



อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตโดยมีอิสระแห่ง
ตน ความสามารถและสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง

EFFECTS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL CLIMATE ON PSYCHOLOGICAL WELL-
BEING AMONG REGISTERED NURSE IN HOSPITAL UNDER THE JURISDICTION OF
THE MINISTRY OF DEFENSE: THE MEDIATING ROLE OF AUTONOMY, COMPETENCE,
AND RELATEDNESS

ธนาทิพย์ บุญเจริญผล

อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตโดยมีอิสระแห่ง
ตน ความสามารถและสัมพันธ์ภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

EFFECTS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL CLIMATE ON PSYCHOLOGICAL WELL-
BEING AMONG REGISTERED NURSE IN HOSPITAL UNDER THE JURISDICTION OF
THE MINISTRY OF DEFENSE: THE MEDIATING ROLE OF AUTONOMY, COMPETENCE,
AND RELATEDNESS



THANATHIP BOONCHAROENPHOL

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF ARTS
(Applied Psychology)

Graduate School, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตโดยมีอิสระแห่ง
ตน ความสามารถและสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง

ของ

ธนาทิพย์ บุญเจริญผล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

(รองศาสตราจารย์ ดร.อุสา สุทธิสาคร)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมษย์ หนกหลัง)

| | |
|------------------|--|
| ชื่อเรื่อง | อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีต่อสุขภาวะทางจิตโดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถและสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง |
| ผู้วิจัย | ธนาทิพย์ บุญเจริญผล |
| ปริญญา | ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต |
| ปีการศึกษา | 2565 |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | รองศาสตราจารย์ ดร. สิทธิพงษ์ วัฒนนานนท์สกุล |

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน และ 2) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 1.54$, $df = 1$, $p\text{-value} = 0.21$, $RMSEA = 0.04$, $CFI = 0.99$, $TLI = 0.99$) การรับรู้บรรยากาศในองค์กร มีผลในเชิงบวกต่อสุขภาวะทางจิต โดยมี อิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพเป็นตัวกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศในองค์กรและสุขภาวะทางจิต ยิ่งไปกว่านั้น อิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ เป็นสื่อกลางที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีสุขภาวะทางจิตและการทำงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถพัฒนาโปรแกรมเพื่อบำรุงรักษาเชิงป้องกันให้กับพยาบาลวิชาชีพได้

คำสำคัญ : การรับรู้บรรยากาศในองค์กร, อิสระแห่งตน, ความสามารถ, สัมพันธภาพ, สุขภาวะทางจิต

| | |
|----------------|---|
| Title | EFFECTS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL CLIMATE ON PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AMONG REGISTERED NURSE IN HOSPITAL UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE: THE MEDIATING ROLE OF AUTONOMY, COMPETENCE, AND RELATEDNESS |
| Author | THANATHIP BOONCHAROENPHOL |
| Degree | MASTER OF ARTS |
| Academic Year | 2022 |
| Thesis Advisor | Associate Professor Sittipong Wattananonsakul , Ph.D. |

This research aims to examine the validity of the causal relationship model of the psychological well-being and to study effects of perceived organizational climate on psychological well-being with autonomy, competence, and relatedness as the mediators among registered nurses in hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Defense. The sample consisted of 210 registered nurses in hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Defense. The research tools were questionnaires and the data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and structural equation modeling. The findings of this study revealed that the goodness-of-fit statistical analyses indicated that the causal model was best fit to the empirical data. (Chi-square = 1.54, df = 1, p-value = 0.21, RMSEA = 0.04, CFI = 0.99, TLI = 0.99) Perceived organizational climate has positive effect on psychological well-being. Additionally, autonomy, competence, and relatedness mediated the relationship between perceived organizational climate and psychological well-being. The study indicated these variables should be utilized in further preventive program development for registered nurse.

Keyword : Perceived organizational climate, Autonomy, Competence, Relatedness, Psychological well - being

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษา
ปริญญาานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ให้คำแนะนำแนว
ทางการทำวิจัย ให้กำลังใจและคอยติดตามความก้าวหน้าของงานข้าพเจ้า

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อุสา สุทธิสาคร ประธานกรรมการสอบปากเปล่าที่ให้
คำแนะนำเพื่อนำไปแก้ไขให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้วิจัยรู้สึกเป็น
เกียรติอย่างยิ่งที่ท่านอาจารย์สละเวลาอันมีค่าในการเป็นประธานกรรมการสอบปากเปล่าปริญญา
นิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สุเมษย์ หนกหลัง ผู้เป็นทั้งคณะกรรมการสอบเค้าโครงและ
คณะกรรมการสอบปากเปล่าที่ได้ให้คำแนะนำที่ดีและแก้ไขสิ่งบกพร่องในการวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.อมราพร สุรการ และ อาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว ผู้เป็นทั้งอาจารย์ผู้ให้ความรู้ เป็นผู้ให้กำลังใจ
และคอยติดตามความก้าวหน้างานวิจัย รวมทั้งเป็นคณะกรรมการสอบเค้าโครงของข้าพเจ้า

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบวัด รศ.ดร.สุพาดา สิริกุตตา รศ.ดร.อัศศรา
ประเสริฐสิน และอาจารย์ ดร.พิชชาดา ประสิทธิ์โชค พร้อมให้ข้อเสนอแนะที่ดีแก่งานวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณ น.อ.หญิงสุภัทรา แก้วเกรียงไกร น.อ.หญิงเฉลิมศรี สองห้อง น.ท.หญิงนันท
พร สุบรรณเทพภูษิต น.ต.คมกริช ดอกเขียว ผู้เป็นทั้งหัวหน้างานและผู้ให้คำแนะนำในการทำงานวิจัย
การขอจริยธรรมงานวิจัยของโรงพยาบาล และผู้ดำเนินการช่วยเหลือแจกแบบสอบถามให้แก่ข้าพเจ้า

ขอขอบพระคุณ ครอบครัวของข้าพเจ้า รุ่นพี่และเพื่อนๆ ศศม.จิตวิทยาประยุกต์ เพื่อน
ร่วมงาน และเพื่อนๆ คนๆ คนที่ให้กำลังใจ เป็นแรงกระตุ้นในการทำงานวิจัย เป็นที่ปรึกษาให้ข้าพเจ้า
งานวิจัยนี้ไม่สามารถสำเร็จได้หากไม่ได้ความช่วยเหลือและแนะนำจากทุกท่านที่กล่าวมา ข้าพเจ้า
ขอขอบพระคุณจากใจ

ธนาทิพย์ บุญเจริญผล

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฎ |
| สารบัญรูปภาพ | ฏ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ที่มาและความสำคัญ | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย..... | 5 |
| ความสำคัญของการวิจัย | 5 |
| สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)..... | 6 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 6 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 6 |
| นิยามปฏิบัติการ | 7 |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 9 |
| 1. 1. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศในองค์กร (Perceived Organizational Climate) ... | 10 |
| 1.1 ความหมายของการรับรู้บรรยากาศในองค์กร | 10 |
| 1.2 องค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศในองค์กร..... | 11 |
| 2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being) | 13 |
| 2.1 ความหมายของสุขภาวะทางจิต | 13 |
| 2.2 องค์ประกอบของสุขภาวะทางจิต..... | 14 |

| | |
|--|----|
| 2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิต | 15 |
| 3. ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination)..... | 16 |
| 3.1 ความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา (Basic Psychological Needs: BPN)..... | 19 |
| 3.2 ทฤษฎีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของบุคคล | 21 |
| 4. ตัวแปรส่งผ่าน..... | 22 |
| 4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมกับสุขภาวะทางจิต | 23 |
| 4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีอิสระแห่งตน การมีความสามารถ และการมีความสัมพันธ์ กับผู้อื่น กับสุขภาวะทางจิต | 23 |
| 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 24 |
| 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิต..... | 24 |
| 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของสุขภาวะทางจิตกับตัวแปรต่างๆ | 24 |
| 6. กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework)..... | 28 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 29 |
| 1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง | 29 |
| 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 30 |
| 3. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง | 40 |
| 4. ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล | 40 |
| 5. การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 41 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 45 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง | 47 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา..... | 48 |
| 1. การตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศใน องค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด | |

| | |
|--|----|
| กระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน..... | 51 |
| 1.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร | 51 |
| 1.2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรอิสระแห่งตน | 52 |
| 1.3 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรความสามารถ | 55 |
| 1.4 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสัมพันธภาพ | 56 |
| 1.5 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสุขภาวะทางจิต | 58 |
| 2. อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ที่มีต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมี อิสระแห่งตน ความสามารถและสัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน | 60 |
| 2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล .. | 60 |
| 2.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดล | 62 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ | 65 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 66 |
| 1.การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด/ ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรต่างๆ ในเชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง | 67 |
| 1.1 ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร | 67 |
| 1.3 ผลการตรวจสอบโมเดลการวัด/ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรความสามารถ | 68 |
| 1.4 ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสัมพันธภาพ | 69 |
| 1.5 ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสุขภาวะทางจิต | 69 |

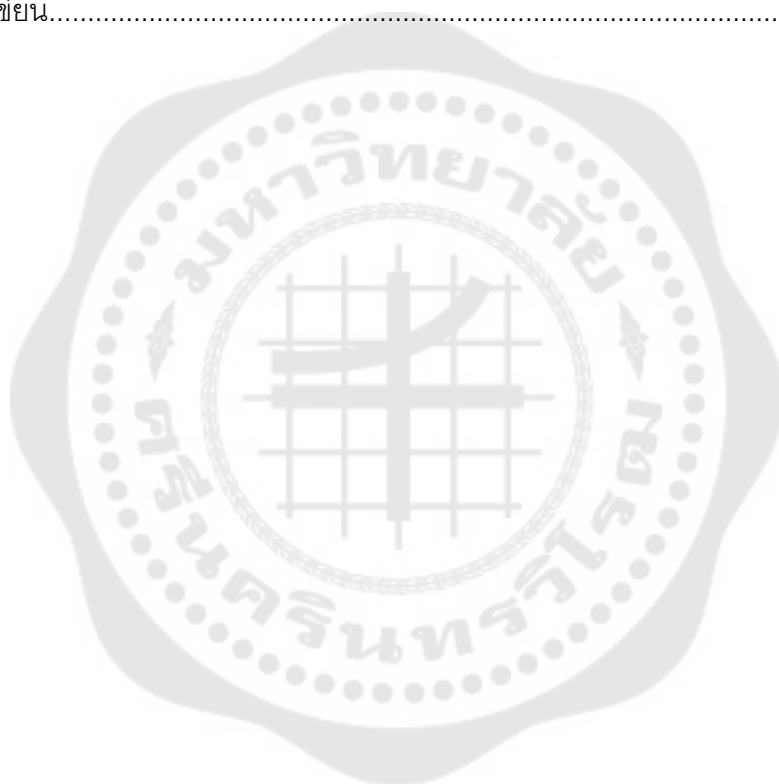
2. อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ที่มีต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมี อิศระแห่งตน ความสามารถและ
 สัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน 70

 อภิปรายผลการวิจัย 71

 บรรณานุกรม 78

 ภาคผนวก..... 84

 ประวัติผู้เขียน..... 115



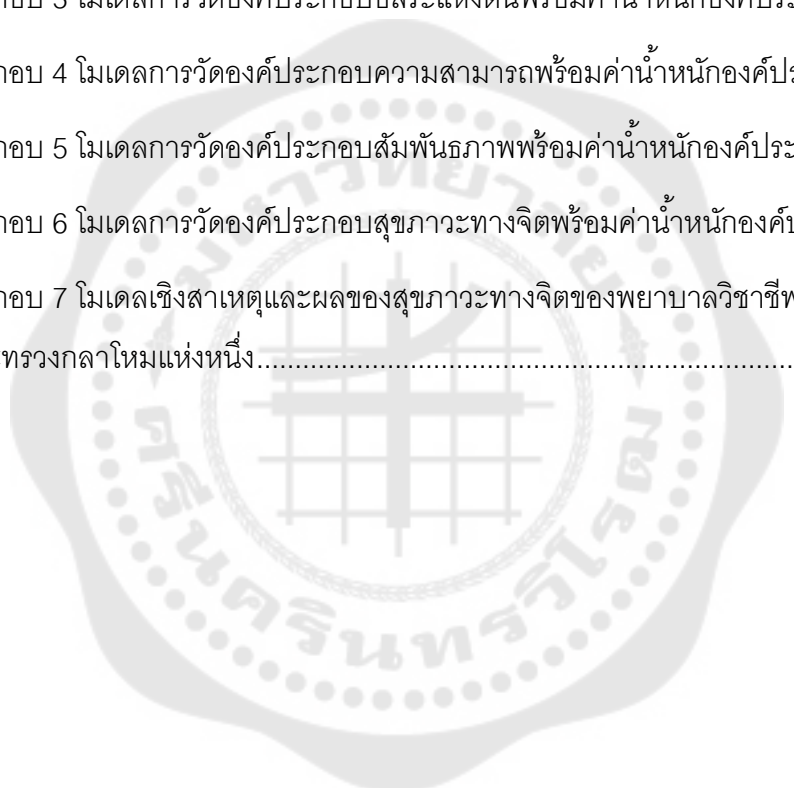
สารบัญตาราง

หน้า

| | |
|---|----|
| ตาราง 1 การจำแนกกลุ่มตัวอย่างการเก็บข้อมูลพยาบาลวิชาชีพ | 30 |
| ตาราง 2 ผลการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ | 38 |
| ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบสอบถาม | 39 |
| ตาราง 4 แสดงค่าสถิติและเกณฑ์วัดระดับความกลมกลืนของเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของ โมเดลและเมตริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์..... | 43 |
| ตาราง 5 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลที่หายไปของกลุ่มตัวอย่าง | 47 |
| ตาราง 6 ค่าสถิติบรรยายลักษณะตัวแปรในการวิจัย | 50 |
| ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของ ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร (N=210)..... | 51 |
| ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของ ตัวแปรอิสระแห่งตน (N=210)..... | 54 |
| ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อคำถามกับตัวแปร ความสามารถ (N=210) | 55 |
| ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อคำถามกับตัวแปร สัมพันธภาพ (N=210)..... | 57 |
| ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของ ตัวแปรสุขภาวะทางจิต (N=210)..... | 59 |
| ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ใน โมเดล (n = 210)..... | 61 |
| ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดล และผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพล ทางอ้อม และอิทธิพลรวม | 63 |

สารบัญรูปภาพ

| | หน้า |
|---|------|
| ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย | 28 |
| ภาพประกอบ 2 โมเดลการวัดองค์ประกอบการรับรู้บรรยากาศในองค์กรพร้อมค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ..... | 52 |
| ภาพประกอบ 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบอิสระแห่งตนพร้อมค่าน้ำหนักองค์ประกอบ..... | 54 |
| ภาพประกอบ 4 โมเดลการวัดองค์ประกอบความสามารถพร้อมค่าน้ำหนักองค์ประกอบ..... | 56 |
| ภาพประกอบ 5 โมเดลการวัดองค์ประกอบสัมพันธภาพพร้อมค่าน้ำหนักองค์ประกอบ | 58 |
| ภาพประกอบ 6 โมเดลการวัดองค์ประกอบสุขภาวะทางจิตพร้อมค่าน้ำหนักองค์ประกอบ | 60 |
| ภาพประกอบ 7 โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง..... | 65 |



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

ทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า หากประชากรเจ็บป่วย ประสบกับปัญหาสุขภาพ หรือไม่ได้รับการดูแลด้านสาธารณสุขอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะลดลง ส่งผลถึงความเป็นอยู่ที่ดีของประชากรในภาพรวมด้วย ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านสาธารณสุขยังคงเป็นปัญหาสำคัญ โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพที่เกิดขึ้นในหลายประเทศทั่วโลก ผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุขคาดการณ์ว่า ระบบสาธารณสุขทั่วโลกจะมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นถึง 400,000 อัตรา ประเทศไทยก็เช่นเดียวกันยังคงมีความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพค่อนข้างสูง โดยมีสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรเท่ากับ 1 ต่อ 624 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2563) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา พบว่าประเทศไทยยังขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอีกอย่างน้อย 30,000 อัตรา (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงดี, 2555) ถึงแม้จะมีพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ในแต่ละปีก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหานี้ได้ เอกสารการสำรวจก่อนหน้าแสดงให้เห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในระบบสาธารณสุข ส่วนหนึ่งมาจากการลาออก ย้ายงาน หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ของพยาบาลวิชาชีพจำนวนมาก จากการศึกษาข้อมูลในระหว่างปี พ.ศ. 2543-2552 พบว่ามีการย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพถึงร้อยละ 41.00 ซึ่งการย้ายงานนี้เกิดขึ้นมากที่สุดในช่วงอายุระหว่าง 30-34 ปี (เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550; อรุณรัตน์ คันธา , เดช เกตุฉ่ำ, กฤษดา แสงวงดี และ ดวงทิพย์ ธีระวิทย์, 2556) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพย้ายงาน หรือลาออกส่วนหนึ่งเกิดจาก นโยบายจำกัดตำแหน่งราชการของรัฐบาล ภาระงาน ปัญหาในองค์กร และการมีปัญหากับผู้บังคับบัญชา (Taunton, Krampitz, & Woods, 1989) การลาออกของพยาบาลวิชาชีพยังส่งผลต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพคนอื่นๆ ด้วย คือเกิดความไม่สมดุลระหว่างภาระงานกับจำนวนคน ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ต้องรับภาระงานมากขึ้น ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้า การพักผ่อนไม่เพียงพอ และเกิดความเครียดสะสม จนนำไปสู่อาการเจ็บป่วย สุขภาพทรุดโทรม ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง หมาดไฟในการทำงาน และตัดสินใจย้ายงาน หรือลาออกในที่สุด (สมจิต แคนสีแก้ว, ดลวิวัฒน์ แสนโสม, นฤมล สิงห์ดง, และปิยนุช บุญทอง, 2560)

หากมองในภาพรวม ปัญหาที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ส่งผลเกิดการย้ายงาน และการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ สาเหตุหนึ่งที่สำคัญมาจาก การขาดความสุขในการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือระดับสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being) ลดลง ซึ่งมีความหมายกว้างกว่า โดย

แต่ละองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิตเป็นผลจากแรงจูงใจภายในตัวเอง เพื่อแสดงพฤติกรรมหรือกระทำสิ่งต่างๆ ที่ส่งเสริมให้ระดับสุขภาวะทางจิตเพิ่มขึ้น จากการศึกษาของ Ryff (1989) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต พบว่าระดับของสุขภาวะทางจิตวัดได้จาก 6 องค์ประกอบ นั่นคือ 1) การยอมรับตนเอง (self-acceptance) 2) ความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคคลอื่นๆ (positive relations with others) 3) อิสระแห่งตน (autonomy) 4) การจัดการสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องเหมาะสมกับตนเอง (environmental mastery) 5) จุดมุ่งหมายในชีวิต (purpose in life) และ 6) การเติบโตในตนเอง (personal growth) ซึ่งการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของระดับของสุขภาวะทางจิตส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในตัวบุคคล

ปัจจัยภายนอกเกี่ยวกับการทำงานตามทฤษฎีประการหนึ่ง คือ การรับรู้บรรยากาศในองค์กร (Organizational Climate) แบ่งออกเป็นกรรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) และสภาพทางจิตใจ (Mental Environment) ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้าง 2) ปัจจัยด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) ปัจจัยด้านความอบอุ่น และ 5) ปัจจัยด้านการสนับสนุน จากการศึกษาวิจัยก่อนหน้านี้พบว่าบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะส่งผลทางบวกต่อสุขภาวะทางจิต โดยทิศทางของสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับของสุขภาวะทางจิตมากที่สุด (Briner, 2000) นอกจากนี้การรับรู้บรรยากาศในองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของพนักงาน หรือแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน (Jangkorn, & Ritiiboonchai, 2018) ดังนั้น เมื่อพนักงานได้รับการจัดการและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม ทำให้พนักงานรู้สึกมีอิสระในตนเอง สามารถเลือกวิธีการในการทำงานที่เข้ากับตนเองมากที่สุด ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Deci, Eghrari, Patrick, & Leone, 1994)

ปัจจัยภายในตัวบุคคลก็มีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของระดับสุขภาวะทางจิต ในลักษณะของความต้องการขั้นพื้นฐานทางจิตวิทยา ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จากการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตกับความต้องการขั้นพื้นฐานทางจิตวิทยาของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการขั้นพื้นฐานทางจิตวิทยา ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการมีอิสระแห่งตน ความต้องการมีความสามารถ และความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิต และยังพบว่าเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการได้รับการตอบสนองจนบุคคลเกิดความพึงพอใจ ก็จะมีการเพิ่มขึ้นของสุขภาวะทางจิต (Sari, 2012) สอดคล้องกับงานศึกษาของ Holopainen, Lappalainen,

Junttila, and Savolainen (2011) นอกจากนี้ยังพบว่า ทฤษฎีการปรับตัวให้เข้ากับบรรยากาศในการทำงานมีส่วนร่วมในการอธิบายทฤษฎีร่วมกับการกำหนดตนเอง กล่าวคือ บุคคลมีแนวโน้มพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญกับประสบการณ์นั้น หากได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมาเป็นแรงส่งเสริม หรือสนับสนุนการทำงาน บุคคลมีแนวโน้มไม่ใช้แรงขับ เช่น ทัศนคติ ความเชื่อ ที่อยู่ภายในของตนเอง (internalize) เข้าร่วมกับการกระทำเพื่อ เปลี่ยนแปลงจากการกำกับพฤติกรรมจากภายนอกตนเอง (External Regulation) ไปสู่การกำกับตนเอง (Self-Regulation) (Baumeister, 2014; Deci et al., 2017; Ryan & Deci, 2000) สอดคล้องกับความ ต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา ที่ระบุว่าเมื่อความต้องการส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองเชิงบวก ส่งผลให้เกิดสุขภาวะทางจิต หากความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การมีอิสระแห่งตน การมีความสามารถ และการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้รับการสนับสนุนในที่ทำงาน พนักงานจะมีระดับของสุขภาพจิตมีระดับเพิ่มสูงขึ้น (Deci & Ryan, 2010; Niemiec et al., 2008) จากเอกสาร ทฤษฎีงานวิจัยก่อนหน้าการศึกษาครั้งนี้จึงกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุในงานวิจัยครั้งนี้ คือ การรับรู้บรรยากาศในองค์กร โดยมีความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การมีอิสระ การมีความสามารถ และการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น เป็นตัวแปรส่งผ่านไปยังสุขภาวะจิต บนพื้นฐานของทฤษฎีการกำหนดตนเอง ตามหลักการความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่ ต้องการเติมเต็ม

ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น บรรยากาศในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน เนื่องจาก บรรยากาศในองค์กรเป็นสิ่งที่จะสนับสนุนการทำงานให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน และนำไปสู่สุขภาวะทางจิตที่ดี นอกจากนี้ ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล ภายใต้ทฤษฎีความการกำหนดตนเอง (Self-Determination) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ของการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของระดับสุขภาวะทางจิต ที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะ กล่าวคือ 1) ความต้องการมีอิสระ 2) ความต้องการมีความสามารถ และ 3) ความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดี คือ หากบุคคลได้รับการสนับสนุนความต้องการพื้นฐานด้านจิตใจทั้ง 3 ลักษณะ จะส่งผลให้ระดับสุขภาวะทางจิตเพิ่มขึ้น แต่หากบุคคลถูกขัดขวางก็จะเกิดผลในทางตรงกันข้าม

การมีอิสระแห่งตน เป็นการที่บุคคลรู้สึกว่าได้ปฏิบัติในสิ่งที่เลือกด้วยตนเอง และปฏิบัติเองจากประสบการณ์ของพฤติกรรมที่ได้วางไว้ด้วยตนเอง เป็นขั้นตอนจากภายในที่สะท้อนถึงความต้องการที่จะปฏิบัติด้วยตนเองอย่างมีอิสระ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่เชื่อมโยงไปถึงสภาพแวดล้อมทางสังคม นอกจากนี้ การมีความสามารถ เป็นการรู้สึกถึงการมีประสิทธิภาพในสิ่งที่ทำ เมื่อ

บุคคลรับรู้ว่ามีอำนาจพวกเขา รู้สึกถึงความเชี่ยวชาญในสภาพแวดล้อมของตนและรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตน ความสามารถจะเพิ่มขึ้นเมื่อได้รับโอกาสในการฝึกทักษะหรือทำงานที่ทำทนายเหมาะสมกับความสามารถของตน ถ้างานยากเกินไปหรือง่ายเกินไปความรู้สึกของความสามารถจะลดลง ส่วนการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น เป็นความรู้สึกถึงความใกล้ชิด มีความเชื่อมโยง หรือมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รู้สึกถึงความห่วงใยจากการกระทำของบุคคลอื่น รู้สึกอบอุ่น รับรู้ถึงการได้มีส่วนร่วม หรือความเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร การได้รับกำลังใจ และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ส่งผลทางบวกกับการมีแรงจูงใจในงาน (Deci & Ryan, 1985; 2014; Gagne & Deci, 2005)

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม คือโรงพยาบาลทหารสังกัดตามกองทัพต่างๆ โดยดำเนินกิจการเพื่อส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสมรรถภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกัน และกำจัดโรค ซึ่งมีบริบททางภารกิจทางทหาร ทั้งในยามปกติ ยามเมื่อเกิดภัยพิบัติ ยามเมื่อเกิดโรคระบาด และยามสงคราม ซึ่งพยาบาลวิชาชีพสังกัด โรงพยาบาลกระทรวงกลาโหมต้องได้รับการฝึกฝนการพยาบาลในสถานการณ์เหล่านี้ด้วย เพื่อตอบสนองภารกิจของกองทัพ (เนตรดาว ชัชวาลย์ และคณะ, 2020) ภายใต้สภาพแวดล้อม วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรแบบทหาร ผู้ปฏิบัติงานจึงอยู่ในสภาวะเตรียมพร้อม (บุญลือ วงษ์ท้าว, 2007) ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจึงอาจเกิดภาวะเครียดจากการทำงาน อาจแสดงออกถึงอาการ เศร้าหมอง โดดเดี่ยว หงุดหงิดง่ายและวิตกกังวล (นัยนา แสงทอง, 2021) การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิต โดยมีความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา ได้แก่ อิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เทคนิคนี้จะทำให้ทราบอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ของตัวแปรที่สันนิษฐานว่า เป็นสาเหตุต่อตัวแปรที่เป็นผลหรือไม่ โดยใช้ค่าสถิติที่บ่งบอกถึงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้อีกตัวหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป การศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสุขภาวะทางจิตในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการสร้างนโยบายสำหรับการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ที่มีต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมี อิสระแห่งตน ความสามารถและ สัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ด้านวิชาการ

งานวิจัยฉบับนี้ใช้เทคนิคการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ทำให้ทราบอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โดยมี อิสระแห่งตน ความสามารถ และ สัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจต่อความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวภายใต้ทฤษฎีการกำหนดตนเอง

2. ด้านหน่วยงาน

งานวิจัยฉบับนี้ใช้เทคนิคการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ทำให้องค์กรรับรู้อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โดยมี อิสระแห่งตน ความสามารถ และ สัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการอ้างอิงแก่หน่วยงานในโรงพยาบาล ในการประยุกต์และพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ เป็นแนวทางการจัดโปรแกรม โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อเพิ่มสุขภาวะทางจิตกับพยาบาลวิชาชีพ ภายในองค์กรและคณะบริหารในการตัดสินใจปรับเปลี่ยนเชิงนโยบายด้านปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาวะทางจิตให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ด้านการปฏิบัติงาน

งานวิจัยฉบับนี้ช่วยเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตของผู้ปฏิบัติงาน เน้นตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพผู้ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังประสิทธิภาพ มีบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม และมีสุขภาวะทางจิตในระดับเหมาะสม

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีต่อสุขภาพทางจิตโดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาพทางจิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีอิสระแห่งตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน
3. การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาพทางจิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีความสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่าน
4. การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาพทางจิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสุขภาพทางจิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง ด้วยการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (Path analysis) ซึ่งประชากรในการศึกษาวิจัยที่เป็นพยาบาลในสังกัดของโรงพยาบาลแห่งนี้ มีจำนวน 564 คน จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามกฎอย่างง่าย Rule of thumb (Hair, 2006) พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมมีจำนวน 210 คน ใช้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stages random sampling) โดยแบ่งสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกให้มีความใกล้เคียงกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หรือประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรเทียบเท่าปริญญาตรี ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล และปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง หมายถึง โรงพยาบาลที่อยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงกลาโหม

นิยามปฏิบัติการ

1. การรับรู้บรรยากาศในองค์กร (Perceived Organizational Climate) หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ภายในองค์กร ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้าง 2) ปัจจัยด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) ปัจจัยด้านความอบอุ่น และ 5) ปัจจัยด้านการสนับสนุน (Litwin & Stringer, 2002)

ในการวิจัยครั้งนี้อ้างอิงแนวคิดของ Litwin & Stringer (2002) วัดการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ด้วยแบบวัดการรับรู้บรรยากาศในองค์กร แบบวัดวัดองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) ด้านความอบอุ่น และ 5) ด้านการสนับสนุน ลักษณะแบบวัด เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วย เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

2. อิสระแห่งตน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออก ซึ่งความสามารถที่บุคคลใช้ความคิด ความรู้สึก การตัดสินใจด้วยการกำกับตนเองโดยไม่ยอมที่จะถูกครอบงำทางสังคม แต่สามารถยอมรับอิทธิพลจากภายนอกได้ โดยเป็นไปตามบรรทัดฐานทางสังคมอย่างมีความรับผิดชอบในการกระทำและสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นได้ นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงความเชื่อมั่นในการเลือกเป้าหมายของตนเองและมีการพัฒนาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเองอีกด้วย โดยประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) อิสระแห่งตนด้านความคิด 2) อิสระแห่งตนด้านอารมณ์ และ 3) อิสระแห่งตนด้านการกระทำ (Deci & Ryan, 1995)

ในการวิจัยครั้งนี้อ้างอิงแนวคิดของ Deci & Ryan (1995) วัดอิสระแห่งตน ด้วยแบบวัดอิสระแห่งตน ลักษณะแบบวัด เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วย เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

3. ความสามารถ (Competence) หมายถึง ความพร้อมที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้ ด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลในการทำงานทั้งใน ปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ตามการรับรู้ของบุคคล มีความมั่นใจในการทำงานหนึ่งๆ ด้วยความชำนาญ และเป็นมืออาชีพ ที่ส่งผลต่อการรับรู้คุณค่าในตนเอง เป็นความสมดุลระหว่างทรัพยากรด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลกับข้อเรียกร้องจากงาน ซึ่งความสมดุลดังกล่าวยังขึ้นอยู่กับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกเช่น ครอบครัว สังคมใกล้ชิด เป็นต้น ความสามารถในการทำงานของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่าองค์กรสามารถคงระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดและยังสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร (Deci & Ryan, 1995)

ในการวิจัยครั้งนี้อ้างอิงแนวคิดของ Deci & Ryan (1995) วัดความสามารถ ด้วยแบบวัดความสามารถ ลักษณะแบบวัด เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วย เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

4. สัมพันธภาพ (Relatedness) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า มีคนให้ความสำคัญ ได้รับความห่วงใย และได้รับการปฏิบัติอย่างอบอุ่นจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชาและบุคคลใกล้ชิด (Hendrick, 1998)

ในการวิจัยครั้งนี้อ้างอิงแนวคิดของ Hendrick (1998) วัดสัมพันธภาพ ด้วยแบบวัดสัมพันธภาพ ลักษณะแบบวัด เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วย เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

5. สุขภาวะทางจิต (Psychological well-being) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึก และความคิดของบุคคลที่มีต่อตนเอง และต่อสถานการณ์ในอดีต หรือเหตุการณ์ที่เผชิญอยู่ ตามการรับรู้และตัดสินใจด้วยตนเอง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) การยอมรับตนเอง (Self-acceptance) 2) การมีเป้าหมายในชีวิต (Purpose in Life) 3) ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) 4) การพัฒนาตนเอง (Personal Growth) 5) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น (Positive Relation with Others) และ 6) การมีความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery) (Ryff, 1989)

ในการวิจัยครั้งนี้อ้างอิงแนวคิดของ Ryff (1989) วัดสุขภาวะทางจิต ด้วยแบบวัดสุขภาวะทางจิต แบบวัดวัดองค์ประกอบ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การยอมรับตนเอง 2) การมีเป้าหมายในชีวิต 3) ความเป็นตัวของตัวเอง 4) การพัฒนาตนเอง 5) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และ 6) การมีความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม ลักษณะแบบวัด เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วย เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิต โดยมี อิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพกับผู้อื่นเป็นตัวแปรส่งผ่าน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ศึกษา และรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องไว้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศในองค์กร (Perceived Organizational Climate)
 - 1.1 ความหมายของการรับรู้บรรยากาศในองค์กร
 - 1.2 องค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศในองค์กร
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being)
 - 2.1 ความหมายของสุขภาวะทางจิต
 - 2.2 องค์ประกอบของสุขภาวะทางจิต
 - 2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิต
3. ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination)
 - 3.1 ความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา
 - 3.2 ทฤษฎีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของบุคคล
4. การนำมาสู่การกำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรส่งผ่าน
 - 4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศในองค์กรกับสุขภาวะทางจิต
 - 4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีอิสระแห่งตน การมีความสามารถ และการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น กับสุขภาวะทางจิต
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย (conceptual framework)
7. สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. 1. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศในองค์กร (Perceived Organizational Climate)

การรับรู้บรรยากาศในองค์กรเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อสภาวะทางจิต และมีความเกี่ยวข้องกับอิสระแห่งตน การมีความสามารถ และการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ตามแนวคิดการกำหนดตนเอง ซึ่งการรับรู้บรรยากาศในองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายของการรับรู้บรรยากาศในองค์กร

Litwin and Stringer (1968) ได้กล่าวถึงบรรยากาศขององค์กรว่า มีประโยชน์ในการเชื่อมโยงระหว่างลักษณะต่างๆขององค์กรที่มองเห็นได้ รวมทั้งแรงจูงใจ และพฤติกรรมบุคคลเข้าด้วยกัน บรรยากาศขององค์กรมีหลายประเภทเช่น โครงสร้างของงาน ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน

Schneider and Hall (1972) ได้ให้คำจำกัดความของบรรยากาศขององค์กรไว้ว่า เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน สามารถวัดได้จากการรับรู้ของพนักงานแต่ละบุคคลต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมทั้งด้านจิตใจและกายภาพ

Robbins (1996) ให้ความหมายว่า การรับรู้ เป็นกระบวนการที่บุคคลจัดเรียงเรียงและตีความสิ่งเร้าที่รับเข้ามาทางประสาทสัมผัส ทั้งนี้การแสดงออกของพฤติกรรมบุคคลส่วนหนึ่งเป็นไปตามการรับรู้ ซึ่งอาจจะถูกต้อง หรือไม่ถูกต้องก็ได้ในความเป็นจริง

Davis (1997) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศในองค์กร มีผลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว องค์กร และสังคม ในการทำงานหากบุคลากรในองค์กรได้รับความปลอดภัยในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน มีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ

Ngoenmul (2021) ได้กล่าวถึง บรรยากาศขององค์กรด้านการสนับสนุน เน้นงานฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรให้มีความสำคัญกับการฝึกอบรมซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถตลอดจนพัฒนาศักยภาพให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่เรามุ่งจะพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นนั้นก็ควรใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยการฝึกอบรมต่างๆ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งงานรักที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

แสงเดือน ทวีสิน (2545) ให้ความหมายว่า การรับรู้ (Perception) หมายถึง การที่มนุษย์นำข้อมูลที่ได้จากความรู้สึกลสัมผัส (Sensation) ซึ่งเป็นข้อมูลดิบ (Raw Data) จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 อันประกอบด้วย ตา หู จมูก ลิ้น และกายสัมผัส มาจำแนก แยกแยะ คัดเลือก วิเคราะห์

ด้วยกระบวนการทำงานของสมอง แล้วแปลสิ่งที่ได้ออกเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายเพื่อนำไปใช้ในการเรียนรู้ต่อไป

สุภาภรณ์ พลนิกร (2548) ให้ความหมายว่า การรับรู้ คือกระบวนการที่บุคคลเลือกคัดสรร (Select) จัดระเบียบ (Organize) และตีความหมาย (Interpret) จากสิ่งเร้าที่มากระตุ้น (Stimuli) ทำให้เกิดภาพในสมอง (Image) ที่มีความหมายสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นสามารถสัมผัสได้ (Sense) และการรับรู้ยังเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประมวลผลข้อมูล (Information Processing)

ประสพ อินสุวรรณ (2557) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ประกอบไปด้วย 1) ด้านความอบอุ่น 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความปลอดภัยในงาน 4) ด้านการสนับสนุน 5) ด้านโครงสร้างของงานมีระบบบริหารงานที่ชัดเจน 6) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

จากความหมายข้างต้นของการรับรู้และบรรยากาศองค์การ เมื่อนำมารวมกันเป็นการรับรู้บรรยากาศองค์การ (Perceived Organizational Climate) จึงตีความได้ว่า การที่บุคคลนำข้อมูลที่ได้จากความรู้สึกสัมผัสผ่านการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อรูปแบบลักษณะขององค์การโดยที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ มีผลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว องค์การ และสังคม ช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ เพิ่มความผูกพันต่อองค์การลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงาน

1.2 องค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศในองค์กร

Litwin and Stringer (1968) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ 8 ด้านประกอบด้วย

1. โครงสร้าง (Structure)
2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility)
3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support)
4. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment)
5. ความขัดแย้ง (Conflict)
6. มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations)
7. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking)
8. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity)

Davis (1997) ได้กำหนดมิติบรรยากาศองค์การดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward Punishment Relationship)

3. การรวมอำนาจตัดสินใจ (Decision Centralization)

4. การให้ความสำคัญกับความสำเร็จ (Achievement Emphasis)

5. การให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis)

6. ความมั่นคงและการเสี่ยง (Security Versus Risk)

7. การเปิดเผยตนและการพยายามปกป้องตนเอง (Openness Versus Defensiveness)

8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale)

9. การยอมรับในผลงานและการบอกรับ (Recognition and Feedback)

10. สมรรถนะและความยืดหยุ่นขององค์การ (General Organizational Competence and Flexibility)

Ngoenmul (2021) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication Flow)

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making Practices)

3. การเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Concern for Persons)

4. การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ (Influence on Department)

5. เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ (Technological Adequacy)

6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation)

จากองค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสรุปว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความอบอุ่น และ ด้านการสนับสนุน

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being)

2.1 ความหมายของสุขภาวะทางจิต

สุขภาวะทางจิต เป็นเรื่องที่มีมนุษย์ทุกคนแสวงหา เป็นจุดมุ่งหมายหนึ่งในชีวิต เพราะสุขภาวะทางจิต เป็นตัวแปรที่ขับเคลื่อนการใช้ชีวิตของบุคคล และยังเป็นดัชนีชี้วัดความเจริญของสังคม จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมมีผู้ที่ให้นิยามความหมายของสุขภาวะทางจิตจากการศึกษาในต่างประเทศ ดังนี้

Bradburn (1965) นิยามสุขภาวะทางจิตไว้ว่า เป็นสภาวะทางจิตใจ หรือความรู้สึก ต่อเหตุการณ์ สถานการณ์ รวมถึงประสบการณ์ของชีวิตในช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง ประกอบด้วยความรู้สึกด้านบวก (Positive affect) เช่น ความพึงพอใจ ความสุข และความรู้สึกด้านลบ (Negative affect) เช่น ความวิตกกังวล ความทุกข์ เบื่อ ว่างเหว ซึมเศร้า โดยแต่ละบุคคล จะมีการรับรู้ภาวะทางจิตต่างกัน

Ryff (1989) ได้ระบุไว้ว่าการมีสุขภาวะทางจิตที่ดี หมายถึง สภาวะที่บุคคลได้รับรู้ว่าคุณเองสามารถทำในสิ่งที่ต้องการ และทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ สามารถเป็นตัวของตัวเอง ภูมิใจกับการกระทำของตนเอง มั่นใจในตนเอง โดยมีพัฒนาการทางจิตใจที่ดี พึงพอใจกับประสบการณ์ชีวิตในช่วงเวลาที่ผ่านมา แต่ไม่ได้รวมถึงสถานการณ์ที่กำลังเผชิญในปัจจุบัน

Ryff และ Keyes (1995) ให้ความหมายว่า สุขภาวะทางจิต คือ การศึกษาเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตในปัจจุบันไม่ควรให้ความสนใจอยู่เพียงสภาวะทางจิตหรือความผิดปกติทางจิตเท่านั้น แต่ควรจะต้องพิจารณาถึงมิติทางสังคมเชิงบวกของบุคคลด้วย จึงได้นิยามความหมายเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตขึ้นมาใหม่

Cummins (1996) ได้อธิบายองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิตว่า ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ สุขภาวะทางวัตถุวิสัย ภาวะสุขภาพ ความปลอดภัย ความสามารถในการปฏิบัติงานต่างๆ การมีส่วนร่วมในชุมชน ความสนิทสนมคุ้นเคยกับบุคคลอื่น และสุขภาวะทางอารมณ์

Dupuy (1997) ที่กล่าวไว้ว่า การมีสุขภาวะทางจิตที่ดี คือ การที่มีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมตนเองได้ เปี่ยมด้วยชีวิตชีวา มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และมีความกังวลหรือความซึมเศร้าน้อย

Aristotle (อ้างถึงใน อัมพร ศรีประเสริฐสุข, 2561) ให้ความหมายว่า สุขภาวะเกี่ยวข้องกับการปลดปล่อยศักยภาพของบุคคลในเชิงสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น สุขภาวะทางจิตของชาวกรีกโบราณเป็นมุมมองของความสุขที่เรียกว่า ความสุขแบบยูโดโมนิค (Eudaimonic) ไม่ใช่ความสุขที่เกิดจากสภาวะทางด้านอารมณ์ เพียงอย่างเดียว แต่มีความหมาย

รวมไปถึงการเติมเต็มในสิ่งที่เป็นตัวตนเองมนุษย์ ดังนั้นตามทัศนะของชาวกรีกทางที่นำไปสู่ความสุขไม่ใช่ความเพลิดเพลิน เกียรติยศ หรือเงินทอง ถึงแม้ว่าสิ่งที่กล่าวมาจะเป็นรูปแบบของสิ่งที่มีมนุษย์ต้องการ

พระพิศาลธรรมวาที, แมซีสันสนีย์ เสถียรสุด, และโสภณ สุภาพงษ์ (2544) ได้ระบุว่า สุขภาวะทางจิตมีความเชื่อมโยงอยู่กับสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ หมายถึง ความสมบูรณ์ และความสมดุลทางสุขภาพทั้ง 4 มิติดังกล่าวของบุคคล

ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสุขภาวะสาธารณะ (2555) นิยามว่า สุขภาวะทางจิตเป็นสภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าได้ทำในสิ่งที่ต้องการและทำได้สำเร็จมีความเป็นตัวของตัวเองภาคภูมิใจในการกระทำของตนมีความคิดเชิงบวกกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่นำไปสู่การมีสุขภาพที่ดีการพัฒนามีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคมดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ

