376
OJIN	0.228	0.050	4.558	0.000
JSSU	2.857	0.540	5.295	0.000
OSEM	0.259	0.053	4.858	0.000
JSPO	0.107	0.040	2.699	0.007
AOC	0.229	0.075	3.066	0.002
JSCO	0.076	0.041	1.836	0.066
TLIND WITH				
JSBE	-0.176	0.043	-4.057	0.000
TLINS	-0.398	0.100	-3.992	0.000
TLID	-0.199	0.077	-2.580	0.010
OSPE	-0.145	0.063	-2.321	0.020
JSC	-0.137	0.051	-2.683	0.007
OSCA	0.075	0.042	1.800	0.072

JSSU	WITH				
AOC		-12.455	1.911	-6.516	0.000
JSC		-4.430	0.693	-6.396	0.000
NOC		-6.356	0.791	-8.031	0.000
COC		-2.419	0.547	-4.420	0.000
JSBE		-2.581	0.492	-5.246	0.000
JSC	WITH				
NOC		0.214	0.054	3.943	0.000
AOC		0.242	0.081	2.995	0.003
COC		0.023	0.042	0.541	0.589
TLINS	WITH				
JSC		-0.245	0.053	-4.580	0.000
JSEN		-0.200	0.060	-3.344	0.001
JSSU		1.067	0.537	1.987	0.047
OSPE	WITH				
OSCA		0.160	0.038	4.225	0.000
JSPO		0.104	0.043	2.426	0.015
OJDI	WITH				
JSBA		0.200	0.045	4.421	0.000
OSCA		0.202	0.041	4.933	0.000
JSPO		0.205	0.046	4.427	0.000
JSBE		0.142	0.042	3.388	0.001
JSSU		-1.110	0.615	-1.805	0.071
OSEM		-0.126	0.067	-1.897	0.058
TLINT	WITH				
JSCO		0.159	0.039	4.081	0.000
TLINS		0.140	0.068	2.047	0.041
AOC		0.169	0.061	2.766	0.006
JSPO		0.101	0.039	2.592	0.010
JSEN		0.100	0.049	2.041	0.041
COC		-0.075	0.039	-1.933	0.053

OJDI	-0.073	0.044	-1.658	0.097
TLID	0.094	0.052	1.799	0.072
OSCA	0.075	0.034	2.222	0.026
Intercepts				
AOC	7.237	0.216	33.522	0.000
COC	3.541	0.111	31.836	0.000
NOC	4.392	0.134	32.702	0.000
JSC	6.525	0.195	33.532	0.000
JSBE	4.224	0.129	32.824	0.000
JSSU	5.110	0.154	33.079	0.000
JSCO	7.534	0.224	33.622	0.000
JSPO	4.720	0.143	32.893	0.000
JSEN	7.280	0.218	33.390	0.000
JSBA	4.066	0.125	32.591	0.000
OSCA	4.948	0.150	33.088	0.000
OSPE	4.739	0.144	32.813	0.000
OSEM	5.094	0.154	33.036	0.000
OJDI	4.827	0.147	32.826	0.000
OJPR	4.739	0.143	33.099	0.000
OJIN	4.924	0.149	32.957	0.000
TLID	5.382	0.162	33.186	0.000
TLINS	5.309	0.160	33.121	0.000
TLINT	5.881	0.176	33.344	0.000
TLIND	4.971	0.151	32.961	0.000
Variances				
TL	1.000	0.000	999.000	999.000
Residual Variances				
AOC	0.243	0.047	5.189	0.000
COC	0.865	0.030	29.126	0.000
NOC	0.501	0.041	12.267	0.000

JSC	0.482	0.042	11.517	0.000
JSBE	0.695	0.037	18.668	0.000
JSSU	0.003	0.000	17.164	0.000
JSCO	0.777	0.037	21.145	0.000
JSPO	0.533	0.035	15.206	0.000
JSEN	0.476	0.039	12.094	0.000
JSBA	0.672	0.034	19.593	0.000
OSCA	0.605	0.030	20.089	0.000
OSPE	0.176	0.016	11.191	0.000
OSEM	0.130	0.013	9.617	0.000
OJDI	0.183	0.016	11.150	0.000
OJPR	0.556	0.031	17.789	0.000
OJIN	0.186	0.017	11.118	0.000
TLID	0.116	0.012	9.595	0.000
TLINS	0.085	0.011	7.813	0.000
TLINT	0.160	0.015	10.633	0.000
TLIND	0.112	0.013	8.478	0.000
OC	0.004	0.000	10.584	0.000
JS	0.284	0.023	12.108	0.000
OS	0.009	0.015	0.584	0.559
OJ	0.083	0.014	5.857	0.000

STD Standardization

Two-Tailed

	Estimate	S.E. Est./S.E.	P-Value	
OC				BY
AOC	0.522	0.025	21.167	0.000
COC	0.321	0.039	8.299	0.000
NOC	0.628	0.036	17.239	0.000
JS				BY
JSC	0.463	0.027	17.204	0.000
JSBE	0.476	0.037	13.031	0.000