จากความหมายของสุขภาวะทางจิตที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสรุปว่าสุขภาวะทางจิต เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับรู้ว่าตนเองสามารถทำในสิ่งที่ต้องการ หรือกำหนดเป้าหมายไว้ได้สำเร็จ มีความภูมิใจกับการกระทำของตนเอง มั่นใจในตนเอง อีกทั้งยังมีพัฒนาการทางจิตใจที่ดี มีความพึงพอใจกับประสบการณ์ชีวิตในช่วงเวลาที่ผ่านมา ในมิติการดำเนินชีวิตทั้งกาย จิต สังคม และสิ่งแวดล้อม

2.2 องค์ประกอบของสุขภาวะทางจิต

Ryff (1989) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการมีสุขภาวะทางจิตที่ดีไว้ 6 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) การมีอิสระแห่งตน (autonomy) หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลสามารถแสดงความรู้สึก สามารถใช้ความคิดในการกำกับพึงพาตนเอง รับผิดชอบต่อตนเอง และประเมินตนเองได้ถูกต้อง รวมถึงการมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายชีวิตที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความจริง มีการตัดสินใจอย่างถูกต้อง และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

2) การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (environmental mastery) หมายถึง ความรู้สึกต่อบุคคลที่มีอิทธิพลในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับชีวิตของตนเอง

3) ความเจริญส่วนบุคคล (personal growth) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นวิธีที่บุคคลประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะ และคุณภาพของตน เพื่อเข้าสู่จุดมุ่งหมายในชีวิตและกำหนดเป้าหมาย ในการตระหนักและเพิ่มศักยภาพของตนเอง

4) การมีเป้าหมายในชีวิต (purpose in life) หมายถึง การแสวงหาความสุข โดยการนำพาตนเองในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม มีการวางแผนที่ดี ทำให้บุคคลได้รับความสุขใน

ชีวิตอย่างแท้จริง โดยเป็นสิ่งที่บุคคลให้ความสำคัญ ทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจเพื่อมีพลังมุ่งไปสู่อนาคต

5) การยอมรับในตนเอง (self-acceptance) หมายถึง การที่บุคคลรู้จักภาพพจน์ของตนเอง เข้าใจตนเองเป็นอย่างดี รู้จุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุง รวมทั้งรู้จักภาพลักษณ์ของตนเองอย่างแท้จริง

6) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้นอกรอบข้าง (positive relations with others) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดี สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นในเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงมีความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

จากองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิตตามการศึกษาก่อนหน้า ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในการวัดและประเมินสุขภาวะทางจิตในการศึกษาวิจัยนี้ โดยการวัดสุขภาวะทางจิตประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การยอมรับตนเอง 2) การมีเป้าหมายในชีวิต 3) ความเป็นตัวของตัวเอง 4) การพัฒนาตนเอง 5) การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น และ 6) ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิต

Dupuy (1977) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของสุขภาวะทางจิตมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความวิตกกังวล (Anxiety)
- 2) ภาวะซึมเศร้า (Depressed mood)
- 3) สุขภาวะทางบวก (Sense of positive well-being)
- 4) การควบคุมตนเอง (Self-control)
- 5) ความมีชีวิตชีวา (Vitality)
- 6) ภาวะสุขภาพทั่วไป (General health)

Ryff และ Keyes (1995) มีแนวคิดว่า สุขภาวะทางจิต แบ่งเป็น 6 มิติ ดังนี้

1) การยอมรับตนเอง (Self-acceptance) เป็นลักษณะพิเศษของการบรรลุภาวะสำเร็จการแห่งตน แสดงถึงการมีวุฒิภาวะ

2) การมีเป้าหมายในชีวิต (Purpose in life) เป็นความเชื่อที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีชีวิตมีจุดหมายและมีคุณค่า

3) ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) หมายถึง การตัดสินใจและเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตน

4) การพัฒนาตนเอง (Personal growth) กระบวนการทำงานของจิตที่ดีไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การบรรลุถึงองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการที่บุคคลได้พัฒนาศักยภาพที่ตนมีอย่างต่อเนื่อง

5) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น (Positive relations with others) มีทฤษฎีทางจิตวิทยาเป็นจำนวนมากที่กล่าวถึงความสำคัญของการมีสัมพันธภาพที่อบอุ่น และไว้วางใจต่อกันของบุคคล

6) ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental mastery) เป็นความสามารถของบุคคลในการเลือกหรือสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวให้เหมาะสมกับเงื่อนไขทางจิตใจของบุคคลนั้น

จากองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิตที่กล่าวมา ผู้วิจัยพบว่าแนวคิดเกี่ยวกับการวัดและประเมินสุขภาวะทางจิตที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายและเป็นปัจจุบันมากที่สุด คือแนวคิดของ Ryff และ Kayes ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในการวัดและประเมินสุขภาวะทางจิตในการศึกษาวิจัยนี้ โดยการวัดสุขภาวะทางจิต ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การยอมรับตนเอง 2) การมีเป้าหมายในชีวิต 3) ความเป็นตัวของตัวเอง 4) การพัฒนาตนเอง 5) การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น และ ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม

3. ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination)

ทฤษฎีการกำหนดตนเองเป็นแนวคิดที่อธิบายแรงจูงใจของมนุษย์ในการที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ เกี่ยวข้องกับกระบวนการของแรงจูงใจ อารมณ์ และบุคลิกภาพของมนุษย์ (Deci & Ryan, 1985; Vansteenkiste, Niemiec, & Soenens, 2010) จุดเริ่มต้นของทฤษฎีนี้มาจาก Edward Deci และ Richard Ryan เป็นทฤษฎีศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและบุคลิกภาพของมนุษย์ ด้วยวิธีการศึกษาในเชิงประจักษ์ อธิบายถึงปัจจัยทางสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล การวางตัวในตัวในสังคม สุขภาวะของบุคคล (Deci and Ryan, 1985, อ้างถึงใน สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล, 2561) โดยที่ Ryan และ Deci (2000) ระบุว่าทฤษฎีการกำหนดตนเอง เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมและมีความแม่นยำมากที่สุด ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีในกลุ่มทฤษฎีความต้องการ เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของมนุษย์และความต้องการทางจิตใจโดยธรรมชาติ การกำหนดตนเองมุ่งเน้นไปที่ระดับพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจในตนเองและตัดสินใจด้วยตนเอง โดยได้แยกความแตกต่างของแรงจูงใจตามเหตุผล และเป้าหมายที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมแบ่งออกเป็นแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจภายใน หมายถึง การกระทำอันเนื่องมาจากความสนใจ หรือมีความพึงพอใจในการทำพฤติกรรมนั้น ส่วนแรงจูงใจภายนอก

หมายถึง การกระทำอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่างที่ต้องการ นอกจากนี้ยังอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกว่ามีหลายรูปแบบ บางรูปแบบส่งผลให้เกิดแรงผลักดันไปสู่เป้าหมายที่ต้องการแรงจูงใจภายนอกนี้จึงมีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลไม่สามารถอาศัยเพียงแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้ หรือสร้างแรงจูงใจได้เสมอไป ทฤษฎีการกำหนดตนเองของ Deci และ Ryan (1985) มีรูปแบบการทำงานที่มาจากอิทธิพลปัจจัยทางสภาพแวดล้อมแรงจูงใจของบุคคลในการทำงานที่เป็นปัจจัยสนับสนุนในความมุ่งมั่นในการทำงาน (Osborne, 2008, อ้างถึงใน อูสา สุทธิสาคร และ สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล, 2559)

ทฤษฎีการกำหนดตนเองเป็นทฤษฎีเชิงประจักษ์ของทฤษฎีแรงจูงใจในมนุษย์และบุคลิกภาพในบริบททางสังคมที่สร้างแรงจูงใจที่แตกต่างในแง่ของความเป็นอิสระและการควบคุม ทฤษฎีนี้นำไปสู่แรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน มีการพัฒนาขึ้นเป็นทฤษฎีย่อย 5 ทฤษฎี 1) ผลกระทบของสภาพแวดล้อมทางสังคมต่อแรงจูงใจภายใน 2) การพัฒนาแรงจูงใจภายนอกและการกำกับตนเอง ผสานกันจนเป็นแรงจูงใจภายใน 3) ความแตกต่างของแต่ละบุคคลเป็นแนวทางในการสร้างแรงบันดาลใจ 4) การทำงานของความต้องการทางจิตวิทยาจำเป็นต่อคุณภาพ ความซื่อสัตย์และสุขภาพ 5) ผลกระทบของต่อความเป็นอยู่ที่ดีและประสิทธิภาพ ทฤษฎีนี้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ การศึกษา จิตบำบัด แรงจูงใจในการทำงาน การออกกำลังกายและพฤติกรรมทางสังคม เป็นสิ่งทำนายคุณภาพ ความสัมพันธ์ และสุขภาพที่ดี นอกจากนี้ยังแสดงถึงผลลัพธ์ของสภาพสังคมที่ส่งเสริมหรือลดแรงจูงใจ (Deci & Ryan, 2008; 2012) แรงจูงใจภายในตามทฤษฎีการประเมินการรู้คิด (Cognitive evaluation theory) เป็นส่วนหนึ่งในทฤษฎีการกำหนดตนเอง มุ่งอธิบายปัจจัยทางสังคมและสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ทั้งในด้านส่งเสริมหรือลดทอนแรงจูงใจภายในบุคคล (Deci and Ryan, 2010, อ้างถึงใน สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล, 2563)

งานศึกษาของ Manganelli และคณะ (2017) แสดงให้เห็นว่าทฤษฎีการกำหนดตนเองสร้างความเชื่อมั่นด้านความสามารถในการทำงานให้กับพนักงาน และสนับสนุนการมีอิสระแห่งตนซึ่งส่งผลให้เกิดสุขภาวะทางจิตที่ดีได้ นอกจากนี้ยังกล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าเป็นหนทางในการมีสุขภาพจิตที่ดีด้วย ทั้งยังเป็นประโยชน์ในการทำงานเนื่องด้วยการที่ทฤษฎีการกำหนดตนเองเป็นทฤษฎีหนึ่งที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับเรื่องของการทำงาน คือการให้พลังเชิงบวกกับพนักงานโดยคำนึงถึงแรงจูงใจภายในของบุคคลเป็นสำคัญ (Deci et al., 2017)

งานวิจัยครั้งนี้สนใจศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ Ryan และ Deci (2000) ที่เน้นไปที่ความต้องการทางจิตนั่นคือความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา เป็นความต้องการพื้นฐานที่ติดตัวของ

มนุษย์ในเรื่องของการมีเป็นอิสระแห่งตน (Autonomy) การมีความสามารถ (Competence) และการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Relatedness)

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination) ตามแนวคิดของ Deci และ Ryan (1985; 2000) เป็นทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก และการขาดแรงจูงใจ โดยอธิบายเกี่ยวกับการพัฒนานบุคลิกภาพ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง มีพื้นฐานแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีการเรียนรู้ มีความสามารถ มีการพัฒนาตนเอง มีประสบการณ์ และมีสุขภาวะทางจิตมาตั้งแต่เกิด ซึ่งจะพัฒนาไปตามศักยภาพ โดยอาศัยการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมทางสังคม และประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ ทั้งหมดนี้จะพัฒนาขึ้นกลายเป็นบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล (Deci & Ryan, 1985; Vansteenkiste, Niemiec, & Soenens, 2010)

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้มาจากความอารมณ์ของบุคคล คือ แรงจูงใจภายใน ซึ่งเป็นการแสดงพฤติกรรมที่มีผลมาจากความสนใจ หรือความพึงพอใจในการแสดงพฤติกรรมนั้น โดยแรงจูงใจภายในจะมีส่วนในการเพิ่มความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง การควบคุมพฤติกรรมตั้งแต่เริ่มต้นกระทำ การคงอยู่ และการเลิกกระทำ ส่วนแรงจูงใจภายนอก เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามที่แต่ละบุคคลรับรู้ เช่น ความต้องการที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี และความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เป็นต้น ซึ่งในบางกรณี บุคคลไม่สามารถใช้แรงจูงใจภายในเพียงอย่างเดียวในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ จึงต้องอาศัยแรงจูงใจภายนอกเข้ามาช่วยทำให้เกิดพฤติกรรม

การตั้งเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และสภาพแวดล้อมที่มากกระทบกระบวนการแรงจูงใจในกำกับพฤติกรรมผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมมุ่งเป้าหมาย มีความท้าทาย มีความเฉพาะเจาะจง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น การรับรู้การตอบสนองตามความต้องการขั้นพื้นฐาน และ การรับรู้จากสิ่งแวดล้อมทางสังคม ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามการกำหนดเกณฑ์เป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ การกำกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของเป้าหมายและแรงจูงใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความแตกต่าง รวมถึงองค์ความรู้ความสามารถต่อการปฏิบัติงานที่เกิดผลลัพธ์ตามของแต่ละบุคคลกำหนดไว้ (Deci & Ryan, 1985; Locke & Latham, 2013; สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล, 2558)

ดังนั้น ในภาพรวมของทฤษฎีการกำหนดตนเองจึงเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับความเป็นอิสระ และการควบคุมตนเองของบุคคล การแสดงพฤติกรรม และการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทาง

สังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานในการทำนายนายการกำหนดตนเองที่จะแสดงพฤติกรรม และการพัฒนาตนเอง ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ทฤษฎีการกำหนดตนเองมีการพัฒนาขึ้นเป็นทฤษฎีย่อย 5 ทฤษฎี ได้แก่

1) ทฤษฎีการประเมินการรู้คิด (Cognitive evaluation theory: CET) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความรู้สึกพึงพอใจต่อพฤติกรรมตน

2) ทฤษฎีบูรณาการ (Organismic integration theory: OIT) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงปัจจัยภายนอกมีผลต่อพฤติกรรมตน โดยผลต่อพฤติกรรมนั้น ขึ้นอยู่กับความต่อเนื่องของการได้รับปัจจัยภายนอกของแต่ละบุคคล เช่น การโทษคนอื่น และการตีตรา เป็นต้น

3) ทฤษฎีปฐมเหตุ (Causality orientation theory: COT) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อม

4) ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานด้านจิตใจ (Basic psychological needs: BPN) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพกายที่ดีและสุขภาพจิต คือ ความต้องการมีอิสระ ความต้องการมีความสามารถ และความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดี

5) ทฤษฎีเน้นเป้าหมาย (Goal content theory: GCT) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความแตกต่างระหว่างการตั้งเป้าหมายจากภายใน และภายนอกที่มีผลกระทบต่อสุขภาวะทางจิตของบุคคล คือ การมีเป้าหมายที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับความแตกต่างด้านสุขภาพ และความต้องการพื้นฐานด้านจิตใจ บุคคลจึงกำหนดเป้าหมายจากภายนอก เช่น ความสามารถด้านการเงิน หรือ การมีชื่อเสียงในสังคม เป็นต้น

ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานด้านจิตใจ (BPN) ภายใต้ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination) มาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ของการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของระดับสุขภาวะทางจิตที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ 1) ความต้องการมีอิสระ 2) ความต้องการมีความสามารถ และ 3) ความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดี

3.1 ความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา (Basic Psychological Needs: BPN)

ความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาเป็นสิ่งสำคัญ สามารถช่วยสนับสนุนความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ พฤติกรรม และพัฒนาการในตนเอง (Deci & Ryan, 2002)

ทฤษฎีความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาสนับสนุนแนวคิดของทฤษฎีการกำหนดตนเอง 3 ประเด็น Deci & Ryan (1995) ได้เสนอว่าถ้าต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจภายใน

(Intrinsic Motivation) ได้แก่ การมีอิสระแห่งตน การมีความสามารถ และการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งทั้ง 3 ประการนี้จะสร้างแรงจูงใจภายนอกแบบบูรณาการ ซึ่งเป็นความต้องการทางจิตวิทยาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

1) การมีอิสระแห่งตน (Autonomy) ความหมายของอิสระแห่งตน นักวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมาย ของอิสระแห่งตนไว้อย่างกว้างขวาง ดังนี้

Ryan and Deci (2006) ได้นิยามอิสระแห่งตนไว้ว่า การกำกับตนเอง หรือการควบคุมตนเองอย่างแท้จริงซึ่งตรงข้ามกับ การถูกควบคุมหรือถูกวางกฎเกณฑ์โดยผู้อื่น หรืออาจหมายถึง เจตจำนง ทางเลือก หรือ เสรีภาพ

Russell and Bakken (2002) ได้นิยามอิสระแห่งตนไว้ว่า เป็นการตัดสินใจของบุคคลนั้นๆ ในการคิดและกระทำสิ่งใดๆ ด้วยตนเอง

Noom, Dekovic, & Meeus, (2001) ได้นิยามอิสระแห่งตนไว้ว่า เป็นกระบวนการทางปัญญาในการเลือก หรือกำหนดเป้าหมาย มีความรู้สึกมั่นใจในการเลือกเป้าหมายของตนเอง

กล่าวโดยสรุป อิสระแห่งตน หมายถึง เป็นขั้นต้นจากภายในจิตใจที่สะท้อนถึงการสนับสนุนความสอดคล้อง และสิ่งที่เกี่ยวข้องของการกระทำ รวมไปถึง ความต้องการไปสู่การปฏิบัติด้วยตนเองอย่างมีอิสระ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่เชื่อมโยงไปถึงสภาพแวดล้อมทางสังคม ความต้องการมีอิสระ คือ ความต้องการในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ โดยมีการสนับสนุน การจัดการ และการตัดสินใจที่เกิดจากตนเองผู้เดียว ไม่ได้ถูกควบคุมหรือกดดันจากบุคคลอื่นๆ (Goodale, 1997)

2) การมีความสามารถ (Competence)

หมายถึง ความสามารถในการรู้สึกมีประสิทธิภาพในสิ่งที่ทำ เมื่อบุคคลรู้สึกว่ามีอำนาจพวกเขาจะรู้สึกถึงความเชี่ยวชาญในสภาพแวดล้อมของตนและรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตน ความสามารถจะเพิ่มขึ้นเมื่อได้รับโอกาสในการฝึกทักษะในความท้าทายที่เหมาะสมกับความสามารถของตน ถ้างานยากเกินไปหรือง่ายเกินไปความรู้สึกของความสามารถจะลดลง มนุษย์มีความเชื่อว่าสามารถประสบความสำเร็จในพฤติกรรมที่สามารถกำหนดความสามารถ กล่าวคือ เป็นระดับการรับรู้ทักษะในการทำงาน (Thomas & Velthouse, 1990) เมื่อระดับการรับรู้ความสามารถของมนุษย์สูง บุคคลนั้นจะมีระดับความยึดมั่นในพฤติกรรมในการไปสู่เป้าหมายที่มากขึ้นและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้ได้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพตามไปด้วย (Goodale,

1997) มนุษย์สามารถรู้สึกถึงความสามารถ เมื่อบุคคลนั้นมีความมั่นใจในความรู้และทักษะในการทำงาน ซึ่งจำเป็นต่อการทำงานให้สำเร็จ (Spreitzer, 1995)

ความต้องการมีความสามารถสะท้อนถึงความต้องการที่เป็นธรรมชาติในบุคคล การแสดงพฤติกรรมตามความสามารถของตนเอง เกิดจากการรับรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ รับรู้ถึงสิ่งที่ตนสนใจ จึงเกี่ยวข้องกับความต้องการที่บุคคลรับรู้ หรือรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง หรือใช้ความสามารถอย่างเต็มประสิทธิภาพในการมีส่วนร่วมกับสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อความพยายามให้สิ่งต่างๆเป็นไปตามความต้องการ (Deci et al., 2017)

3) การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงความใกล้ชิด มีความเชื่อมโยง หรือมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รู้สึกถึงความห่วงใยจากการกระทำของบุคคลอื่น รู้สึกอบอุ่น รับรู้ถึงการมีส่วนร่วม ความเป็นส่วนหนึ่ง ได้รับกำลังใจ และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองซึ่งเกิดจากบุคคลอื่น (Deci & Ryan, 1995)

ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น เป็นความรู้สึกที่มีความเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลซึ่งเป็นพนักงาน และงานขององค์กร ในบริบทของความต้องการที่บุคคลต้องการสัมพันธ์กับงาน ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน และความสัมพันธ์ของคนกับคน เป็นความต้องการใกล้ชิด ความรู้สึกห่วงใย เนื่องจากต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และการมีผลงานที่ดี เป็นการสร้างความผูกพันทางอารมณ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น และตนเองกับงาน ส่งผลทางบวกกับการมีแรงจูงใจในงาน (Deci & Ryan, 1985; 2014; Gagne & Deci, 2005)

ตามทฤษฎีการกำหนดตนเองต้องตอบสนองความต้องการทั้ง 3 ประการ เพื่อการทำงานทางจิตวิทยาที่ดีที่สุด ดังนั้นหากสภาพแวดล้อมตรงกับความต้องการเพียงบางประการ แต่ยังไม่ใช้ทั้งหมด ความเป็นอยู่จะยังคงได้รับผลกระทบในทางลบ

3.2 ทฤษฎีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของบุคคล

มุมมองของทฤษฎีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของบุคคลเริ่มจากการอธิบายถึงความเป็นธรรมชาติของมนุษย์ (Bandura, 1991; Ryan & Deci, 2000)

Ryan and Deci (2000) ได้นำเสนอหลักการของระดับการมีอิสระแห่งตน มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะการกำกับพฤติกรรมจากแรงจูงใจภายนอก 4 ลักษณะ รายละเอียด ดังนี้

1) การกำกับจากภายนอก (External Regulation) การกำกับจากภายนอกแสดงถึงระดับการมีอิสระแห่งตนที่ต่ำที่สุด บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมเนื่องจากสถานการณ์ในสังคม เช่น ทำงานเพื่อได้รับรางวัล ทำงานเพื่อเลี่ยงการลงโทษ เป็นต้น แต่การให้คุณค่าในงานมีระดับต่ำ

มาก การทำงานเกิดมาจากการรับรู้ความเป็นเหตุเป็นผลจากสภาพแวดล้อมภายนอก (Ryan & Deci, 2000)