JSSU	0.805	0.024	34.223	0.000
JSCO	0.270	0.026	10.443	0.000
JSPO	0.520	0.029	17.715	0.000
JSEN	0.413	0.023	17.848	0.000
JSBA	0.492	0.034	14.551	0.000
OS BY				
OSCA	0.474	0.028	17.205	0.000
OSPE	0.751	0.026	28.342	0.000
OSEM	0.749	0.025	29.714	0.000
OJ BY				
OJDI	0.740	0.026	28.152	0.000
OJPR	0.541	0.030	17.993	0.000
OJIN	0.742	0.027	27.982	0.000
TL BY				
TLID	0.726	0.024	30.190	0.000
TLINS	0.734	0.024	31.130	0.000
TLINT	0.652	0.023	28.815	0.000
TLIND	0.768	0.025	30.200	0.000
OC ON				
JS	1.414	0.089	15.824	0.000
OS	0.882	1.871	0.472	0.637
OJ	-1.120	1.947	-0.575	0.565
TL	-0.362	0.241	-1.503	0.133
JS ON				
OS	0.882	1.611	0.547	0.584
OJ	0.101	1.746	0.058	0.954
TL	-0.144	0.177	-0.817	0.414
OS ON				
OJ	0.999	0.140	7.153	0.000
TL	-0.003	0.140	-0.024	0.981
OJ ON				

TL	0.958	0.007	130.233	0.000
OSEM WITH				
JSSU	0.041	0.008	5.309	0.000
NOC	-0.017	0.009	-1.955	0.051
OJPR WITH				
OSCA	0.172	0.015	11.460	0.000
OJDI	0.077	0.010	7.698	0.000
JSCO	0.098	0.012	8.062	0.000
OSEM	-0.024	0.009	-2.826	0.005
JSSU	-0.008	0.012	-0.716	0.474
JSC	0.098	0.013	7.714	0.000
JSBE	0.156	0.018	8.536	0.000
JSPO	0.130	0.015	8.683	0.000
JSBA	0.127	0.018	7.113	0.000
NOC	0.140	0.019	7.395	0.000
AOC	0.081	0.012	6.772	0.000
JSEN	0.056	0.010	5.505	0.000
COC	0.052	0.018	2.815	0.005
OSPE	0.018	0.009	1.960	0.050
OSCA WITH				
JSPO	0.201	0.015	13.002	0.000
JSBA	0.206	0.018	11.472	0.000
JSBE	0.183	0.018	10.232	0.000
JSCO	0.096	0.012	7.873	0.000
JSC	0.108	0.012	8.941	0.000
NOC	0.143	0.017	8.244	0.000
AOC	0.084	0.012	7.200	0.000
JSEN	0.060	0.009	6.305	0.000
COC	0.068	0.017	3.923	0.000
JSBA WITH				
JSBE	0.212	0.023	9.345	0.000

JSPO	0.136	0.019	7.175	0.000
JSCO	0.073	0.014	5.139	0.000
JSC	0.040	0.013	3.001	0.003
JSSU	-0.113	0.015	-7.605	0.000
OJIN WITH				
JSSU	0.023	0.010	2.322	0.020
OSEM	0.009	0.007	1.222	0.222
JSC	-0.018	0.007	-2.777	0.005
OJPR	0.032	0.009	3.557	0.000
JSBA	-0.026	0.010	-2.680	0.007
NOC WITH				
COC	0.162	0.026	6.124	0.000
JSCO WITH				
AOC	0.056	0.012	4.737	0.000
JSC	0.070	0.012	5.802	0.000
NOC	0.026	0.015	1.685	0.092
JSBE	0.072	0.015	4.770	0.000
JSSU	-0.055	0.011	-5.051	0.000
JSBE WITH				
JSC	0.105	0.017	6.294	0.000
NOC	0.124	0.023	5.439	0.000
COC	0.071	0.022	3.176	0.001
AOC	0.025	0.014	1.796	0.073
JSPO WITH				
JSBE	0.138	0.018	7.445	0.000
AOC	-0.026	0.011	-2.461	0.014
JSCO	0.045	0.012	3.625	0.000
JSC	0.036	0.012	2.936	0.003
JSSU	-0.100	0.012	-8.116	0.000
JSEN WITH				
JSCO	0.047	0.010	4.710	0.000