2) การกำกับภายในตนเองจากการควบคุมภายนอก (Introjected Regulation) การกำกับตนเองลักษณะนี้เป็นการกำกับภายในตนเองที่เกิดจากการถูกควบคุมจากภายนอก มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่อยู่ภายในของตนเองบางส่วน แต่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งกับความเป็นตัวของตัวเอง หรือกล่าวคือ การแสดงพฤติกรรมบางอย่างเพื่อหลีกเลี่ยงไม่让自己ได้รับความเสียดาย พฤติกรรมจะเกิดจากการกำกับตนเองแต่มาจากการควบคุมภายนอกอีกที่ เกี่ยวข้องกับการหลีกเลี่ยงความรู้สึกผิด หรือความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เมื่อมีความเกี่ยวข้องกับตนเอง พนักงานอาจรู้สึกกดดัน และต้องการหลีกเลี่ยงจากความล้าชวยใจในการทำงาน (Niemiec et al., 2008; Niemiec & Ryan, 2009)

3) การกำกับจากการเห็นความสำคัญด้วยตนเอง (Identified Regulation) การกำกับจากการเห็นความสำคัญด้วยตนเองเป็นการพัฒนาขึ้นอีกระดับหนึ่ง คือการที่ตระหนักรู้ถึงคุณค่า หรือเป้าหมายในการทำงาน การกำกับตนเองในขั้นนี้แสดงถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงจากการกำกับตนเองจากภายนอก ให้กลายเป็นการกำกับตนเอง (Niemiec et al., 2008)

4) การกำกับที่บูรณาการภายนอกกับตนเอง (Integrated Regulation) การกำกับที่เกิดจากความสอดคล้องภายในของตนเอง แสดงถึงแรงจูงใจภายนอก แต่บุคคลแสดงพฤติกรรมโดยคำนึงถึงผลลัพธ์มากกว่าความสนใจในการกระทำอย่างแท้จริง (Deci et al., 1994; Vansteenkiste et al., 2010)

สามารถสรุปได้ว่า การกำกับตนเอง 2 ประเภทแรก เป็นการกำกับตนเองที่เกิดจากการต้องถูกควบคุมภายนอก ในขณะที่การกำกับตนเอง 2 ประเภทหลัง เป็นการกำกับจากการให้ความสำคัญด้วยตนเอง รวมถึงการกำกับจากการมีความสอดคล้องภายในตนเองของบุคคล

4. ตัวแปรส่งผ่าน

งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือปรากฏการณ์ต่างๆ ประกอบด้วยตัวแปรต้นเหตุของความสัมพันธ์ หรือ ตัวแปรอิสระ (independent variable) ส่วนตัวแปรผลอันเกิดจากความผันแปรของตัวแปรต้น เรียกตัวแปรตาม (dependent variable) ต่อมาเมื่อความก้าวหน้าทางวิธีวิทยาการวิจัยและสถิติเพิ่มขึ้น ประกอบกับความเป็นจริงในสังคมที่มีความซับซ้อน นักวิจัยจึงเริ่มให้ความสำคัญกับ ตัวแปรที่เข้ามามีบทบาทการในการส่งผ่านความสัมพันธ์จากตัวแปรต้นไปยังตัวแปรตาม เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ หรือเรียกว่าตัวแปรส่งผ่าน (mediating variable) หรือตัวส่งผ่าน (mediator) (Polpanthin, 2018)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบสาระสำคัญของแนวคิดทฤษฎีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เข้ามามีส่วนในการอธิบายทฤษฎีการกำหนดตนเอง ว่าบุคคลมีแนวโน้มพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญกับประสบการณ์นั้น หากได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมาเป็นแรงส่งเสริม หรือสนับสนุนการทำงาน ไม่ใช่แรงที่เกิดจากความสนใจของตนเอง บุคคลมีแนวโน้มใช้แรงขับ เช่น ทศนคติ ความเชื่อ ที่อยู่ภายในของตนเอง (internalize) เข้าร่วมกับการกระทำเพื่อจัดการการกำกับจากภายนอก (External Regulation) เป็นกระบวนการทางธรรมชาติในการเปลี่ยนแปลงจากการกำกับพฤติกรรมจากภายนอกตนเองไปสู่การกำกับตนเอง (Self-Regulation) (Baumeister, 2014; Deci et al., 2017; Ryan & Deci, 2000) สอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา เนื่องจากเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองเชิงบวก ส่งผลให้เกิดสุขภาวะที่ดี หากความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาทั้ง 3 ด้าน คือ การมีอิสระ การมีความสามารถ และการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้รับการสนับสนุนในที่ทำงานพนักงานจะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเป็นอิสระ จะมีสุขภาวะทางจิตที่ดี (Deci & Ryan, 2010; Niemiec et al., 2008) ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรเชิงสาเหตุในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การมีอิสระ การมีความสามารถ และการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมกับสุขภาวะทางจิต

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบทั้งเชิงบวก และเชิงลบ ต่อสุขภาวะทางจิต ทิศทางของสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิตมากที่สุด ซึ่งการที่จะเข้าใจอิทธิพลที่เกิดขึ้นต้องเผชิญทั้งสถานการณ์ที่เป็นภัย และสถานการณ์ที่ดีต่อสุขภาพในการทำงาน (Briner, 2000) มีการศึกษาวิจัยที่พบว่า การออกกำลังกาย หรือทำกิจกรรมภายนอกสถานที่ ส่งผลให้มีสุขภาวะทางจิตที่ดีมากกว่าการทำกิจกรรมในร่ม (Lawton, Brymer, Clough, & Denovan, 2017) แสดงให้เห็นว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิตของมนุษย์

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีอิสระแห่งตน การมีความสามารถ และการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น กับสุขภาวะทางจิต

การศึกษาวิจัยเรื่อง The Relationship between Psychological Well-Being and The Satisfaction of The Basic Psychological Needs in University Students ของ Sari (2012) มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา ที่ประกอบด้วย ความต้องการมีอิสระแห่งตน ความต้องการมีความสามารถ และความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น กับสุขภาวะทางจิต พบว่าเมื่อความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาทั้ง 3

ประการได้รับการตอบสนอง ทำให้เกิดความพึงพอใจ ก็จะมีการเพิ่มขึ้นของสุขภาวะทางจิตในบุคคล ใกล้เคียงกับงานศึกษาของ Holopainen, Lappalainen, Junttila, and Savolainen (2011) เรื่อง The Role of Social Competence in The Psychological Well-Being of Adolescents in Secondary Education ที่พิจารณาถึงความสัมพันธ์ของความสามารถทางสังคมกับสุขภาวะทางจิต ซึ่งพบว่าสุขภาวะทางจิต เพิ่มทักษะการให้ความร่วมมือ และลดความหุนหันพลันแล่นรวมถึงการก่อวินาศกรรม

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิต

วรวิทย์ ชัยพรเจริญศรี (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีอายุงานมาก จะมีความสามารถในการปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานได้ดีกว่าพยาบาลที่มีอายุงานน้อย ทำให้ความเครียด ความกดดันน้อยกว่า

ปวีตรา ทองมา และสุวิณี วิวัฒน์วานิช (2560) ได้ศึกษา สุขภาวะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 7 แห่ง ผ่านแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 386 ตัวอย่าง พบว่า สุขภาวะของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาถึงสุขภาวะตามรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณ ด้านสังคม ด้านอารมณ์ ด้านจิตใจ และด้านร่างกาย ในด้านจิตวิญญาณ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีสุขภาวะด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับดี ด้านอารมณ์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีสุขภาวะด้านอารมณ์อยู่ในระดับดี ส่วนด้านจิตใจ พยาบาลวิชาชีพมีสุขภาวะด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง และด้านร่างกาย พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีสุขภาวะด้านร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง

จิตภา ดวงทิพย์ และภาสกร เดวิซพงศ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความผาสุกทางจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า อายุงาน รายได้ ความนิยมความสมบูรณ์เชิงบวก และความผูกพันต่องาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของสุขภาวะทางจิตกับตัวแปรต่างๆ

Ryff (1989) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on The Meaning of Psychological Well-Being พบว่า ความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการมีสุขภาวะทางจิตเกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาทั้ง 3 ด้าน คือ การมีอิสระแห่งตน

การมีความสามารถ และการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่หลากหลาย นอกเหนือจากปัจจัยทางด้านอายุชั้น และเพศ

Marimuthu และ Abdullah (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง A Qualitative Study on Psychological Wellbeing of Nurses Working in Palliative Ward พบว่า การมีอิสระแห่งตน การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม การมีสัมพันธภาพเชิงบวก การพัฒนาตนเอง การยอมรับตนเอง และการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะทางจิตที่ดี และประสพการณ์ที่ดีในการทำงาน เป็นอย่างมาก

Jasmine (2020) ที่ได้ศึกษาเรื่อง Psychological Well-Being – Male and Female Nurses พบว่า ไม่พบอิทธิพลของการมีอิสระแห่งตน การพัฒนาตนเอง การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และการยอมรับในตนเอง ต่อการมีสุขภาวะทางจิต พบอิทธิพลของการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่ส่งอิทธิพลไปยังสุขภาวะทางจิตของพยาบาลทั้งเพศชาย และ เพศหญิง

อรุณรัตน์ คันธา, เดช เกตุฉ่ำ, กฤษดา แสงวงดี และ ดวงทิพย์ ธีระวิทย์ (2556) ได้ศึกษาการย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการย้ายงานร้อยละ 41.00 เฉลี่ยเท่ากับ 1.69 ครั้งต่อคน นอกจากนี้ ยังพบว่าการย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .001$) โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 30-34 ปี มีการย้ายงานมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอายุอื่น ส่วนรูปแบบการย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการย้ายงานภายในวิชาชีพร้อยละ 86.29 รองลงมาคือการลาศึกษาต่อร้อยละ 3.36 และลาออกจากวิชาชีพพยาบาลร้อยละ 2.60 ซึ่งการย้ายงานภายในวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นการย้ายงานอยู่ในองค์กรของภาครัฐถึงร้อยละ 86.80 รองลงมาคือการย้ายงานจากภาครัฐไปภาคเอกชน ร้อยละ 4.11

นฤพจน์ เปี่ยมปัญญา (2560) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานบริษัทโดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยภาวะผู้นำในตนเอง การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานและร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในความมุ่งมั่นในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 55

บุญช่วย ศิลาหม่อม, วรรณิ เตียวิเศษ และ อาวีรัตน์ ขำอยู่ (2561) ปัญหาการคงอยู่ในงานของวิชาชีพพยาบาล พบว่า พยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย มีการลาออก โอนย้ายสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในช่วงอายุ 25-29 ปี ซึ่งจัดอยู่ใน Generation Y ร้อยละ 13.2 เป็นการทำงานเพียง 2-7 ปี และมีแนวโน้มการลาออกในผู้ที่ทำงานลดลงเป็น 1-5 ปี เท่านั้น เช่นเดียวกับการศึกษาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างประจำของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป 95 แห่ง ในระหว่างปี พ.ศ. 2548-2553 มีอัตราการลาออกรวม ร้อยละ 40.48 โดยในจำนวนนี้ พบว่าเป็นการลาออกของพยาบาลภายในปีแรกของการทำงาน ร้อยละ 48.68 และลาออกในปีที่ 2 ร้อยละ 25.572 และการสัมภาษณ์ข้อมูลพนักงานที่ลาออกจากองค์กรต่าง ๆ จำนวน 19,000 คน พบว่าพยาบาลลาออกจากระบบ 3,000 คน/ปี เป็นพยาบาลจบใหม่ 1,200 คน

ปาจารย์ หวังรุ่งกิจ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ และการพัฒนาโปรแกรมเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะความยึดมั่นผูกพันในวิชาการของนักศึกษาปริญญาตรีโดยมีการวางเป้าหมายเพื่อความเป็นเลิศส่วนบุคคลเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองมีคะแนนคุณลักษณะความยึดมั่นผูกพันในวิชาการสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีการวางเป้าหมายเพื่อความเป็นเลิศเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 20.82, df = 15, p = .142, GFI = .972, AGFI = .933, SRMR = .034, RMSEA = .045) แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมส่งเสริมคุณลักษณะความยึดมั่นผูกพันในวิชาการของนักศึกษาปริญญาตรีสามารถเพิ่มความยึดมั่นผูกพันในวิชาการได้ และพบว่าการวางเป้าหมายเพื่อความเป็นเลิศส่วนบุคคลเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ อธิบายได้ว่าเมื่อนักศึกษาได้รับโปรแกรมฯ จะส่งผลโดยตรงให้นักศึกษามีระดับเป้าหมายเพื่อความเป็นเลิศส่วนบุคคลที่เพิ่มสูงขึ้น จากนั้นเป้าหมายเพื่อความเป็นเลิศส่วนบุคคลจะส่งผลทำให้นักศึกษามีระดับความยึดมั่นผูกพันในวิชาการที่เพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน

วารุณี จันทาพูน (2562) ได้ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ต่อผลการปฏิบัติงานโดยมีความผูกพันในองค์การ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้ การรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีอิทธิพลทางตรง และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความพึงพอใจในการ

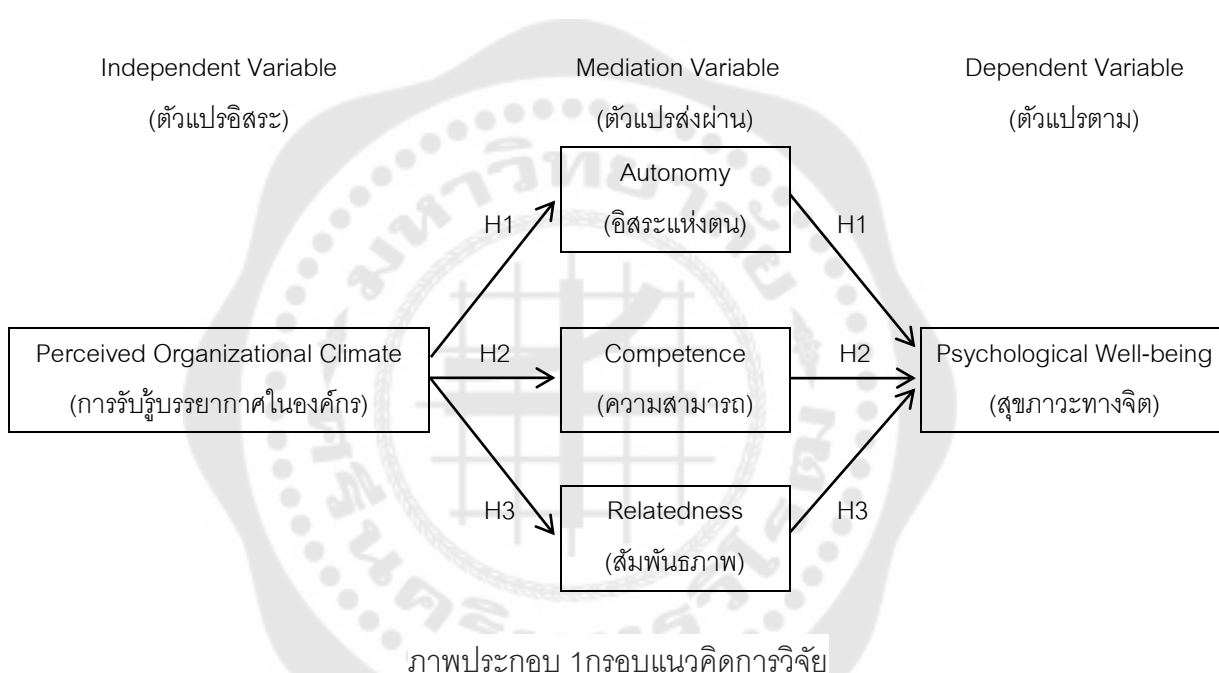
ปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กร รวมถึงตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนในผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 71 ผลที่ได้จากการวิจัยนี้สอดคล้องกับ สมมติฐานวิจัยและยืนยันทฤษฎีการกำหนดตนเอง อีกทั้งผลการศึกษาก็จะได้นำไปประกอบการจัด ทา นโยบายเพิ่มประสิทธิผลการทำงานในพนักงานต่อไป

สรุปได้ว่า จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์ของสุขภาวะทางจิตกับตัวแปรต่างๆ ได้ข้อค้นพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับสุขภาวะ ทางจิต มีหลายปัจจัยเช่น สภาพแวดล้อม การนับถือตนเอง การได้รับกำลังใจ การมีอิสระแห่งตน การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม การมีสัมพันธภาพเชิงบวก การพัฒนาตนเอง การยอมรับตนเอง และการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต และการยอมรับในตนเอง



6. กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework)

การวิจัยอิทธิพลของการรับรู้สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตโดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถและความสัมพันธ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง มีกรอบแนวคิดวิจัยดังแสดงในภาพประกอบ 3 หาความสัมพันธ์ของการรับรู้สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีตัวแปรส่งผ่านทั้งหมด 3 ตัว คือ อิสระแห่งตน ความสามารถและความสัมพันธ์ ภายใต้ทฤษฎีความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐาน และทฤษฎีการกำหนดตัวเอง



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตโดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถและสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง
4. ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสุขภาวะทางจิต

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง จำนวน 546 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง จำนวน 210 คน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (Path analysis) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างนี้ อ้างอิงตามกฎ Rule of thumb (Hairและคณะ,2006) ที่เสนอให้ใช้จำนวนตัวอย่างอย่างน้อย 25 หน่วยต่อ 1 ค่าพารามิเตอร์ ซึ่งในการศึกษานี้ประกอบด้วยพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 7 พารามิเตอร์ ดังนั้น จำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์จึงไม่ควรน้อยกว่า 175 หน่วย และเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของการเก็บข้อมูลจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 ทำให้ในการศึกษาวิจัยนี้ มีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 210 คน

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (two-stage random sampling) โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยแบ่งประชากรตามลักษณะสถานที่ปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 การจำแนกกลุ่มตัวอย่างการเก็บข้อมูลพยาบาลวิชาชีพ

| ประชากร | จำนวนประชากร)N) | จำนวนตัวอย่าง)n) |
|---|---------------------|----------------------|
| พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยนอก) OPD(| 178 | 80 |
| พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วย) IPD(| 341 | 120 |
| พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน Back Office | 27 | 10 |
| รวมพยาบาลวิชาชีพ | 546 | 210 |

ที่มา : สำนักงานกำลังพล ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564

2. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามขนาดที่ได้จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาตามแนวคิดของ Ryff (Ryff, 1989) และออกแบบให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

1. ข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้แก่ เพศ แผนกที่ปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา

ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง 3) ไม่ระบุ

2. อายุ

- 1) 20-30 ปี 2) 31-40 ปี 3) 41-50 ปี 4) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี 2) ปริญญาโท 3) ปริญญาเอก

4. แผนกที่ปฏิบัติงาน

- 1) OPD 2) IPD 3) Back Office

5. ประสบการณ์ทำงาน

- 1) 1-10 ปี 2) 11-20 ปี 3) 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การพัฒนามาตรวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

2.1 การพัฒนาแบบวัดการรับรู้บรรยากาศในองค์กร

การรับรู้บรรยากาศในองค์กรสามารถวัดได้จากแบบวัดการรับรู้บรรยากาศขององค์กรตามแนวคิดของ Litwin & Stringer (2002) โดยผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดของ อาภาพร ทศนแสงสุรย์ (2552) การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านต่างๆภายในองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการยอมรับ และ 5) ด้านการสนับสนุน

1. ด้านโครงสร้าง

| ข้อ | ข้อวัด | คำตอบ | | | | |
|-------|--|------------------------|------------------|----------|-----------------|-----------------------|
| 0 | หน่วยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีการแบ่งแยกหน้าที่การทำงานกันอย่างชัดเจน | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 00 | หน่วยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีนโยบายการบริหารงานภายในองค์กรที่ชัดเจน | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 000 | ในการทำงานบางครั้งข้าพเจ้าไม่มั่นใจว่าใครคือหัวหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของข้าพเจ้า | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 0000 | หน่วยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีลำดับขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจนสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 00000 | หน่วยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีกฎระเบียบในการทำงานมากจนเกินไป ทำให้เสียเวลาในการพิจารณาถึงวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |

2. ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

| ข้อ | ข้อวัด | คำตอบ | | | | |
|-----|---|------------------------|------------------|----------|-----------------|-----------------------|
| 0 | หน่วยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มี มาตรฐานในการดูแลรักษาคนใช้อย่าง ชัดเจน | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 00 | หน่วยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มี ขั้นตอนการตรวจสอบและการ ประเมินผลการดูแลรักษาคนใช้อย่าง เป็นระบบ | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 000 | ข้าพเจ้ามีภาระงานจำนวนมากจึงไม่ สามารถทำเสร็จได้ทันเวลา | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |

3. ด้านความรับผิดชอบ

| ข้อ | ข้อวัด | คำตอบ | | | | |
|------|--|------------------------|------------------|----------|-----------------|-----------------------|
| 0 | ข้าพเจ้ารู้สึกที่ข้าพเจ้าเป็นสมาชิกที่ สำคัญคนหนึ่งขององค์กรนี้ | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 00 | ข้าพเจ้าเป็นกำลังสำคัญในการดูแล ผู้ป่วยของหน่วยงานที่ข้าพเจ้า ปฏิบัติงาน | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 000 | ข้าพเจ้ารักองค์กรนี้มาก | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 0000 | ข้าพเจ้าพร้อมที่จะย้ายงานหาก หน่วยงานอื่นมีรายได้ที่มากกว่า | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |

4. ด้านความอบอุ่น

| ข้อ | ข้อวัด | คำตอบ | | | | |
|-------|---|------------------------|------------------|----------|-----------------|-----------------------|
| 0 | ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจ ไร้อะไรก็ได้ ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 00 | หน่วยงานของข้าพเจ้ามีบรรยากาศที่ เป็นมิตรระหว่างกันเสมอ | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 000 | ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามี ความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 0000 | ข้าพเจ้ามีเพื่อนร่วมงานที่คอยห่วงใย และเข้าใจข้าพเจ้า | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 00000 | ข้าพเจ้าโชคดีที่ได้ทำงานกับเพื่อน ร่วมงานที่ดี | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |

5. ด้านการสนับสนุน

| ข้อ | ข้อวัด | คำตอบ | | | | |
|-----|---|------------------------|------------------|----------|-----------------|-----------------------|
| 0 | ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้โอกาส ข้าพเจ้าได้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 00 | ข้าพเจ้าพึงพอใจในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 000 | หน่วยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |

2.2 การพัฒนาแบบวัดอิสระแห่งตน

อิสระแห่งตนสามารถวัดได้จากแบบวัดอิสระแห่งตน ตามแนวคิดของ Deci & Ryan (1995) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแบบวัดโดยอ้างอิงจากแบบวัดสุขภาวะทางจิตของ วิจิต มนต์ชีวิน (2561) ใช้เป็นหลักในการนำแบบวัดมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1)อิสระแห่งตนด้านความคิด 2) อิสระแห่งตนด้านอารมณ์ 3) อิสระแห่งตนด้านการกระทำ

| ข้อ | ข้อวัด | คำตอบ | | | | |
|--------------------------------|---|------------------------|------------------|----------|-----------------|-----------------------|
| อิสระแห่งตนด้านความคิด | | | | | | |
| 0 | ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 00 | ข้าพเจ้ายอมรับผลการตัดสินใจของตนเองแม้จะทำให้บุคคลรอบตัวผิดหวัง | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| อิสระแห่งตนด้านอารมณ์ | | | | | | |
| 0 | ข้าพเจ้ามีความมั่นใจเมื่อต้องทำสิ่งต่างๆด้วยตนเอง | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 00 | การปฏิเสธคำขอของเพื่อนร่วมงานทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจ | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| อิสระแห่งตนด้านการกระทำ | | | | | | |
| 0 | เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหา ข้าพเจ้าจะขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานก่อน | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 00 | ข้าพเจ้าจะปฏิเสธคำขอร้องของเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานขอให้ข้าพเจ้าช่วยเหลือขณะที่ข้าพเจ้าไม่พร้อมที่จะช่วยเหลือ | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |

2.3 การพัฒนาแบบวัดความสามารถ

ความสามารถหรือสมรรถนะ สามารถวัดได้จากแบบวัดความสามารถ ตามแนวคิดของ Deci & Ryan (1995) โดยผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบวัดโดยอ้างอิงจากแบบวัดความสามารถของ ลลิตา แท่งเพชร (2558)

| ข้อ | ข้อวัด | คำตอบ | | | | |
|-----|--|------------------------|------------------|----------|-----------------|-----------------------|
| 0 | ข้าพเจ้าตัดสินใจทำสิ่งใดแล้ว ข้าพเจ้าจะมุ่งมั่นที่จำทำต่อไปจนสำเร็จ | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 00 | เมื่อข้าพเจ้าวางแผนที่จะทำสิ่งใดแล้ว ข้าพเจ้ามั่นใจว่าจะสามารถทำตามแผนที่วางไว้ได้ | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 000 | ข้าพเจ้ามักจะล้มเลิกการทำงานต่างๆ ก่อนที่ข้าพเจ้าจะทำงานนั้นสำเร็จ | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |

| | | | | | | |
|-------|-------------------------------------|------------------------|------------------|----------|-----------------|-----------------------|
| 0000 | ข้าพเจ้าเป็นคนยอมแพ้อะไรง่าย ๆ | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 00000 | ความล้มเหลวทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกท้อไป | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |

2.4 การพัฒนาแบบวัดสัมพันธภาพ

ความสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกมีคุณค่า ได้รับความสำคัญ ได้รับความห่วงใยและได้รับการปฏิบัติอย่างอบอุ่นจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชาและบุคคลใกล้ชิด ความสัมพันธ์สามารถวัดได้จากแบบวัดความสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้แปลมาจาก Relationship Assessment Scale (RAS) ซึ่งถูกสร้างขึ้นตามแนวคิดของ (Hendrick, 1998) โดยแบบวัดมีทั้งหมด 5 ข้อ ลักษณะมาตรวัดมีทั้งหมด 5 ระดับ โดยคำตอบมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับข้อคำถามแต่ละข้อ

| ข้อ | ข้อวัด | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
|-------|--|------------------------|------------------|----------|-----------------|-----------------------|
| 0 | ข้าพเจ้าพอใจในความสัมพันธ์ของข้าพเจ้าต่อผู้ร่วมงาน | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 00 | ความสัมพันธ์ของข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ ดี | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 000 | ข้าพเจ้ามีความรักและความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 0000 | ข้าพเจ้ามีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 00000 | ความสัมพันธ์ของข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานเป็นไปตามที่ข้าพเจ้าคาดหวัง | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |

2.5 การพัฒนาแบบวัดสุขภาวะทางจิต

สุขภาวะทางจิตสามารถวัดได้จากแบบวัดสุขภาวะทางจิตที่ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบวัดโดยอ้างอิงจากแบบวัดสุขภาวะทางจิตของ ดารวันต์ รักสัตย์ (2557) ที่ทำการปรับปรุงพัฒนาโดยอ้างอิงแนวคิดของ แนวคิดทฤษฎีของ Ryff(1989) ใช้เป็นหลักในการนำแบบวัดมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. การยอมรับตนเอง (Self-acceptance)
2. การมีเป้าหมายในชีวิต (Purpose in Life)
3. ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy)
4. การพัฒนาตนเอง (Personal

Growth) 5. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น (Positive Relation with Others) 6.การมีความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery)

| ข้อ | ข้อวัด | คำตอบ | | | | |
|--|---|------------------------|------------------|----------|-----------------|-----------------------|
| การพัฒนาตนเอง | | | | | | |
| 0 | ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการทำในสิ่งที่ตนเองไม่ถนัด เพราะคิดว่าไม่มีวันที่ตนเองจะสามารถทำได้ | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 00 | ยิ่งได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ข้าพเจ้ายิ่งรู้สึกว่าโลกนี้มีอะไรน่าสนใจ | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น | | | | | | |
| 0 | ถ้าข้าพเจ้าไม่พอใจอะไร ข้าพเจ้าจะแสดงออกโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 00 | ข้าพเจ้ามีคนที่วางใจพอที่จะคุยเรื่องทั่วไปและเรื่องส่วนตัวได้ | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| การมีความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม | | | | | | |
| 0 | ข้าพเจ้ารู้สึกว่าชีวิตของข้าพเจ้าซับซ้อนจนไม่สามารถจัดการอะไรได้ | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |
| 00 | ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่สามารถรับมือกับเรื่องต่างๆที่เกิดขึ้นในแต่ละวันได้ | เห็นด้วย น้อยที่สุด | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย มากที่สุด |

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในงานวิจัยนี้ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยกำหนดนิยามตามทฤษฎีของตัวแปรที่ทำการศึกษาและสร้างข้อวัดให้มีความเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง โดยมาตราวัดใช้เป็นแบบลิเคิร์ต (Linkert scale) ซึ่งมีลักษณะวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| | | |
|--------------------|-----------------|---|
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | ค่าคะแนนเท่ากับ | 1 |
| เห็นด้วยน้อย | ค่าคะแนนเท่ากับ | 2 |
| เห็นด้วย | ค่าคะแนนเท่ากับ | 3 |
| เห็นด้วยมาก | ค่าคะแนนเท่ากับ | 4 |
| เห็นด้วยมากที่สุด | ค่าคะแนนเท่ากับ | 5 |

2. การวิจัยนี้สำรวจข้อมูลด้วยการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (online questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากเครื่องมือ Google Form ของ Google เพื่ออำนวยความสะดวกของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามไปทดสอบความตรงและความเที่ยงได้ (Validity and Reliability) โดยนำแบบสอบถามข้างต้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านจิตวิทยา ด้านการวัดและการประเมินและด้านการวิจัย เพื่อทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อวัดกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน โดยมีเกณฑ์กำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด ดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้

ผลของค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อวัดกับวัตถุประสงค์ (IOC) พบว่า ข้อคำถาม 52 ข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 ผลการพิจารณาดังตาราง 2 ผู้วิจัยปรับแก้ข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ต่อไป

ตาราง 2 ผลการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

| องค์ประกอบการวัด | ค่า IOC | | | จำนวน ข้อ | สรุปข้อ เสนอแนะ |
|--|---------|-----------|------|--------------|--------------------|
| | < .50 | 0.50-0.90 | 1.00 | | |
| 1. การรับรู้บรรยากาศในองค์กร | | | | | |
| 1.1 ด้านโครงสร้าง | - | 1 | 4 | 5 | ปรับข้อความ |
| 1.2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน | - | - | 5 | 5 | ให้สอดคล้อง |
| 1.3 ด้านความรับผิดชอบ | - | 2 | 3 | 5 | กับนิยาม |
| 1.4 ด้านความอบอุ่น | - | - | 5 | 5 | เชิงปฏิบัติการ |
| 1.5 ด้านการสนับสนุน | - | - | 5 | 5 | |
| 2. อีสาระแห่งตน | | | | | |
| 2.1 ด้านความคิด | - | 1 | 4 | 5 | แก้ไขข้อความ |
| 2.2 ด้านอารมณ์ | - | - | 5 | 5 | ให้ชัดเจนและ |
| 2.3 ด้านการกระทำ | - | 1 | 4 | 5 | กระชับ |
| 3. ความสามารถ | - | - | 5 | 5 | |
| 4. สัมพันธภาพ | - | - | 5 | 5 | |
| 5. สุขภาวะทางจิต | | | | | |
| 5.1 ด้านการยอมรับตนเอง | - | 2 | 3 | 5 | ปรับข้อความ |
| 5.2 ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต | - | 1 | 4 | 5 | ให้สอดคล้อง |
| 5.3 ด้านความเป็นตัวของตัวเอง | - | 1 | 4 | 5 | กับนิยาม |
| 5.4 ด้านการพัฒนาตนเอง | - | - | 5 | 5 | เชิงปฏิบัติการ |
| 5.5 ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น | - | 1 | 4 | 5 | |
| 5.6 ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม | - | - | 5 | 5 | |
| รวม | - | 10 | 70 | 80 | |

4. หลังจากการปรับแก้เครื่องมือตามคำแนะนำแล้ว จึงตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่คัดที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าความเที่ยง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1974) ซึ่งมีค่ามากกว่า

0.70 เป็นไปตามเกณฑ์ แสดงให้เห็นว่า แบบวัดมีความเที่ยง สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้ดังแสดง
ในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบสอบถาม

| ตัวแปร | จำนวนข้อ | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบสอบถาม |
|--|----------|---------------------------------------|
| 1. การรับรู้บรรยากาศในองค์กร | 25 | 0.95 |
| 1.1 ด้านโครงสร้าง | 5 | 0.88 |
| 1.2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน | 5 | 0.96 |
| 1.3 ด้านความรับผิดชอบ | 5 | 0.87 |
| 1.4 ด้านความอบอุ่น | 5 | 0.93 |
| 1.5 ด้านการสนับสนุน | 5 | 0.91 |
| 2. อีสระแห่งตน | 15 | 0.92 |
| 2.1 ด้านความคิด | 5 | 0.99 |
| 2.2 ด้านอารมณ์ | 5 | 0.91 |
| 2.3 ด้านการกระทำ | 5 | 0.96 |
| 3 .ความสามารถ | 5 | 0.88 |
| 4. สัมพันธภาพ | 5 | 0.92 |
| 5. สุขภาวะทางจิต | 30 | 0.90 |
| 5.1 ด้านการยอมรับตนเอง | 5 | 0.93 |
| 5.2 ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต | 5 | 0.90 |
| 5.3 ด้านความเป็นตัวของตัวเอง | 5 | 0.98 |
| 5.4 ด้านการพัฒนาตนเอง | 5 | 0.95 |
| 5.5 ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น | 5 | 0.92 |
| 5.6 ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม | 5 | 0.88 |

3. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยคำนึงถึงสิทธิของผู้ร่วมวิจัย โดยนำเสนอออกมาเป็นภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำมาสืบค้นเจาะจงหาผู้ตอบได้ จึงไม่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน งานวิจัยนี้ดำเนินการขอการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมโครงการวิจัยที่ทำในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระยะเวลาการจัดทำ 1 ปี รหัสโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G-154/2565 โดยข้อมูลและคำตอบทั้งหมดถูกปกปิดเป็นความลับ และทำลายข้อมูลเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาข้างต้นโดยข้อมูลไม่มีผลกระทบต่อ ๗ ต่อผู้ตอบหรือหน่วยงานของผู้ตอบเนื่องจากไม่สามารถ นำมาสืบค้นเจาะจงหาผู้ตอบ

4. ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการจริยธรรม สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ โดยขอการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับงานวิจัยที่ทำในมนุษย์ กรณีเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้ากรมแพทย์ทหารเรือ สังกัดกระทรวงกลาโหม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างข้อมูลสำหรับการวิจัย
3. ผู้วิจัยประสานงานสำนักงานวิจัยโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้ากรมแพทย์ทหารเรือ สังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อชี้แจงขอบเขตในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกี่ยวกับระยะเวลาและรูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ผู้วิจัยจัดเตรียมและแจกแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยการเฉพาะเจาะจงแบ่งตามแผนก โดยชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจวัตถุประสงค์และคำชี้แจงของการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน
5. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลกลับมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วน
6. ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ คือ ตอบครบทุกข้อตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานและรายงานผลการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับรวบรวมได้จากเครื่องมือวิจัย ใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนการรับรู้บรรยากาศในองค์กร อิสระแห่งตน ความสามารถ สัมพันธภาพ และสุขภาวะทางจิต พร้อมด้วยการจัดระดับของคะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ (Best & Kahn, 1993) ซึ่งมีค่าคะแนนดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด ค่าคะแนนเท่ากับ 1.00 - 1.80

| | | |
|-------------------|-----------------|-------------|
| เห็นด้วยน้อย | ค่าคะแนนเท่ากับ | 1.81 - 2.60 |
| เห็นด้วย | ค่าคะแนนเท่ากับ | 2.61 - 3.40 |
| เห็นด้วยมาก | ค่าคะแนนเท่ากับ | 3.41 - 4.20 |
| เห็นด้วยมากที่สุด | ค่าคะแนนเท่ากับ | 4.21 - 5.00 |

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติบรรยายค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อจำแนกลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุ งาน ดูการกระจายของข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น จากการหาค่าความตรง (validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เพื่อหาค่าความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ของตัวแปรในการพิสูจน์ โครงสร้างโมเดลตามนิยามเชิงปฏิบัติการ และความสอดคล้องตามความเป็นจริง
3. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อประมาณค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ของตัวแปรที่สันนิษฐานว่าเป็น สาเหตุต่อตัวแปรที่เป็นผลหรือไม่สัมประสิทธิ์อิทธิพล (path coefficient) โดยใช้ค่าสถิติ ที่บ่งบอกถึงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้อีกตัวหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป (Cohen, Cohen, West, & Aiken, 2003) เพื่อทำการวิเคราะห์ และศึกษารูปแบบอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม โดยตรวจสอบความสอดคล้องกลไกของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูล

เชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมเอมอส (AMOS) โดยค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐาน ดังนี้

4.1 ค่าไค-สแควร์ (chi-square) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการทำสอบโมเดลต้องการให้ค่าไค - สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) และควรมีค่าดัชนีน้อยกว่า 2 เพราะต้องการโมเดลตามสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่แตกต่างกัน ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าสูงมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืน มีค่าความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรืออีกนัยหนึ่ง คือโมเดลตามภาวะสันนิษฐานไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยต้องทำการปรับข้อมูลต่อไป จนเมื่อค่าไค- สแควร์มีค่าต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงแสดงว่าโมเดลตามภาวะสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหากปรับแล้วยังพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ให้พิจารณาดัชนีตัวอื่น ๆ ประกอบ เนื่องจากถ้ากลุ่มตัวอย่างค่อนข้างใหญ่ จะพบว่าค่าไค - สแควร์จะมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (root mean squared error of approximation : RMSEA) เป็นค่าสถิติ จากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค-สแควร์ว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความเที่ยงตรงนั้นไม่สอดคล้องกับความจริง และเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระแล้วค่าสถิติมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิติขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นของความอิสระ RMSEA จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 โดย ถ้าค่าดัชนี RMSEA ต่ำกว่า .05 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี (good fit) ถ้าอยู่ระหว่าง .05 - .08 แสดงว่าพอใช้ได้ และถ้าอยู่ระหว่าง .08 - .10 แสดงว่าไม่ค่อยดี (mediocre) และถ้ามากกว่า .10 แสดงว่าไม่ดี

4.3 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (standardized root mean squared residual: SRMR) แสดงขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี SRMR ควรมีค่าต่ำกว่า .05

4.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit index: GFI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ค่าดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี GFI ควรมีค่าสูงกว่า .90

4.5 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (adjusted goodness of fit index: AGFI) เมื่อนำค่าดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปร

และขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะได้ค่าดัชนี AGFI ซึ่งมีคุณสมบัติ เช่นเดียวกับค่าดัชนี GFI โดยจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 แสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี GFI ควรมีค่าสูงกว่า 0.90

ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อประมาณค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) มีรายละเอียดแสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าสถิติและเกณฑ์วัดระดับความกลมกลืนของเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของโมเดลและเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์

| ค่าสถิติ | เกณฑ์การพิจารณา |
|---|-------------------------|
| ไคสแควร์ (Chi-square) | < 2 |
| ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) | < 0.05 = สอดคล้องดี |
| | 0.05 – 0.08 = พอใช้ได้ |
| | 0.08 – 0.10 = ไม่ค่อยดี |
| | > 0.10 = สอดคล้องไม่ดี |
| ดัชนีวัดระดับความพอดีเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) | > 0.09 |
| ค่า Tucker-Lewis Index (TLI) | > 0.09 |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายในการวิจัย 2 ประการ คือ (1.) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน (2.) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ที่มีต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมี อิสระแห่งตน ความสามารถและ สัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีสมมติฐานการวิจัย 4 ข้อ ได้แก่ (1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีต่อสุขภาวะทางจิตโดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (2) การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีอิสระแห่งตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน(3) การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีความสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่าน (4) การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง จำนวน 546 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง จำนวน 210 คน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (Path analysis) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างนี้ อ้างอิงตามกฎ Rule of thumb (Hairและคณะ, 2006) ที่เสนอให้ใช้จำนวนตัวอย่างอย่างน้อย 25 หน่วยต่อ 1 ค่าพารามิเตอร์ ซึ่งในการศึกษานี้ประกอบด้วยพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 7 พารามิเตอร์ ดังนั้น จำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์จึงไม่ควรน้อยกว่า 175 หน่วย และเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของการเก็บข้อมูลจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 ทำให้ในการศึกษาวิจัยนี้ มีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 210 คน การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (two-stage random sampling) คือ เริ่มจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยแบ่งประชากรตามลักษณะสถานที่ปฏิบัติงานจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามขนาดที่ได้จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามสำหรับวัดตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 5 ตัวแปร แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ (1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (2) แบบวัดการรับรู้บรรยากาศในองค์กร (3) แบบวัดอิสระแห่งตน (4) แบบวัดความสามารถ (5) แบบวัดสัมพันธภาพ และ (6) แบบวัดสุขภาวะทางจิต เมื่อนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน พบว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.87 ถึง 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ (1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนการรับรู้บรรยากาศในองค์กร อิสระแห่งตน ความสามารถ สัมพันธภาพ และสุขภาวะทางจิต และ (2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อประมาณค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ของตัวแปรที่สันนิษฐานว่าเป็น สาเหตุต่อตัวแปรที่เป็นผล หรือไม่สัมประสิทธิ์อิทธิพล (path coefficient) โดยใช้ค่าสถิติ ที่บ่งบอกถึงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้อีกตัวหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป (Cohen et al., 2003) เพื่อทำการวิเคราะห์ และศึกษารูปแบบอิทธิพลทางตรงของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และอิทธิพลทางอ้อมที่มีความผูกพันในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไปยังผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ การยาสูบแห่งประเทศไทย โดยตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมเอมอส (AMOS)

อักษรย่อแทนตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล

| | | |
|-----|---------|---------------------------|
| OR | หมายถึง | การรับรู้บรรยากาศในองค์กร |
| OR1 | หมายถึง | ด้านโครงสร้าง |
| OR2 | หมายถึง | ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน |
| OR3 | หมายถึง | ด้านความรับผิดชอบ |
| OR4 | หมายถึง | ด้านความอบอุ่น |
| OR5 | หมายถึง | ด้านการสนับสนุน |
| AU | หมายถึง | อิสระแห่งตน |
| AU1 | หมายถึง | ด้านความคิด |
| AU2 | หมายถึง | ด้านอารมณ์ |
| AU3 | หมายถึง | ด้านการกระทำ |

| | | |
|-----|---------|--------------------------------------|
| CO | หมายถึง | ความสามารถ |
| RE | หมายถึง | สัมพันธภาพ |
| PS | หมายถึง | สุขภาวะทางจิต |
| PS1 | หมายถึง | ด้านการยอมรับตนเอง |
| PS2 | หมายถึง | ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต |
| PS3 | หมายถึง | ด้านความเป็นตัวของตัวเอง |
| PS4 | หมายถึง | ด้านการพัฒนาตนเอง |
| PS5 | หมายถึง | ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น |
| PS6 | หมายถึง | ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม |

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม แห่งหนึ่ง จำนวน 210 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.48 (n = 127) มีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.90 (n = 67) (Mean = 38.41, S.D. = 9.60) มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 174 (n = 82.85) ปฏิบัติงานที่แผนก IPD คิดเป็นร้อยละ 57.14 (n = 120) และมีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.81 (n = 92) (Mean = 15.18, S.D. = 9.63) รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตาราง 5 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

| | ตัวแปร | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----|-------------|---|--------|
| เพศ | ชาย | 81 | 38.57 |
| | หญิง | 127 | 60.48 |
| | ไม่ระบุ | 2 | 0.95 |
| | อายุ | | |
| | 20-30 ปี | 67 | 31.90 |
| | 31-40 ปี | 58 | 27.62 |
| | 41-50 ปี | 64 | 30.48 |
| | 51 ปีขึ้นไป | 21 | 10.00 |
| | | Mean = 38.41, S.D. = 9.60, Min = 18, Max = 59 | |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| ตัวแปร | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|---------------|
| ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 174 | 82.85 |
| ปริญญาโท | 35 | 16.67 |
| ปริญญาเอก | 1 | 0.48 |
| แผนกที่ปฏิบัติงาน | | |
| OPD | 80 | 38.10 |
| IPD | 120 | 57.14 |
| Back Office | 10 | 4.76 |
| ประสบการณ์ทำงาน | | |
| 1-10 ปี | 92 | 43.81 |
| 11-20 ปี | 53 | 25.24 |
| 21 ปีขึ้นไป | 65 | 30.95 |
| Mean = 15.18, S.D. = 9.63, Min = 1, Max = 37 | | |
| รวม | 210 | 100.00 |

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. การรับรู้บรรยากาศในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปร มีค่าระหว่าง 3.78-4.10 โดยตัวแปรความอบอุ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.10$, $SD = 0.65$) รองลงมา คือ ตัวแปรการสนับสนุน ($M = 3.96$, $SD = 0.67$) ตัวแปรโครงสร้าง ($M = 3.87$, $SD = 0.52$) ตัวแปรความรับผิดชอบ ($M = 3.86$, $SD = 0.48$) และตัวแปรมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($M = 3.78$, $SD = 0.52$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของข้อมูล ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะใกล้เคียงกับโค้งปกติ

2. อีสระแห่งตน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรอีสระแห่งตน มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร มีค่าระหว่าง 3.09-3.43 โดยตัวแปรอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 3.43$, $SD = 0.50$)

รองลงมา คือ ตัวแปรการกระทำ ($M = 3.14$, $SD = 0.58$) และตัวแปรความคิด ($M = 3.09$, $SD = 0.45$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของข้อมูล ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะใกล้เคียงกับโค้งปกติ

3. ความสามารถ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรความสามารถ มีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วยมาก ($M = 4.06$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของข้อมูล ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) พบว่า มีการแจกแจงในลักษณะใกล้เคียงกับโค้งปกติ

4. สัมพันธภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วยมาก ($M = 4.06$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของข้อมูล ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) พบว่า มีการแจกแจงในลักษณะใกล้เคียงกับโค้งปกติ

5. สุขภาวะทางจิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรสุขภาวะทางจิต มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 6 ตัวแปร มีค่าระหว่าง 2.38-4.04 โดยตัวแปรการมีเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($M = 4.04$, $SD = 0.63$) รองลงมา คือ ตัวแปรความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม ($M = 3.98$, $SD = 0.85$) ตัวแปรการพัฒนาตนเอง ($M = 3.83$, $SD = 0.43$) ตัวแปรการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ($M = 3.59$, $SD = 0.39$) ตัวแปรการยอมรับตนเอง ($M = 2.98$, $SD = 0.54$) และตัวแปรความเป็นตัวของตัวเอง ($M = 2.38$, $SD = 0.84$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของข้อมูล ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะใกล้เคียงกับโค้งปกติ รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตาราง 6 ค่าสถิติบรรยายลักษณะตัวแปรในการวิจัย

| ตัวแปร | ค่าสถิติ | | | | | | | |
|----------------------------------|----------|------|-------|------|------|-------|-------|--------------|
| | M | SD | C.V. | Min | Max | Sk | Ku | ระดับ |
| การรับรู้บรรยากาศในองค์กร | | | | | | | | |
| ด้านโครงสร้าง | 3.87 | 0.52 | 10.27 | 2.60 | 5.00 | 0.00 | -0.07 | เห็นด้วยมาก |
| ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน | 3.78 | 0.52 | 12.27 | 2.40 | 5.00 | 0.14 | -0.45 | เห็นด้วยมาก |
| ด้านความรับผิดชอบ | 3.86 | 0.48 | 11.23 | 2.60 | 5.00 | -0.08 | -0.01 | เห็นด้วยมาก |
| ด้านความอบอุ่น | 4.10 | 0.65 | 14.42 | 2.00 | 5.00 | -0.38 | -0.19 | เห็นด้วยมาก |
| ด้านการสนับสนุน | 3.96 | 0.67 | 13.45 | 2.00 | 5.00 | -0.28 | -0.17 | เห็นด้วยมาก |
| อิสระแห่งตน | | | | | | | | |
| ด้านความคิด | 3.09 | 0.45 | 12.20 | 2.20 | 4.20 | 0.30 | -0.29 | เห็นด้วย |
| ด้านอารมณ์ | 3.43 | 0.50 | 13.25 | 2.40 | 5.00 | 0.99 | 1.12 | เห็นด้วยมาก |
| ด้านการกระทำ | 3.14 | 0.58 | 11.33 | 1.60 | 5.00 | 0.96 | 2.04 | เห็นด้วย |
| ความสามารถ | | | | | | | | |
| ความสามารถ | 4.06 | 0.54 | 13.29 | 3.00 | 5.00 | -0.21 | -0.71 | เห็นด้วยมาก |
| สัมพันธภาพ | | | | | | | | |
| สัมพันธภาพ | 4.06 | 0.61 | 14.38 | 2.00 | 5.00 | -0.06 | -0.56 | เห็นด้วยมาก |
| สุขภาวะทางจิต | | | | | | | | |
| ด้านการยอมรับตนเอง | 2.98 | 0.54 | 12.29 | 1.80 | 4.60 | 0.32 | -0.02 | เห็นด้วย |
| ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต | 4.04 | 0.63 | 11.40 | 2.20 | 5.00 | -0.52 | -0.17 | เห็นด้วยมาก |
| ด้านความเป็นตัวของตัวเอง | 2.38 | 0.84 | 14.70 | 1.00 | 5.00 | 0.59 | 0.71 | เห็นด้วยน้อย |
| ด้านการพัฒนาตนเอง | 3.83 | 0.43 | 13.18 | 2.80 | 4.80 | -0.50 | -0.44 | เห็นด้วยมาก |
| ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดี | 3.59 | 0.39 | 15.15 | 2.40 | 4.40 | -0.52 | 0.30 | เห็นด้วยมาก |
| กับบุคคลอื่น | | | | | | | | |
| ความสามารถในการจัดการ | 3.98 | 0.85 | 13.72 | 1.00 | 5.00 | -1.16 | 2.04 | เห็นด้วยมาก |
| สิ่งแวดล้อม | | | | | | | | |

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามความมุ่งหมายของการวิจัยทั้ง 2 ประการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

1.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร พบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก และเป็นบวกทุกคู่ มีค่าตั้งแต่ 0.37 ถึง 0.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ร้อยละ 37 ถึง 72 รายละเอียดดังตารางที่ 7

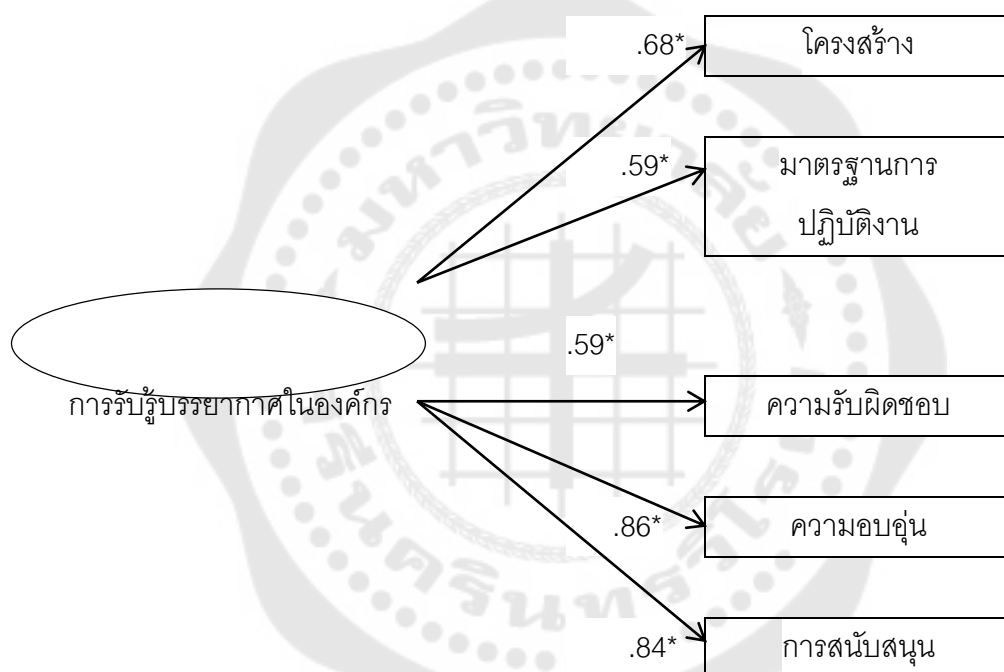
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร (N=210)

| ตัวแปร | Mean | S.D. | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | | | | |
|-----------------------------|------|------|---------------------------|------|------|------|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. ด้านโครงสร้าง | 3.87 | 0.52 | 1 | | | | |
| 2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน | 3.78 | 0.52 | .43* | 1 | | | |
| 3. ด้านความรับผิดชอบ | 3.86 | 0.48 | .40* | .46* | 1 | | |
| 4. ด้านความอบอุ่น | 4.10 | 0.65 | .55* | .53* | .50* | 1 | |
| 5. ด้านการสนับสนุน | 3.96 | 0.67 | .58* | .46* | .37* | .72* | 1 |

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการรับรู้บรรยากาศในองค์กร พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 1.42, df = 3, p-value = 0.23, ค่า RMSEA = 0.45, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.99 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$)

(Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.90 (Hu & Bentler, 1999)

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานตั้งแต่ 0.59-0.86 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ ความอบอุ่น ($\beta = 0.86$) การสนับสนุน ($\beta = 0.84$) โครงสร้าง ($\beta = 0.68$) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบ ($\beta = 0.59$) ตามลำดับ ดังแสดงในภาพประกอบ 2



Chi-square = 1.42, df = 3, p-value = 0.23, ค่า RMSEA = 0.45, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.99

ภาพประกอบ 2 โมเดลการวัดองค์ประกอบการรับรู้บรรยากาศในองค์กรพร้อมค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

1.2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรอิสระแห่งตน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรอิสระแห่งตน พบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก และเป็นบวกทุกคู่ มีค่าตั้งแต่ 0.47 ถึง 0.68

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 47 ถึง 68 รายละเอียดดังตารางที่ 8

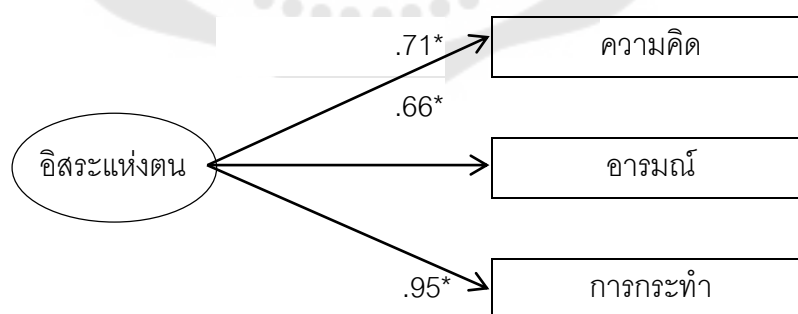


ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรอิสระแห่งตน (N=210)

| ตัวแปร | Mean | S.D. | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | | |
|-----------------|------|------|---------------------------|------|---|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| 1. ด้านความคิด | 3.09 | 0.45 | 1 | | |
| 2. ด้านอารมณ์ | 3.43 | 0.50 | .47* | 1 | |
| 3. ด้านการกระทำ | 3.14 | 0.58 | .68* | .63* | 1 |

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลอิสระแห่งตน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 1.15, df = 3, p-value = 0.18, ค่า RMSEA = 0.21, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.99 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.90 (Hu & Bentler, 1999)

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรอิสระแห่งตน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานตั้งแต่ 0.66-0.95 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ การกระทำ ($\beta = 0.95$) ความคิด ($\beta = 0.71$) และอารมณ์ ($\beta = 0.66$) ตามลำดับ ดังแสดงในภาพประกอบ 3



Chi-square = 1.15, df = 3, p-value = 0.18, ค่า RMSEA = 0.21, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.99

ภาพประกอบ 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบอิสระแห่งตนพร้อมค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

1.3 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรความสามารถ

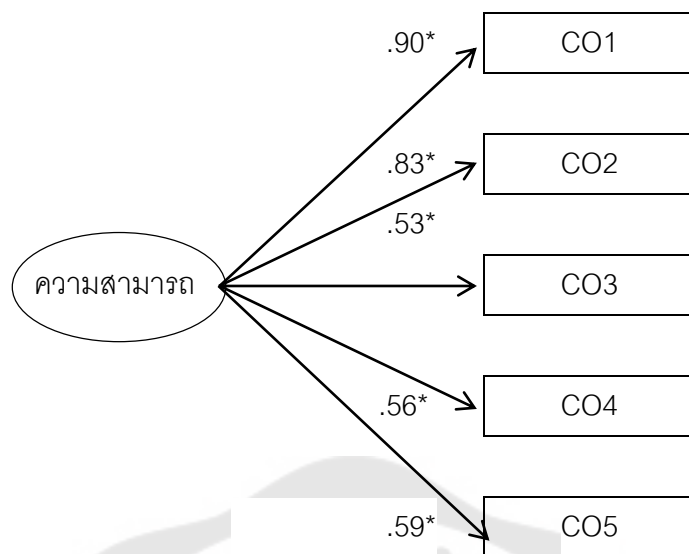
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรความสามารถ พบว่า ข้อคำถามทั้ง 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก และเป็นบวกทุกคู่ มีค่าตั้งแต่ 0.31 ถึง 0.74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ร้อยละ 31 ถึง 74 รายละเอียดดังตารางที่ 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อคำถามกับตัวแปรความสามารถ (N=210)

| | ตัวแปร | Mean | S.D. | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | | | | | |
|----|--------|------|------|---------------------------|------|------|------|---|--|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1. | CO1 | 4.29 | 0.67 | 1 | | | | | |
| 2. | CO2 | 4.18 | 0.64 | .74* | 1 | | | | |
| 3. | CO3 | 3.86 | 1.07 | .34* | .36* | 1 | | | |
| 4. | CO4 | 4.03 | 1.04 | .46* | .31* | .71* | 1 | | |
| 5. | CO5 | 3.96 | 0.72 | .53* | .50* | .38* | .43* | 1 | |

ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสามารถ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 1.39, df = 2, p-value = 0.25, ค่า RMSEA = 0.01, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.99 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.90 (Hu & Bentler, 1999)

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรความสามารถ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานตั้งแต่ 0.53-0.90 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ การตัดสินใจทำสิ่งใดแล้วจะมุ่งมั่นที่จำทำต่อไปจนสำเร็จ (CO1) ($\beta = 0.90$) เมื่อวางแผนที่จะทำสิ่งใดแล้วจะสามารถทำตามแผนที่วางไว้ได้ (CO2) ($\beta = 0.83$) ความล้มเหลวทำให้ผู้ต่อไป (CO5) ($\beta = 0.59$) การเป็นคนไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคหรือปัญหาอะไรต่างๆ (CO4) ($\beta = 0.56$) และ การไม่ล้มเลิกการทำงานก่อนที่จะทำงานนั้นสำเร็จ (CO3) ($\beta = 0.53$) ตามลำดับ ดังแสดงในภาพประกอบ 4



Chi-square = 1.39, df = 2, p-value = 0.25, ค่า RMSEA = 0.01, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.99

หมายเหตุ CO1 คือ การตัดสินใจทำอะไรแล้วจะมุ่งมั่นที่จำทำต่อไปจนสำเร็จ; CO2 คือ เมื่อวางแผนที่จะทำอะไรแล้วมั่นใจว่าจะสามารถทำตามแผนที่วางไว้ได้; CO3 คือ การล้มเลิกการทำงานต่างๆ ก่อนที่จะทำงานนั้นสำเร็จ; CO4 คือ การเป็นคนยอมแพ้ต่ออุปสรรคหรือปัญหาอะไรต่างๆ; CO5 คือ ความล้มเหลวทำให้ผู้ต่อไป

ภาพประกอบ 4 โมเดลการวัดองค์ประกอบความสามารถพร้อมค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

1.4 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสัมพันธภาพ

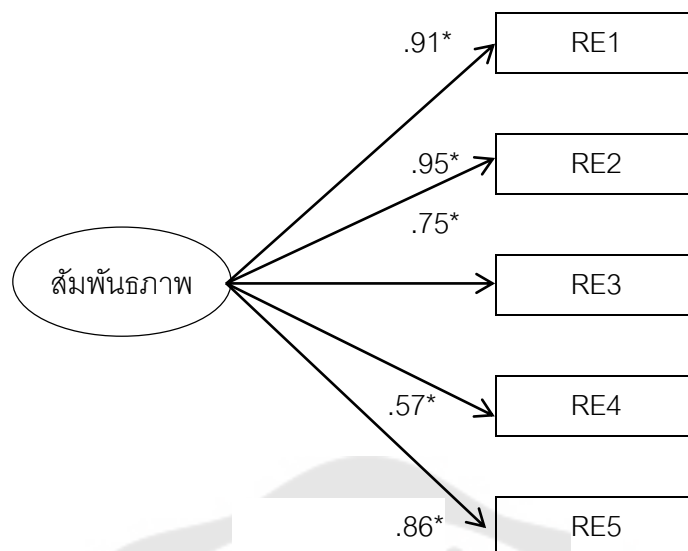
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรสัมพันธภาพ พบว่า ข้อคำถามทั้ง 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก และเป็นบวกทุกคู่ มีค่าตั้งแต่ 0.34 ถึง 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ร้อยละ 34 ถึง 86 รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อคำถามกับตัวแปรสัมพันธ์ภาพ (N=210)

| ตัวแปร | Mean | S.D. | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | | | | |
|--------|------|------|---------------------------|------|------|------|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. RE1 | 4.06 | 0.76 | 1 | | | | |
| 2. RE2 | 4.06 | 0.78 | .86* | 1 | | | |
| 3. RE3 | 4.29 | 0.63 | .69* | .71* | 1 | | |
| 4. RE4 | 4.04 | 1.06 | .34* | .41* | .48* | 1 | |
| 5. RE5 | 3.88 | 0.81 | .79* | .82* | .64* | .47* | 1 |

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสัมพันธ์ภาพ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 0.47, df = 3, p-value = 0.71, ค่า RMSEA = 0.01, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.99 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.90 (Hu & Bentler, 1999)

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรสัมพันธ์ภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานตั้งแต่ 0.57-0.95 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ดี (RE2) ($\beta = 0.95$) ความพอใจในความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (RE1) ($\beta = 0.91$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (RE5) ($\beta = 0.86$) การมีความรักและความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน (RE3) ($\beta = 0.75$) และการไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน (RE4) ($\beta = 0.57$) ตามลำดับ ดังแสดงในภาพประกอบ 5



Chi-square = 0.47, df = 3, p-value = 0.71, ค่า RMSEA = 0.01, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.99

ภาพประกอบ 5 โมเดลการวัดองค์ประกอบสัมพันธภาพพร้อมค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

1.5 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสุขภาวะทางจิต

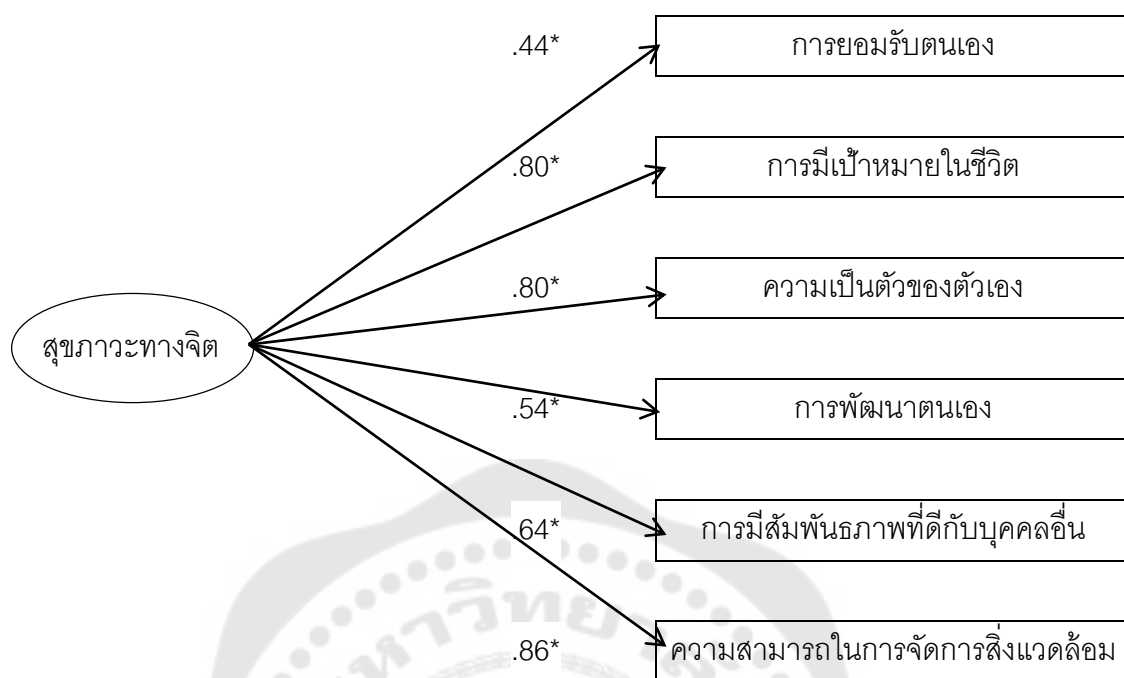
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรสุขภาวะทางจิต พบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก และเป็นบวกทุกคู่ มีค่าตั้งแต่ 0.31 ถึง 0.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ ร้อยละ 31 ถึง 70 รายละเอียดดังตารางที่ 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรสุขภาวะทางจิต (N=210)

| ตัวแปร | Mean | S.D. | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | | | | | |
|---|------|------|---------------------------|------|------|------|------|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. ด้านการยอมรับตนเอง | 2.98 | 0.54 | 1 | | | | | |
| 2. ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต | 4.04 | 0.63 | .31* | 1 | | | | |
| 3. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง | 2.38 | 0.84 | .54* | .63* | 1 | | | |
| 4. ด้านการพัฒนาตนเอง | 3.83 | 0.43 | .47* | .47* | .26* | 1 | | |
| 5. ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น | 3.59 | 0.39 | .39* | .50* | .49* | .36* | 1 | |
| 6. ด้านความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม | 3.98 | 0.85 | .43* | .68* | .70* | .45* | .57* | 1 |