JSC	0.006	0.010	0.564	0.573
AOC	-0.025	0.011	-2.272	0.023
NOC	-0.075	0.015	-5.195	0.000
JSSU	-0.093	0.011	-8.769	0.000
COC	-0.044	0.015	-2.912	0.004
TLID WITH				
JSC	-0.022	0.006	-3.782	0.000
NOC	-0.007	0.008	-0.883	0.377
OJIN	0.021	0.005	4.129	0.000
JSSU	0.034	0.007	5.047	0.000
OSEM	0.020	0.005	4.268	0.000
JSPO	0.016	0.006	2.661	0.008
AOC	0.018	0.006	3.115	0.002
JSCO	0.010	0.006	1.818	0.069
TLIND WITH				
JSBE	-0.034	0.009	-3.948	0.000
TLINS	-0.024	0.005	-4.947	0.000
TLID	-0.014	0.005	-2.889	0.004
OSPE	-0.014	0.006	-2.398	0.016
JSC	-0.017	0.006	-2.724	0.006
OSCA	0.012	0.007	1.781	0.075
JSSU WITH				
AOC	-0.165	0.014	-11.620	0.000
JSC	-0.089	0.012	-7.466	0.000
NOC	-0.179	0.019	-9.334	0.000
COC	-0.088	0.019	-4.533	0.000
JSBE	-0.083	0.015	-5.505	0.000
JSC WITH				
NOC	0.060	0.017	3.470	0.001
AOC	0.032	0.012	2.604	0.009
COC	0.008	0.015	0.537	0.591

TLINS	WITH				
JSC		-0.024	0.005	-4.725	0.000
JSEN		-0.018	0.005	-3.362	0.001
JSSU		0.011	0.005	1.991	0.046
OSPE	WITH				
OSCA		0.033	0.008	4.016	0.000
JSPO		0.020	0.008	2.391	0.017
OJDI	WITH				
JSBA		0.049	0.012	4.131	0.000
OSCA		0.041	0.009	4.715	0.000
JSPO		0.040	0.010	4.183	0.000
JSBE		0.036	0.011	3.289	0.001
JSSU		-0.017	0.010	-1.813	0.070
OSEM		-0.013	0.007	-1.960	0.050
TLINT	WITH				
JSCO		0.023	0.006	3.973	0.000
TLINS		0.009	0.005	1.850	0.064
AOC		0.014	0.005	2.819	0.005
JSPO		0.016	0.006	2.581	0.010
JSEN		0.011	0.006	2.021	0.043
COC		-0.017	0.009	-1.920	0.055
OJDI		-0.007	0.004	-1.675	0.094
TLID		0.007	0.004	1.701	0.089
OSCA		0.013	0.006	2.211	0.027
Intercepts					
AOC		4.342	0.025	175.195	0.000
COC		3.098	0.036	85.716	0.000
NOC		3.905	0.037	106.325	0.000
JSC		4.199	0.027	157.954	0.000
JSBE		3.641	0.036	102.247	0.000
JSSU		4.120	0.033	123.702	0.000

JSCO	4.314	0.024	182.380	0.000
JSPO	3.595	0.031	114.256	0.000
JSEN	4.156	0.024	176.241	0.000
JSBA	3.494	0.035	98.432	0.000
OSCA	3.732	0.031	119.784	0.000
OSPE	3.919	0.034	114.708	0.000
OSEM	4.091	0.033	123.310	0.000
OJDI	3.952	0.034	116.854	0.000
OJPR	3.849	0.034	114.726	0.000
OJIN	4.051	0.034	119.188	0.000
TLID	4.155	0.032	130.287	0.000
TLINS	4.075	0.032	128.525	0.000
TLINT	4.185	0.029	142.366	0.000
TLIND	4.052	0.034	120.332	0.000
Variances				
TL	1.000	0.000	999.000	999.000
Residual Variances				
AOC	0.087	0.016	5.318	0.000
COC	0.662	0.040	16.524	0.000
NOC	0.396	0.032	12.274	0.000
JSC	0.200	0.017	11.892	0.000
JSBE	0.516	0.032	16.163	0.000
JSSU	0.002	0.000	999.000	999.000
JSCO	0.255	0.016	15.992	0.000
JSPO	0.309	0.021	14.977	0.000
JSEN	0.155	0.013	12.403	0.000
JSBA	0.496	0.030	16.435	0.000
OSCA	0.344	0.019	18.220	0.000
OSPE	0.121	0.009	13.152	0.000
OSEM	0.084	0.008	11.005	0.000
OJDI	0.123	0.009	12.925	0.000

OJPR	0.367	0.021	17.480	0.000
OJIN	0.126	0.010	13.058	0.000
TLID	0.069	0.006	11.084	0.000
TLINS	0.050	0.006	8.605	0.000
TLINT	0.081	0.007	12.403	0.000
TLIND	0.074	0.008	9.425	0.000
OC	0.004	0.000	10.584	0.000
JS	0.284	0.023	12.108	0.000
OS	0.009	0.015	0.584	0.559
OJ	0.083	0.014	5.857	0.000

R-SQUARE

Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
AOC	0.757	0.047	16.164	0.000
COC	0.135	0.030	4.528	0.000
NOC	0.499	0.041	12.242	0.000
JSC	0.518	0.042	12.382	0.000
JSBE	0.305	0.037	8.211	0.000
JSSU	0.997	0.000	5560.450	0.000
JSCO	0.223	0.037	6.066	0.000
JSPO	0.467	0.035	13.319	0.000
JSEN	0.524	0.039	13.306	0.000
JSBA	0.328	0.034	9.570	0.000
OSCA	0.395	0.030	13.136	0.000
OSPE	0.824	0.016	52.262	0.000
OSEM	0.870	0.013	64.503	0.000
OJDI	0.817	0.016	49.843	0.000
OJPR	0.444	0.031	14.204	0.000
OJIN	0.814	0.017	48.667	0.000
TLID	0.884	0.012	72.974	0.000
TLINS	0.915	0.011	84.263	0.000

TLINT	0.840	0.015	55.760	0.000
TLIND	0.888	0.013	67.531	0.000
Latent			Two-Tailed	
Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
OC	0.996	0.000	2873.150	0.000
JS	0.716	0.023	30.499	0.000
OS	0.991	0.015	64.536	0.000
OJ	0.917	0.014	65.116	0.000

QUALITY OF NUMERICAL RESULTS

Condition Number for the Information Matrix 0.201E-06
(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 TL to OC				
Total	0.380	0.030	12.854	0.000
Total indirect	0.640	0.172	3.717	0.000
Specific indirect				
OC				
JS				
TL	-0.147	0.183	-0.800	0.424
OC				
OS				
TL	-0.002	0.090	-0.024	0.981
OC				
OJ				
TL	-0.771	1.342	-0.575	0.566
OC				
JS				
OS				
TL	-0.003	0.127	-0.024	0.981

OC				
JS				
OJ				
TL	0.098	1.703	0.058	0.954
OC				
OS				
OJ				
TL	0.607	1.319	0.460	0.645
OC				
JS				
OS				
OJ				
TL	0.858	1.584	0.542	0.588
Direct				
OC				
TL	-0.260	0.173	-1.507	0.132
Effects from OJ to OC				
Total	0.811	0.177	4.568	0.000
Total indirect	1.600	1.389	1.152	0.249
Specific indirect				
OC				
JS				
OJ	0.101	1.743	0.058	0.954
OC				
OS				
OJ	0.621	1.350	0.460	0.645
OC				
JS				
OS				
OJ	0.878	1.622	0.541	0.588

Direct				
OC				
OJ	-0.790	1.374	-0.575	0.565
Effects from OS to OC				
Total	2.343	3.108	0.754	0.451
Total indirect	1.372	2.480	0.553	0.580
Specific indirect				
OC				
JS				
OS	1.372	2.480	0.553	0.580
Direct				
OC				
OS	0.971	2.059	0.472	0.637
Effects from TL to JS				
Total	0.506	0.031	16.463	0.000
Total indirect	0.598	0.117	5.111	0.000
Specific indirect				
JS				
OS				
TL	-0.002	0.080	-0.024	0.981
JS				
OJ				
TL	0.062	1.068	0.058	0.954
JS				
OS				
OJ				
TL	0.539	1.007	0.535	0.593
Direct				
JS				
TL	-0.092	0.113	-0.815	0.415
Effects from OJ to JS				

Total	0.615	0.118	5.226	0.000
Total indirect	0.551	1.031	0.535	0.593
Specific indirect				
JS				
OS				
OJ	0.551	1.031	0.535	0.593
Direct				
JS				
OJ	0.063	1.093	0.058	0.954
Effects from TL to OS				
Total	0.623	0.034	18.476	0.000
Total indirect	0.625	0.096	6.513	0.000
Specific indirect				
OS				
OJ				
TL	0.625	0.096	6.513	0.000
Direct				
OS				
TL	-0.002	0.091	-0.024	0.981
STANDARDIZED TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS				
STDYX Standardization				
Two-Tailed				
	Estimate	S.E. Est./S.E.		P-Value
Effects from TL to OC				
Total	0.528	0.034	15.384	0.000
Total indirect	0.890	0.239	3.725	0.000
Specific indirect				
OC				
JS				
TL	-0.204	0.255	-0.801	0.423
OC				

OS				
TL	-0.003	0.126	-0.024	0.981
OC				
OJ				
TL	-1.073	1.866	-0.575	0.565
OC				
JS				
OS				
TL	-0.004	0.177	-0.024	0.981
OC				
JS				
OJ				
TL	0.137	2.368	0.058	0.954
OC				
OS				
OJ				
TL	0.844	1.833	0.460	0.645
OC				
JS				
OS				
OJ				
TL	1.193	2.202	0.542	0.588
Direct				
OC				
TL	-0.362	0.241	-1.503	0.133

Effects from OJ to OC

Total	1.149	0.247	4.648	0.000
Total indirect	2.269	1.966	1.154	0.248

Specific indirect

- OC
- JS

OJ	0.143	2.472	0.058	0.954
OC				
OS				
OJ	0.881	1.913	0.461	0.645
OC				
JS				
OS				
OJ	1.245	2.298	0.542	0.588
Direct				
OC				
OJ	-1.120	1.947	-0.575	0.565
Effects from OS to OC				
Total	2.129	2.816	0.756	0.450
Total indirect	1.247	2.247	0.555	0.579
Specific indirect				
OC				
JS				
OS	1.247	2.247	0.555	0.579
Direct				
OC				
OS	0.882	1.871	0.472	0.637
Effects from TL to JS				
Total	0.793	0.016	50.293	0.000
Total indirect	0.938	0.174	5.380	0.000
Specific indirect				
JS				
OS				
TL	-0.003	0.125	-0.024	0.981
JS				
OJ				
TL	0.097	1.672	0.058	0.954

JS				
OS				
OJ				
TL	0.844	1.578	0.535	0.593
Direct				
JS				
TL	-0.144	0.177	-0.817	0.414
Effects from OJ to JS				
Total	0.982	0.178	5.524	0.000
Total indirect	0.881	1.647	0.535	0.593
Specific indirect				
JS				
OS				
OJ	0.881	1.647	0.535	0.593
Direct				
JS				
OJ	0.101	1.746	0.058	0.954
Effects from TL to OS				
Total	0.953	0.007	139.764	0.000
Total indirect	0.957	0.138	6.926	0.000
Specific indirect				
OS				
OJ				
TL	0.957	0.138	6.926	0.000
Direct				
OS				
TL	-0.003	0.140	-0.024	0.981

STDY Standardization

Two-Tailed

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

Effects from TL to OC

Total 0.528 0.034 15.384 0.000

Total indirect 0.890 0.239 3.725 0.000

Specific indirect

OC

JS

TL -0.204 0.255 -0.801 0.423

OC

OS

TL -0.003 0.126 -0.024 0.981

OC

OJ

TL -1.073 1.866 -0.575 0.565

OC

JS

OS

TL -0.004 0.177 -0.024 0.981

OC

JS

OJ

TL 0.137 2.368 0.058 0.954

OC

OS

OJ

TL 0.844 1.833 0.460 0.645

OC

JS

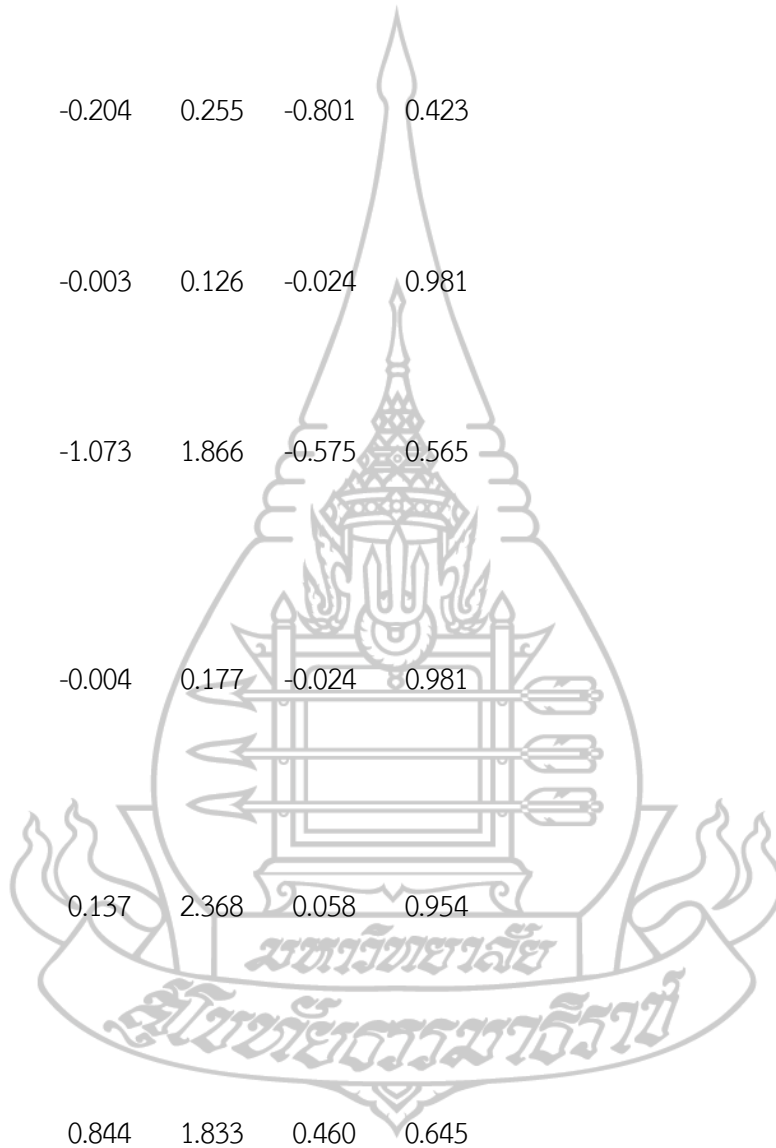
OS

OJ

TL 1.193 2.202 0.542 0.588

Direct

OC



TL	-0.362	0.241	-1.503	0.133
Effects from OJ to OC				
Total	1.149	0.247	4.648	0.000
Total indirect	2.269	1.966	1.154	0.248
Specific indirect				
OC				
JS				
OJ	0.143	2.472	0.058	0.954
OC				
OS				
OJ	0.881	1.913	0.461	0.645
OC				
JS				
OS				
OJ	1.245	2.298	0.542	0.588
Direct				
OC				
OJ	-1.120	1.947	-0.575	0.565
Effects from OS to OC				
Total	2.129	2.816	0.756	0.450
Total indirect	1.247	2.247	0.555	0.579
Specific indirect				
OC				
JS				
OS	1.247	2.247	0.555	0.579
Direct				
OC				
OS	0.882	1.871	0.472	0.637
Effects from TL to JS				
Total	0.793	0.016	50.293	0.000
Total indirect	0.938	0.174	5.380	0.000

Specific indirect				
JS				
OS				
TL	-0.003	0.125	-0.024	0.981
JS				
OJ				
TL	0.097	1.672	0.058	0.954
JS				
OS				
OJ				
TL	0.844	1.578	0.535	0.593
Direct				
JS				
TL	-0.144	0.177	-0.817	0.414
Effects from OJ to JS				
Total	0.982	0.178	5.524	0.000
Total indirect	0.881	1.647	0.535	0.593
Specific indirect				
JS				
OS				
OJ	0.881	1.647	0.535	0.593
Direct				
JS				
OJ	0.101	1.746	0.058	0.954
Effects from TL to OS				
Total	0.953	0.007	139.764	0.000
Total indirect	0.957	0.138	6.926	0.000
Specific indirect				
OS				
OJ				
TL	0.957	0.138	6.926	0.000

Direct

OS

TL -0.003 0.140 -0.024 0.981

STD Standardization

Two-Tailed

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

Effects from TL to OC

Total 0.528 0.034 15.384 0.000

Total indirect 0.890 0.239 3.725 0.000

Specific indirect

OC

JS

TL -0.204 0.255 -0.801 0.423

OC

OS

TL -0.003 0.126 -0.024 0.981

OC

OJ

TL -1.073 1.866 -0.575 0.565

OC

JS

OS

TL -0.004 0.177 -0.024 0.981

OC

JS

OJ

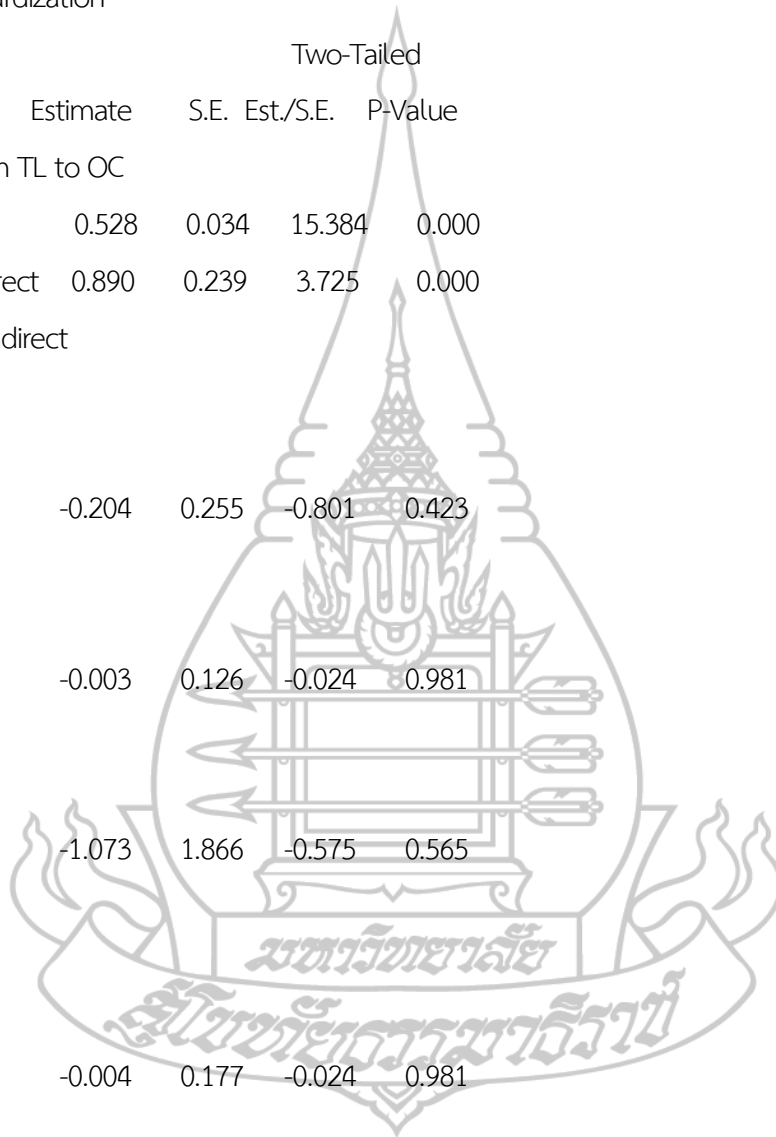
TL 0.137 2.368 0.058 0.954

OC

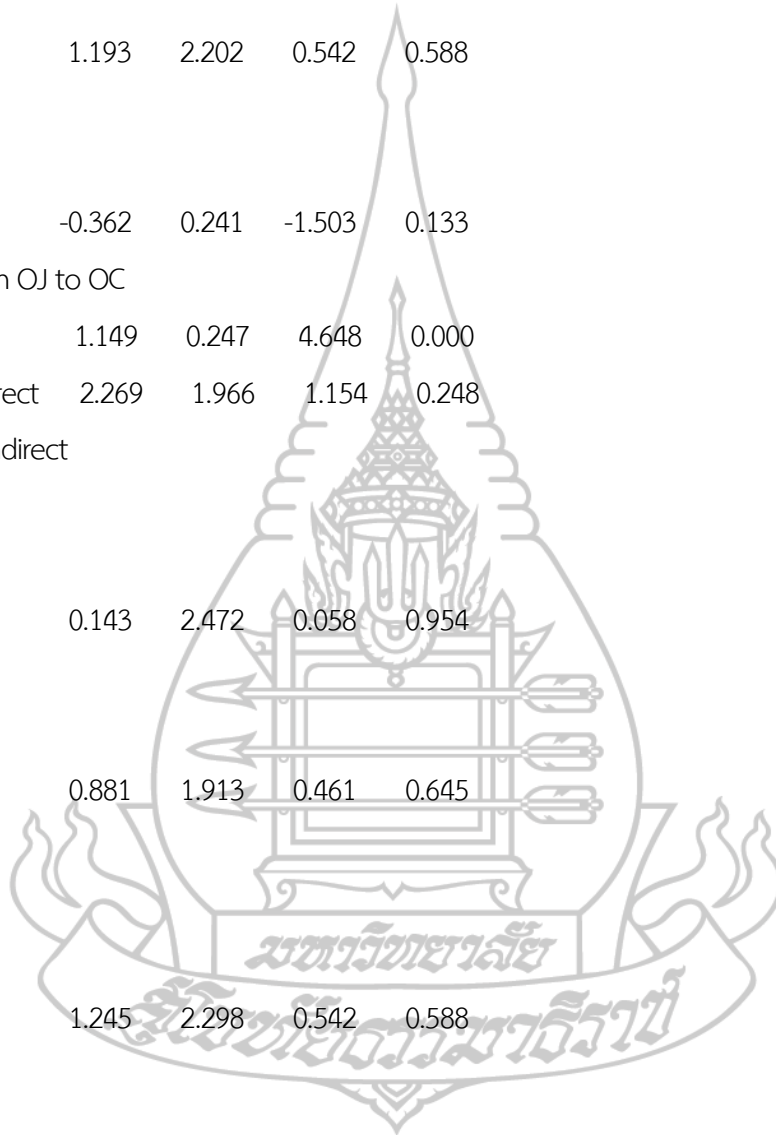
OS

OJ

TL 0.844 1.833 0.460 0.645



OC				
JS				
OS				
OJ				
TL	1.193	2.202	0.542	0.588
Direct				
OC				
TL	-0.362	0.241	-1.503	0.133
Effects from OJ to OC				
Total	1.149	0.247	4.648	0.000
Total indirect	2.269	1.966	1.154	0.248
Specific indirect				
OC				
JS				
OJ	0.143	2.472	0.058	-0.954
OC				
OS				
OJ	0.881	1.913	0.461	0.645
OC				
JS				
OS				
OJ	1.245	2.298	0.542	0.588
Direct				
OC				
OJ	-1.120	1.947	-0.575	0.565
Effects from OS to OC				
Total	2.129	2.816	0.756	0.450
Total indirect	1.247	2.247	0.555	0.579
Specific indirect				
OC				
JS				



OS	1.247	2.247	0.555	0.579
Direct				
OC				
OS	0.882	1.871	0.472	0.637
Effects from TL to JS				
Total	0.793	0.016	50.293	0.000
Total indirect	0.938	0.174	5.380	0.000
Specific indirect				
JS				
OS				
TL	-0.003	0.125	-0.024	0.981
JS				
OJ				
TL	0.097	1.672	0.058	0.954
JS				
OS				
OJ				
TL	0.844	1.578	0.535	0.593
Direct				
JS				
TL	-0.144	0.177	-0.817	0.414
Effects from OJ to JS				
Total	0.982	0.178	5.524	0.000
Total indirect	0.881	1.647	0.535	0.593
Specific indirect				
JS				
OS				
OJ	0.881	1.647	0.535	0.593
Direct				
JS				
OJ	0.101	1.746	0.058	0.954

Effects from TL to OS

Total	0.953	0.007	139.764	0.000
-------	-------	-------	---------	-------

Total indirect	0.957	0.138	6.926	0.000
----------------	-------	-------	-------	-------

Specific indirect

OS

OJ

TL	0.957	0.138	6.926	0.000
----	-------	-------	-------	-------

Direct

OS

TL	-0.003	0.140	-0.024	0.981
----	--------	-------	--------	-------

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 1.840

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

BY Statements

OC	BY AOC	1.985	-27.827	-14.525	-24.211
----	--------	-------	---------	---------	---------

OC	BY JSSU	9.733	-0.598	-0.312	-0.387
----	---------	-------	--------	--------	--------

OC	BY JSEN	4.136	0.347	0.181	0.317
----	---------	-------	-------	-------	-------

OC	BY JSBA	8.238	0.459	0.239	0.279
----	---------	-------	-------	-------	-------

OC	BY OSPE	5.583	0.096	0.050	0.061
----	---------	-------	-------	-------	-------

OC	BY OSEM	5.639	-0.102	-0.053	-0.066
----	---------	-------	--------	--------	--------

OC	BY OJDI	13.014	0.187	0.097	0.119
----	---------	--------	-------	-------	-------

OC	BY OJIN	13.042	-0.188	-0.098	-0.119
----	---------	--------	--------	--------	--------

OC	BY TLINS	2.142	0.046	0.024	0.031
----	----------	-------	-------	-------	-------

JS	BY OSPE	5.462	0.164	0.076	0.092
----	---------	-------	-------	-------	-------

JS	BY OSEM	5.667	-0.181	-0.084	-0.105
----	---------	-------	--------	--------	--------

JS	BY OJDI	12.024	0.307	0.142	0.174
----	---------	--------	-------	-------	-------

JS	BY OJIN	12.024	-0.308	-0.143	-0.173
----	---------	--------	--------	--------	--------

JS	BY TLINS	2.115	0.073	0.034	0.044
OS	BY JSSU	10.228	0.478	0.227	0.281
OS	BY JSEN	3.680	-0.273	-0.130	-0.227
OS	BY JSBA	5.693	-0.303	-0.144	-0.167
OS	BY OJDI	11.515	6.007	2.849	3.480
OS	BY OJIN	11.514	-6.025	-2.857	-3.473
OJ	BY JSSU	10.273	0.303	0.224	0.278
OJ	BY JSEN	3.861	-0.175	-0.130	-0.227
OJ	BY JSBA	6.077	-0.195	-0.145	-0.168
OJ	BY OSPE	2.672	-1.801	-1.333	-1.611
OJ	BY OSEM	2.948	1.940	1.436	1.788
TL	BY JSSU	9.403	0.239	0.173	0.215
TL	BY JSEN	3.856	-0.132	-0.096	-0.168
TL	BY JSBA	8.831	-0.198	-0.144	-0.168
TL	BY OSPE	5.184	-0.351	-0.255	-0.308
TL	BY OSEM	6.683	0.419	0.304	0.378
TL	BY OJDI	11.216	-0.566	-0.411	-0.502
TL	BY OJIN	11.216	0.568	0.412	0.501
ON/BY Statements					
OC	ON OC /				
OC	BY OC	1.983	-27.810	-27.810	-27.810
WITH Statements					
JSBA	WITH JSEN	2.016	0.017	0.017	0.060
OSPE	WITH COC	2.293	0.018	0.018	0.065
OSPE	WITH JSEN	1.890	0.010	0.010	0.070
OJDI	WITH NOC	1.908	0.014	0.014	0.062
OJIN	WITH JSEN	2.005	-0.010	-0.010	-0.069
OJIN	WITH OJDI	1.995	-0.090	-0.090	-0.722
TLID	WITH JSBA	3.078	-0.013	-0.013	-0.069
TLINS	WITH AOC	1.919	0.008	0.008	0.125
TLINS	WITH COC	2.603	-0.015	-0.015	-0.083

TLINS	WITH OSPE	3.473	-0.009	-0.009	-0.117
TLIND	WITH JSEN	2.587	-0.010	-0.010	-0.097

Variances/Residual Variances

JSSU	10.065	-0.126	-0.126	-0.194
OC	1.995	-0.056	-0.205	-0.205



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสุจินต์ เรืองรัมย์
วัน เดือน ปี เกิด	16 กรกฎาคม 2511
สถานที่เกิด	อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง
ประวัติการศึกษา	- ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ ชั้นสูง (เกียรตินิยมอันดับ 2) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ พ.ศ. 2534 - พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2541
สถานที่ทำงาน	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์