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสุขภาวะทางจิต พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 1.24, df = 6, p-value = 0.28, ค่า RMSEA = 0.01, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.98 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.90 (Hu & Bentler, 1999)

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรสุขภาวะทางจิต มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานตั้งแต่ 0.44-0.86 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 6 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม ($\beta = 0.86$) การมีเป้าหมายในชีวิต ความเป็นตัวของตัวเอง ($\beta = 0.80$) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ($\beta = 0.64$) การพัฒนาตนเอง ($\beta = 0.54$) และการยอมรับตนเอง ($\beta = 0.44$) ตามลำดับ ดังแสดงในภาพประกอบ 6



Chi-square = 1.24, df = 6, p-value = 0.28, ค่า RMSEA = 0.01, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.98

ภาพประกอบ 6 โมเดลการวัดองค์ประกอบสุขภาวะทางจิตพร้อมค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

2. อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ที่มีต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมี อีสระแห่งตน ความสามารถ และ สัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล และส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดล

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกต พบว่าตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทิศทางบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.82 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ความคิดกับการกระทำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.82

ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ โครงสร้างกับการพัฒนาตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20 รายละเอียดดังตารางที่ 12

ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล (n = 210)

| ตัวแปร | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1.OR1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.OR2 | .43 | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.OR3 | .40 | .46 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 4.OR4 | .55 | .53 | .50 | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 5.OR5 | .58 | .46 | .37 | .72 | 1 | | | | | | | | | | | |
| 6.AU1 | .41 | .47 | .46 | .46 | .43 | 1 | | | | | | | | | | |
| 7.AU2 | .47 | .40 | .41 | .33 | .35 | .47 | 1 | | | | | | | | | |
| 8.AU3 | .44 | .41 | .46 | .44 | .20 | .82 | .82 | 1 | | | | | | | | |
| 9.CO | .31 | .46 | .41 | .34 | .26 | .25 | .41 | .21 | 1 | | | | | | | |
| 10.RE | .43 | .47 | .32 | .65 | .59 | .27 | .30 | .42 | .51 | 1 | | | | | | |
| 11.PS1 | .46 | .35 | .41 | .49 | .41 | .32 | .39 | .45 | .26 | .44 | 1 | | | | | |
| 12.PS2 | .21 | .37 | .23 | .48 | .47 | .38 | .48 | .31 | .59 | .45 | .31 | 1 | | | | |
| 13.PS3 | .42 | .48 | .48 | .48 | .49 | .60 | .29 | .55 | .39 | .33 | .54 | .63 | 1 | | | |
| 14.PS4 | .20 | .40 | .47 | .29 | .44 | .46 | .44 | .47 | .60 | .29 | .47 | .47 | .26 | 1 | | |
| 15.PS5 | .25 | .37 | .30 | .50 | .48 | .27 | .48 | .26 | .43 | .22 | .39 | .50 | .49 | .36 | 1 | |
| 16.PS6 | .21 | .36 | .19 | .22 | .49 | .51 | .28 | .48 | .55 | .40 | .43 | .68 | .70 | .45 | .57 | 1 |
| Mean | 3.87 | 3.78 | 3.86 | 4.1 | 3.96 | 3.09 | 3.43 | 3.14 | 4.06 | 4.06 | 2.98 | 4.04 | 2.38 | 3.83 | 3.59 | 3.98 |
| S.D. | 0.52 | 0.52 | 0.48 | 0.65 | 0.67 | 0.45 | 0.50 | 0.58 | 0.54 | 0.61 | 0.54 | 0.63 | 0.84 | 0.43 | 0.39 | 0.85 |

*p < .05

นอกจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามแล้ว ผู้วิจัยยังได้ทำการตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ระหว่างตัวแปรในโมเดลผ่านการวิเคราะห์ค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (variance inflation factor : VIF) ซึ่งพบว่า องค์ประกอบส่วนใหญ่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง และมีค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.36 ถึง 4.28 ซึ่งผ่านเกณฑ์ข้อตกลงเบื้องต้นของ Hair Jr, Black, Babin, and Anderson (2014) ที่กล่าวว่าค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรมากกว่า 10.00 ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในโมเดลไม่มีลักษณะของภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

2.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดล

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 1.54, df = 1, p-value = 0.21, RMSEA = 0.04, CFI = 0.99, TLI = 0.99 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.90 (Hu & Bentler, 1999) จากข้อมูลสถิติที่กล่าวมาสนับสนุนว่าโมเดลนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวน (R^2) ของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ได้ร้อยละ 68.00 นอกจากนี้ตัวแปรอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวน (R^2) ของตัวแปรสุขภาวะทางจิต ได้ร้อยละ 71.00

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ที่ส่งผลต่อตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร พบว่า อิสระแห่งตน มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้บรรยากาศในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($\beta = 0.40, p < 0.05$) ความสามารถ มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้บรรยากาศในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($\beta = 0.71, p < 0.05$) และสัมพันธภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้บรรยากาศในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($\beta = 0.45, p < 0.05$)

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ที่ส่งผลต่อตัวแปรสุขภาวะทางจิต พบว่า อิสระแห่งตน มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิต อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($\beta = 0.44, p < 0.05$) ความสามารถ ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิต ($\beta = 0.09, p > 0.05$) และสัมพันธภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิต อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($\beta = 0.28, p < 0.05$)

จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

นอกจากนี้เมื่อทดสอบอิทธิพลการส่งผ่านของตัวแปรสุขภาวะทางจิต ด้วยวิธีการวิเคราะห์ bootstrapping (Preacher & Hayes, 2004) โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างซ้ำ ประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood) ที่ช่วงความเชื่อมั่น 95% (95% bias corrected confidence intervals) ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีอิสระแห่งตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน (coeff = 0.29, CI = [0.05, 0.28]) ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีความสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่าน (coeff = 0.15, CI = [0.17, 0.45]) และตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน (coeff = 0.33, CI = [0.07, 0.31]) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากผลการทดสอบข้างต้นสนับสนุนบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของตัวแปรอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นการรับรู้บรรยากาศในองค์กร กับตัวแปรตามสุขภาวะทางจิต รายละเอียดดังตาราง 13 และ ภาพประกอบ 7

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดล และผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

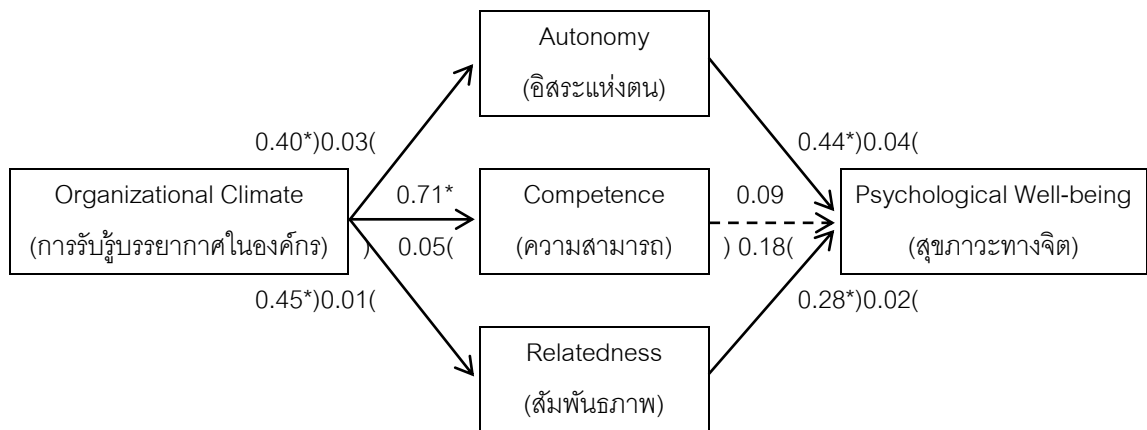
| ตัวแปรสาเหตุ | | การรับรู้ บรรยากาศ ในองค์กร | อิสระแห่งตน | ความสามารถ | สัมพันธภาพ |
|-----------------------|----|-----------------------------------|-------------|------------|------------|
| ตัวแปรผล | | | | ถ | |
| อิสระแห่งตน | TE | 0.400*** | | | |
| | |)0.00(| | | |
| R ² =0.160 | DE | 0.400*** | | | |
| | |)0.00(| | | |
| | IE | - | | | |
| | | - | | | |

ตารางที่ 13 (ต่อ)

| ตัวแปรสาเหตุ | | การรับรู้ บรรยากาศ ในองค์กร | อิสระ แห่งตน | ความ สามารถ | สัมพันธภาพ |
|---|-----------------------|-----------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| ความสามารถ | TE | 0.710*** | | | |
| | |)0.00(| | | |
| | R ² =0.504 | DE | 0.710*** | | |
| | |)0.00(| | | |
| | IE | - | | | |
| | | - | | | |
| สัมพันธภาพ | TE | 0.450*** | | | |
| | |)0.00(| | | |
| | R ² =0.203 | DE | 0.450*** | | |
| | |)0.00(| | | |
| | IE | - | | | |
| | | - | | | |
| สุขภาวะทางจิต | TE | 0.361*** | 0.442*** | 0.085 | 0.275*** |
| | |)0.00(|)0.00(|)0.08(|)0.00(|
| | R ² =0.512 | DE | - | 0.442*** | 0.085 |
| | | - |)0.00(|)0.09(|)0.00(|
| | IE | 0.361*** | - | - | - |
| | |)0.00(| - | - | - |
| Chi-square = 1.54, df = 1, p-value = 0.21, RMSEA = 0.04, CFI = 0.99, TLI = 0.99 | | | | | |

หมายเหตุ *p<.05, **p<.01, ***p<.001, TE = ขนาดอิทธิพลรวม, DE = ขนาดอิทธิพลทางตรง,

IE = ขนาดอิทธิพลทางอ้อม, ค่าในวงเล็บ คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน



ภาพประกอบ 7 โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง

พบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีอิสระแห่งตน และสัมพันธภาพเป็นตัวแปร
ส่งผ่าน ส่วนการรับรู้บรรยากาศในองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีความสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่าน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายในการวิจัย 2 ประการ คือ (1) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน และ (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และ สัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีสมมติฐานการวิจัย 4 ข้อ ได้แก่ (1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่มีต่อสุขภาวะทางจิตโดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (2) การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีอิสระแห่งตนเป็นตัวแปรส่งผ่าน (3) การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีความสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่าน และ(4) การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง จำนวน 546 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง จำนวน 210 คน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (Path analysis) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างนี้ อ้างอิงตามกฎ Rule of thumb (Hairและคณะ, 2006) ที่เสนอให้ใช้จำนวนตัวอย่างอย่างน้อย 25 หน่วยต่อ 1 ค่าพารามิเตอร์ ซึ่งในการศึกษานี้ประกอบด้วยพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 7 พารามิเตอร์ ดังนั้น มีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 210 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (two-stage random sampling) คือ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามสำหรับวัดตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 5 ตัวแปร แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ (1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (2) แบบวัดการรับรู้บรรยากาศในองค์กร (3) แบบวัดอิสระแห่งตน (4) แบบวัดความสามารถ (5) แบบวัดสัมพันธภาพ และ(6) แบบวัดสุขภาวะทางจิต เมื่อนำมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) พบว่า การรับรู้บรรยากาศ

ในองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.95 อิศระแห่งตน มีค่าเท่ากับ 0.92 ความสามารถ มีค่าเท่ากับ 0.88 สัมพันธภาพ มีค่าเท่ากับ 0.92 และสุขภาวะทางจิต มีค่าเท่ากับ 0.90

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ (1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนการรับรู้บรรยากาศในองค์กร อิศระแห่งตน ความสามารถ สัมพันธภาพ และสุขภาวะทางจิต และ (2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อประมาณค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) (Cohen, Cohen, West, & Aiken, 2003) โดยตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรมเอมอส (AMOS)

สรุปผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง จำนวน 210 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.48 (n = 127) มีอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.90 (n = 67) (Mean = 38.41, S.D. = 9.60) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 174 (n = 82.85) ปฏิบัติงานที่แผนก IPD คิดเป็นร้อยละ 57.14 (n = 120) และมีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.81 (n = 92) (Mean = 15.18, S.D. = 9.63)

2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปร มีค่าระหว่าง 3.78-4.10 โดยตัวแปรความอบอุ่นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (M = 4.10, SD = 0.65) รองลงมา คือ ตัวแปรการสนับสนุน (M = 3.96, SD = 0.67) ตัวแปรโครงสร้าง (M = 3.87, SD = 0.52) ตัวแปรความรับผิดชอบ (M = 3.86, SD = 0.48) และตัวแปรมาตรฐานการปฏิบัติงาน (M = 3.78, SD = 0.52) ตามลำดับ

2.2 ตัวแปรอิศระแห่งตน มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร มีค่าระหว่าง 3.09-3.43 โดยตัวแปรอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (M = 3.43, SD = 0.50) รองลงมา คือ ตัวแปรการกระทำ (M = 3.14, SD = 0.58) และตัวแปรความคิด (M = 3.09, SD = 0.45) ตามลำดับ

2.3 ตัวแปรความสามารถ มีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วยมาก (M = 4.06, SD = 0.54)

2.4 ตัวแปรสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับเห็นด้วยมาก (M = 4.06, SD = 0.61)

2.5 ตัวแปรสุขภาวะทางจิต มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 6 ตัวแปร มีค่าระหว่าง 2.38-4.04 โดยตัวแปรการมีเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (M = 4.04, SD = 0.63) รองลงมา

คือ ตัวแปรความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม ($M = 3.98$, $SD = 0.85$) ตัวแปรการพัฒนาตนเอง ($M = 3.83$, $SD = 0.43$) ตัวแปรการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ($M = 3.59$, $SD = 0.39$) ตัวแปรการยอมรับตนเอง ($M = 2.98$, $SD = 0.54$) และตัวแปรความเป็นตัวของตัวเอง ($M = 2.38$, $SD = 0.84$) ตามลำดับ

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามความมุ่งหมายของการวิจัยทั้ง 2 ประการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด/ ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรต่างๆ ในเชิงสาเหตุของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง

1.1 ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร พบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก และเป็นบวกทุกคู่ มีค่าตั้งแต่ 0.37 ถึง 0.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ร้อยละ 37 ถึง 72 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการรับรู้บรรยากาศในองค์กร พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\text{Chi-square} = 1.42$, $df = 3$, $p\text{-value} = 0.23$, ค่า $\text{RMSEA} = 0.45$, ค่า $\text{CFI} = 0.99$ และค่า $\text{TLI} = 0.99$ ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.06 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.95 (Hu & Bentler, 1999) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานตั้งแต่ 0.59-0.86 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ ความอบอุ่น ($\beta = 0.86$) การสนับสนุน ($\beta = 0.84$) โครงสร้าง ($\beta = 0.68$) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบ ($\beta = 0.59$) ตามลำดับ

1.2 ผลการตรวจสอบโมเดลการวัด/ ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรอิสระแห่งตน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรอิสระแห่งตน พบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก และเป็นบวกทุกคู่ มีค่าตั้งแต่ 0.47 ถึง 0.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้

ร้อยละ 47 ถึง 68 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลอิสระแห่งตน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 1.15, df = 3, p-value = 0.18, ค่า RMSEA = 0.21, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.99 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.06 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.95 (Hu & Bentler, 1999) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรอิสระแห่งตน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานตั้งแต่ 0.66-0.95 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ การกระทำ ($\beta = 0.95$) ความคิด ($\beta = 0.71$) และอารมณ์ ($\beta = 0.66$) ตามลำดับ

1.3 ผลการตรวจสอบโมเดลการวัด/ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปร ความสามารถ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรความสามารถ พบว่า ข้อคำถามทั้ง 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก และเป็นบวกทุกคู่ มีค่าตั้งแต่ 0.31 ถึง 0.74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ร้อยละ 31 ถึง 74 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสามารถ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 1.39, df = 2, p-value = 0.25, ค่า RMSEA = 0.01, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.99 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.06 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.95 (Hu & Bentler, 1999) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรความสามารถ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานตั้งแต่ 0.53-0.90 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ การตัดสินใจทำสิ่งใดแล้วจะมุ่งมั่นที่จำทำต่อไปจนสำเร็จ (CO1) ($\beta = 0.90$) เมื่อวางแผนที่จะทำสิ่งใดแล้วจะสามารถทำตามแผนที่วางไว้ได้ (CO2) ($\beta = 0.83$) ความล้มเหลวทำให้สู้ต่อไป (CO5) ($\beta = 0.59$) การเป็นคนไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคหรือปัญหาอะไรง่าย ๆ (CO4) ($\beta = 0.56$) และการไม่ล้มเลิกการทำงานก่อนที่จะทำงานนั้นสำเร็จ (CO3) ($\beta = 0.53$) ตามลำดับ

1.4 ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปร สัมพันธภาพ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรสัมพันธภาพ พบว่า ข้อคำถามทั้ง 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก และเป็นบวกทุกคู่ มีค่าตั้งแต่ 0.34 ถึง 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ร้อยละ 34 ถึง 86 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสัมพันธภาพ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 0.47, df = 3, p-value = 0.71, ค่า RMSEA = 0.01, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.99 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.06 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.95 (Hu & Bentler, 1999) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรสัมพันธภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานตั้งแต่ 0.57-0.95 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ดี (RE2) ($\beta = 0.95$) ความพอใจในความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (RE1) ($\beta = 0.91$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปตามที่คาดหวัง (RE5) ($\beta = 0.86$) การมีความรักและความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน (RE3) ($\beta = 0.75$) และการไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน (RE4) ($\beta = 0.57$) ตามลำดับ

1.5 ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสุข ภาวะทางจิต

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรสุขภาวะทางจิต พบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก และเป็นบวกทุกคู่ มีค่าตั้งแต่ 0.31 ถึง 0.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ร้อยละ 31 ถึง 70 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสุขภาวะทางจิต พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 1.24, df = 6, p-value = 0.28, ค่า RMSEA = 0.01, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.98 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.06 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.95 (Hu & Bentler, 1999) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรสุขภาวะทางจิต มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบ

คะแนนมาตรฐานตั้งแต่ 0.44-0.86 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 6 ตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม ($\beta = 0.86$) การมีเป้าหมายในชีวิต ความเป็นตัวของตัวเอง ($\beta = 0.80$) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ($\beta = 0.64$) การพัฒนาตนเอง ($\beta = 0.54$) และการยอมรับตนเอง ($\beta = 0.44$) ตามลำดับ

2. อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ที่มีต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมี อิสระแห่งตน ความสามารถ และ สัมพันธภาพ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square = 1.54, df = 1, p-value = 0.21, RMSEA = 0.04, CFI = 0.99, TLI = 0.99 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.06 ค่า CFI และค่า TLI มีค่ามากกว่า 0.95 (Hu & Bentler, 1999) จากข้อมูลสถิติที่กล่าวมาสนับสนุนว่าโมเดลนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวน (R^2) ของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ได้ร้อยละ 68.00 นอกจากนี้ตัวแปรอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวน (R^2) ของตัวแปรสุขภาวะทางจิต ได้ร้อยละ 71.00

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ที่ส่งผลต่อตัวแปรการรับรู้บรรยากาศในองค์กร พบว่า อิสระแห่งตน มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้บรรยากาศในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($\beta = 0.40, p < 0.05$) ความสามารถ มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้บรรยากาศในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($\beta = 0.71, p < 0.05$) และสัมพันธภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้บรรยากาศในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($\beta = 0.45, p < 0.05$)

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) ที่ส่งผลต่อตัวแปรสุขภาวะทางจิต พบว่า อิสระแห่งตน มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิต อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($\beta = 0.44, p < 0.05$) ความสามารถ ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิต ($\beta = 0.09, p > 0.05$) และสัมพันธภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิต อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($\beta = 0.28, p < 0.05$)

จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีอิสระแห่งตน และสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ส่วนการรับรู้บรรยากาศในองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีความสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้นำเสนอแล้วในข้างต้น อภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1) โมเดลเชิงสาเหตุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์สอดคล้องเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับโมเดลเชิงทฤษฎีการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิต โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถและสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ภายใต้ทฤษฎีการกำหนดตนเอง เป็นแนวคิดที่อธิบายแรงจูงใจของมนุษย์ในการที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ เกี่ยวข้องกับกระบวนการของแรงจูงใจ อารมณ์ และบุคลิกภาพของมนุษย์ (Deci & Ryan, 1985; Vansteenkiste, Niemiec, & Soenens, 2010) โดยที่ Ryan และ Deci (2000) ระบุว่าทฤษฎีการกำหนดตนเอง เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมและมีความแม่นยำมากที่สุด ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีในกลุ่มทฤษฎีความต้องการ เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของมนุษย์และความต้องการทางจิตใจโดยธรรมชาติ การกำหนดตนเองมุ่งเน้นไปที่ระดับพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจในตนเองและตัดสินใจด้วยตนเอง โดยได้แยกความแตกต่างของแรงจูงใจตามเหตุผล และเป้าหมายที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม แบ่งออกเป็นแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจภายใน หมายถึง การกระทำอันเนื่องมาจากความสนใจหรือมีความพึงพอใจในการทำพฤติกรรมนั้น ส่วนแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่างที่ต้องการ นอกจากนี้ยังอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกว่ามีหลายรูปแบบ บางรูปแบบส่งผลให้เกิดแรงผลักดันไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจภายนอกนี้จึงมีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลไม่สามารถอาศัยเพียงแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้ หรือสร้างแรงจูงใจได้เสมอไป ตัวแปรส่งผ่านเป็นตัวแปรเชิงจิตวิทยา โดยสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา ภายใต้ทฤษฎีการกำหนดตนเอง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีต่างๆ สอดคล้องกับการศึกษาของนฤพจน์ เปี่ยมปัญญา (2560) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานบริษัทโดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปร

ส่งผ่าน ยังพบเห็นเช่นกันว่า การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยภาวะผู้นำในตนเอง การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานและร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในความมุ่งมั่นในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 55 เช่นเดียวกับวารุณี จันทาพูน (2562) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานโดยมีความผูกพันในองค์การ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ยังพบเห็นเช่นกันว่า การรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีอิทธิพลทางตรง และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์การ รวมถึงตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตาม คิดเป็นร้อยละ 71 และโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เช่นกัน

2) อิทธิพลการรับรู้บรรยากาศในองค์กร ที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิต โดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถและ สัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน (สมมติฐาน 2-4)

1. สภาพการณ์ของสุขภาวะทางจิต และการรับรู้บรรยากาศในองค์กร

สุขภาวะทางจิต มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 6 ตัวแปร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าระหว่าง 2.38-4.04 โดยตัวแปรการมีเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.04$, $SD = 0.63$) รองลงมา คือ ตัวแปรความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม ($M = 3.98$, $SD = 0.85$) ตัวแปรการพัฒนาตนเอง ($M = 3.83$, $SD = 0.43$) ตัวแปรการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ($M = 3.59$, $SD = 0.39$) ตัวแปรการยอมรับตนเอง ($M = 2.98$, $SD = 0.54$) และตัวแปรความเป็นตัวของตัวเอง ($M = 2.38$, $SD = 0.84$) ตามลำดับ บ่งบอกว่า พยาบาลวิชาชีพ มีสภาวะที่บุคคลได้รับรู้ว่าคุณสามารถทำในสิ่งที่ต้องการ และทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ สามารถเป็นตัวของตัวเอง ภูมิใจกับการกระทำของตนเอง มั่นใจในตนเอง โดยมีพัฒนาการทางจิตใจที่ดี พึงพอใจกับประสบการณ์ชีวิตในช่วงเวลาที่ผ่านมา แต่ไม่ได้รวมถึงสถานการณ์ที่กำลังเผชิญในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีตรา ทองมา และสุวิณี วิวัฒน์วานิช (2560) พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีสุขภาวะ อยู่ในระดับสูง เนื่องจากการปฏิบัติงานของพยาบาลมักทำงานร่วมกันเป็นทีม ต้องอาศัยการพูดคุย ติดต่อสื่อสารระหว่างกัน อาศัยความร่วมมือซึ่งกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตาภา ดวงทิพย์ และภาสกร เดวิซพงษ์ (2562) พบว่า ความผาสุกทางจิตใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูง นอกจากนั้น การรับรู้บรรยากาศในองค์กร มีค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าระหว่าง 3.78-4.10 โดยตัวแปรความอบอุ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.10$, $SD = 0.65$) รองลงมา คือ ตัวแปรการสนับสนุน ($M = 3.96$, $SD = 0.67$) ตัวแปรโครงสร้าง ($M = 3.87$, $SD = 0.52$) ตัวแปรความรับผิดชอบ ($M = 3.86$, $SD = 0.48$) และตัว

แปรมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($M = 3.78$, $SD = 0.52$) บ่งบอกว่า พยาบาลวิชาชีพ รับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน ที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมทั้งด้านจิตใจและกายภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเชษฐกิตติ์ บุญพลีชัฐไศรินทร์ และชนะพล ศรีธำชชา (2564) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การใช้ทฤษฎีและโมเดลในการอธิบายสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง

ทฤษฎีการกำหนดตนเองเป็นแนวคิดที่อธิบายแรงจูงใจของมนุษย์ในการที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ เกี่ยวข้องกับกระบวนการของแรงจูงใจ อารมณ์ และบุคลิกภาพของมนุษย์ (Deci & Ryan, 1985; Vansteenkiste, Niemiec, & Soenens, 2010) โดยที่ Ryan และ Deci (2000) ระบุว่าทฤษฎีการกำหนดตนเอง เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมและมีความแม่นยำมากที่สุด ซึ่งแรงจูงใจภายใน หมายถึง การกระทำอันเนื่องมาจากความสนใจ หรือมีความพึงพอใจในการทำพฤติกรรมนั้น ส่วนแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การกระทำอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่างที่ต้องการ นอกจากนี้ยังอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกว่ามีหลายรูปแบบ บางรูปแบบส่งผลให้เกิดแรงผลักดันไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจภายนอกนี้จึงมีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลไม่สามารถอาศัยเพียงแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้ หรือสร้างแรงจูงใจได้เสมอไป

ทฤษฎีการกำหนดตนเองเป็นทฤษฎีเชิงประจักษ์ของทฤษฎีแรงจูงใจในมนุษย์และบุคลิกภาพ ในบริบททางสังคมที่สร้างแรงจูงใจที่แตกต่างในแง่ของความเป็นอิสระและการควบคุม ทฤษฎีนี้ นำไปสู่แรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน มีการพัฒนาขึ้นเป็นทฤษฎีย่อย 5 ทฤษฎี 1) ผลกระทบของสภาพแวดล้อมทางสังคมต่อแรงจูงใจภายใน 2) การพัฒนาแรงจูงใจภายนอกและการกำกับตนเอง ผสานกันจนเป็นแรงจูงใจภายใน 3) ความแตกต่างของแต่ละบุคคลเป็นแนวทางในการสร้างแรงบันดาลใจ 4) การทำงานของความต้องการทางจิตวิทยาจำเป็นต่ออรรถิภาวะ ความซื่อสัตย์และสุขภาพ 5) ผลกระทบของต่อความเป็นอยู่ที่ดีและประสิทธิภาพ ทฤษฎีนี้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ การศึกษา จิตบำบัด แรงจูงใจในการทำงาน การออกกำลังกายและพฤติกรรมทางสังคม เป็นสิ่งทำนายคุณภาพ ความสัมพันธ์ และสุขภาวะที่ดี นอกจากนี้ยังแสดงถึงผลลัพธ์ของสภาพสังคมที่ส่งเสริมหรือ ลดแรงจูงใจ (Deci & Ryan, 2008; 2012)

งานศึกษาของ Manganelli และคณะ (2017) แสดงให้เห็นว่าทฤษฎีการกำหนดตนเอง กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าเป็นหนทางในการมีสุขภาพจิตที่ดีด้วย ทั้งยังเป็นประโยชน์

ในการทำงานเนื่องด้วยการที่ทฤษฎีการกำหนดตนเองเป็นทฤษฎีหนึ่งที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับเรื่องของการทำงาน คือการให้พลังเชิงบวกกับพนักงานโดยคำนึงถึงแรงจูงใจภายในของบุคคลเป็นสำคัญ (Deci et al., 2017)

งานวิจัยครั้งนี้สนใจศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ Ryan และ Deci (2000) ที่เน้นไปที่ความต้องการทางจิตนั่นคือความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา เป็นความต้องการพื้นฐานที่ติดตัวของมนุษย์ในเรื่องของการมีเป็นอิสระแห่งตน (Autonomy) การมีความสามารถ (Competence) และการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Relatedness) ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination) ตามแนวคิดของ Deci และ Ryan (1985; 2000) เป็นทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก และการขาดแรงจูงใจ โดยอธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง มีพื้นฐานแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีการเรียนรู้ มีความสามารถ มีการพัฒนาตนเอง มีประสบการณ์ และมีสุขภาวะทางจิตมาตั้งแต่เกิด ซึ่งจะพัฒนาไปตามศักยภาพ โดยอาศัยการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมทางสังคม และประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ ทั้งหมดนี้จะพัฒนาขึ้นกลายเป็นบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล (Deci & Ryan, 1985; Vansteenkiste, Niemiec, & Soenens, 2010)

3. บทบาทของตัวแปรอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพในฐานะตัวแปรส่งผ่านในโมเดล

จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีอิสระแห่งตน และสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเอง ที่สนับสนุนแนวคิดของทฤษฎีการกำหนดตนเอง 3 ประเด็น Deci และ Ryan (1995) ได้เสนอว่าถ้าต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ต้องทำให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) 3 ประการก่อน ได้แก่ การมีอิสระแห่งตน การมีความสามารถ และการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งทั้ง 3 ประการนี้จะสร้างแรงจูงใจภายนอกแบบบูรณาการ (integration extrinsic motivation) ซึ่งเป็นความต้องการทางจิตวิทยาขั้นพื้นฐาน ความต้องการเหล่านี้กล่าวได้ว่าเป็นสิ่งพื้นฐานของความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ โดยการมีอิสระแห่งตน (Autonomy) เป็นความต้องการในการแสดงพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์ โดยมีการสนับสนุน การจัดการ และการตัดสินใจที่เกิดจากตนเองผู้เดียว การได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อการมีอิสระแห่งตนเกี่ยวข้องกับทฤษฎีสุขภาวะทางจิตที่ดี เกิดการเรียนรู้ เกิดความสำเร็จ และการพัฒนาตนเองไปในทางบวก (Gagne & Deci, 2005; Goodale, 1997; Newstrom, Davis, & Pierce, 1993; Spector,

1985) และการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness) เป็นการที่บุคคลรู้สึกถึงความใกล้ชิด มีความเชื่อมโยง หรือมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รู้สึกถึงความห่วงใยจากการกระทำของบุคคลอื่น รู้สึกอบอุ่น รับรู้ถึงการได้มีส่วนร่วม ความเป็นส่วนหนึ่ง ได้รับกำลังใจ และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองซึ่งเกิดจากบุคคลอื่น (Deci & Ryan, 1995) เป็นความรู้สึกที่มีความเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลซึ่งเป็นพนักงาน และงานขององค์กร ในบริบทของความต้องการที่บุคคลต้องการสัมพันธภาพกับงาน เป็นการสร้างความผูกพันทางอารมณ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น และตนเองกับงาน ส่งผลทางบวกกับการมีแรงจูงใจในงาน (Deci & Ryan, 1985; 2014; Gagne & Deci, 2005) จะเห็นได้ว่า การรับรู้บรรยากาศในองค์กรมีส่วนทำให้พยาบาลวิชาชีพสุขภาวะทางจิตที่ดี โดยมีอิสระแห่งตน และสัมพันธภาพเป็นส่วนสนับสนุน ดังนั้น หากพยาบาลวิชาชีพมีบรรยากาศในการทำงาน โดยมีอิสระในการทำงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานแล้ว ก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพสุขภาวะทางจิตที่ดีมากขึ้น

ส่วนการรับรู้บรรยากาศในองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง โดยมีความสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ความสามารถ เป็นระดับการรับรู้ทักษะในการทำงาน (Thomas & Velthouse, 1990) เมื่อระดับการรับรู้ความสามารถของมนุษย์สูง บุคคลนั้นจะมีระดับความยึดมั่นในพฤติกรรมในการ ไปสู่เป้าหมายที่มากขึ้นและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้ได้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพตามไปด้วย (Goodale, 1997) ดังนั้น ตัวแปรส่งผ่านความสามารถจึงไม่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Marimuthu และ Abdullah (2019) พบว่า ความสามารถไม่มีอิทธิพลต่อการมีสุขภาวะทางจิตที่ดี และประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน

นอกจากนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤพจน์ เปี่ยมปัญญา (2560) พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลภาวะผู้นำในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน โดยมีการเสริมพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยภาวะผู้นำในตนเอง การเสริมพลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปาจริย์ หวังรุ่งกิจ (2561) พบว่า การวางเป้าหมายเพื่อความเป็นเลิศเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันในวิชาการของนักศึกษาปริญญาตรีสามารถเพิ่มความยึดมั่นผูกพันในวิชาการได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี จันทาพูน (2562) พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลการรับรู้

ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้ การรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีอิทธิพลทางตรง และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์การ รวมถึงตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนในผลการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 71 ผลที่ได้จากการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานวิจัยและยืนยันทฤษฎีการกำหนดตนเอง อีกทั้งผลการศึกษาก็จะได้นำไปประกอบการจัดทำ นโยบายเพิ่มประสิทธิผลการทำงานในพนักงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศในองค์กรโดยผ่านอิสระแห่งตน ความสามารถ และสัมพันธภาพ เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความสามารถในการปรับสุขภาวะทางจิต ดังนั้น โรงพยาบาล ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ทำงานกันอย่างชัดเจน มีมาตรฐานในการดูแลรักษาคนไข้อย่างชัดเจน ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งขององค์กร ปรับปรุงให้หน่วยงานมีบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างกันเสมอ และเปิดโอกาสพยาบาลวิชาชีพให้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

2. เนื่องจากผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า องค์กรประกอบได้แก่ อิสระแห่งตน และสัมพันธภาพ สามารถอธิบายสุขภาวะทางจิต ได้ดี ดังนั้น โรงพยาบาล ควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง มีความมั่นใจและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อเป้าหมายขององค์กร สามารถควบคุมตนเองให้ทำตามเป้าหมายที่กำหนดได้ มีวางแผนและสามารถทำตามแผนที่วางไว้ได้ และมีความรักและความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน

3. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สุขภาวะทางจิตทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการทำงานที่ดีขึ้น ดังนั้น โรงพยาบาล ควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเชื่อมั่นว่าตนเองมีโอกาสไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถดำเนินชีวิตตามแผนที่กำหนดไว้ มีความภูมิใจที่ตนเองมีความสามารถเพิ่มขึ้นหลังจากเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมต่างๆ และสามารถเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงสิ่งที่อยู่แวดล้อมให้ดีขึ้นได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาโมเดลการปรับตัวในครั้งต่อไป ควรพิจารณาเลือกใช้ตัวแปรปัจจัยทางบริบทแวดล้อมอื่นๆ เข้ามาร่วมศึกษาในโมเดลโครงสร้าง เช่น สภาพแวดล้อมทางการศึกษา บรรยากาศการเรียนรู้ ความเครียดในการทำงาน เป็นต้น

2. เนื่องจากข้อจำกัดของกลุ่มตัวอย่างและเวลาในการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ไม่สามารถศึกษาไปถึงผลลัพธ์ของสุขภาวะทางจิตในด้านอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร ความพึงพอใจในชีวิต เป็นต้น ซึ่งเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล ดังนั้นการศึกษาในครั้งต่อไป ควรมีการเพิ่มเติมตัวแปรให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ได้อีกด้วย

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาในรูปแบบโมเดลพหุกลุ่ม (multi-group modeling) เปรียบเทียบระหว่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบริบทและเป็นการติดตามศึกษาความเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของสุขภาวะทางจิตต่อไป



บรรณานุกรม

- Barrett, P. (2007). Structural equation modelling: Adjudging model fit. *Personality and Individual Differences, 42*(5), 815-824.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Bradburn, M. N. (1965). *The Structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S., & Aiken, L. (2003). *Applied multiple correlation/regression analysis for the social sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychological testing*. NY: Harper & Row.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Human autonomy: The basis for true self-esteem. In M. H. Kernis (Ed.), *Efficacy, agency, and self-esteem* (pp. 31-49): Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne, 49*(3), 182.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). *Self-determination theory*.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C., & Leone, D. R. (1994). Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. *Journal of personality, 62*(1), 109-134.
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C., & Leone, D. R. (1994). Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. *Journal of personality, 62*(1), 119-142.
- Dupuy, H. J. (1997). The general well-being schedule. In Mcdowell & C. Newell (Eds.), *A measuring health: A guide to rating scales and questionnaires*. NY: Oxford university press.

- Goodale, J. C., Koerner, M., & Roney, J. (1997). Analyzing the impact of service provider empowerment on perceptions of service quality inside an organization. *Journal of Quality Management*, 2(2), 191-215.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, A., & Anderson, R. E. (2006) *Multivariate data analysis*. Uppersaddle River. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition* (7th ed.). Harlow: Pearson.
- Hall, D. T., & Schneider, B. (1972). Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type. *Administrative Science Quarterly*, 17(3), 340–350.
- Hu, L. t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Jangkom, V., & Ritiiboonchai, W. (2018). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทสามมิติรวมเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน). *Journal of Innovation and Management*, 3, 85-94.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate [By] George H. Litwin [And] Robert A. Stringer, Jr.* Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Murray, M. K. (2002). The Nursing shortage: Past Present, and Future. *Journal of Nursing Administration*, 32(2), 79-84.
- Ngoenmul, T. (2021). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียงในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *Thai Journal of Public Health and Health Sciences*, 4(3), 96-110.
- Noom, M. J., Dekovic, M., & Meeus, W. (2001). Conceptual analysis and measurement of adolescent autonomy. *Journal of youth and adolescence*, 30(5), 577-595.

- Pavitra Thongma, & Suvinee Wivatvanit. (2017). Factors Predicting The Well-Being of Registered Nurses in University Hospitals of The Government. *Journal of Nursing Science Chulalongkorn University*, 29(3), 30-41.
- Polpanthin, Y. (2018). The Mediating Roles: Principle And Applied. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(3), 3433-3441.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731.
- Russell, S. T., & Bakken, R. J. (2002). *Development of autonomy in adolescence*. Cooperative Extension, Institute of Agriculture and Natural Resources, University of Nebraska-Lincoln.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2006). Self-regulation and the problem of human autonomy: Does psychology need choice, self-determination, and will?. *Journal of personality*, 74(6), 1557-1586.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *J Pers Soc Psychol*, 56(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1987). *Motivation and work behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Woods, C. Q. (1989). Manager impact on Retention of hospital staff part 1. *Journal of Nursing Administration*, 20, 15-19.

- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- โกศล จีงเสถียรทรัพย์ และ โกเมธ นาครวรรณกิจ. (2553). การออกแบบสภาพแวดล้อมสถานพยาบาลให้เอื้อต่อการเยียวยา. นนทบุรี: สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน).
- จิตภา ดวงทิพย์ และภาสกร เติวีขงศ์. (2562). ปัจจัยพยากรณ์ความผาสุกทางจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.
- เชษฐกิตติ บุญพลีสฐิไศริน และ ชนะพล ศรีฤทธา. (2564). บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 14(1), 441-449.
- นฤพจน์ เปี่ยมปัญญา. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้ในตนเองที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานบริษัทโดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นัยนา แสงทอง. (2555). ความเครียดและความเหนื่อยหน่าย ในงานของพยาบาลวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- บุญลือ วงษ์ท้าว. (2551). ขับเคลื่อนไปด้วยพลังใจที่ยิ่งใหญ่ ในองค์กรแห่งความมีชีวิตชีวา ใน *HA Forum Guidbook* พลุกชีวิตให้องค์กร. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล
- ปวีตรา ทองมา และสุวิณี วิวัฒน์วานิช. (2560). ปัจจัยทำนายสุขภาวะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 29(3), 30-41.
- ปาจริย์ หวังรุ่งกิจ. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้ และการพัฒนาโปรแกรมเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะความยึดมั่นผูกพันในวิชาการของนักศึกษาปริญญาตรีโดยมีการวางเป้าหมายเพื่อความ เป็นเลิศส่วนบุคคลเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- วารุณี จันทาพูน. (2562). อิทธิพลของการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันในองค์การ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงดี. (2555). ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 21(1), 5-12.
- สมจิต แคนสีแก้ว, ดลวิวัฒน์ แสนโสม, นฤมล สิงห์ตง, และปิยนุช บุญทอง. (2560). บริบทการทำงานของพยาบาลไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ*, 35(2), 216-226.
- สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล. (2558). การพัฒนาทักษะการเรียนรู้โดยการเป็นผู้เรียนแบบปรีเฟล็กทีฟ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 7(1), 1-14.
- สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล. (2560). การตรวจสอบความตรงโมเดลการวัดกลยุทธ์การกำกับตนเองในการเรียนรู้เชิงวิชาการของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 23(2), 43-60.
- สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล. (2561). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: พรินท์ คอร์เนอร์.
- สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล. (2563). *หลักการทางจิตวิทยาประยุกต์*. (เอกสารประกอบคำสอน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสรี ใหม่จันทร์ (2553) *การวิเคราะห์องค์ประกอบและการเสริมสร้างอิสระแห่งตนของนักเรียนวัยรุ่น โดยการให้คำปรึกษากลุ่ม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). *จับให้มันคั้นให้เวิร์ค*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯบิสเนสส์.
- แสงเดือน ทวีสิน. (2545). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยเส็ง.
- อรุณี เอกวงศ์ตระกุล. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงานบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

อังคณา จงเจริญ,จักรกฤษณ์ โปณะทอง และจตุพล ยงศร. (2561). การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิง
ยืนยันคุณลักษณะการดูแลอย่างเอื้ออาทรของนิติตพยาบาล. วารสารพยาบาลทหารบก,
19(1), 354-363.





ภาคผนวก





MF-04-version-2.0

วันที่ 18 ต.ค. 61

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G- 154/2565E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาพทางจิตโดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถและสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง

ชื่อผู้วิจัยหลัก: เรือโทหญิง ธนาทิพย์ บุญเจริญผล

สังกัด: บัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารที่รับรอง:

1. แบบเสนอโครงการวิจัย
2. โครงการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

| | |
|---|---------------------------------------|
| 1. แบบเสนอโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 29 มีนาคม 2565 |
| 2. โครงร่างการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 29 มีนาคม 2565 |
| 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 29 มีนาคม 2565 |
| 4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 29 มีนาคม 2565 |

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิรกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-154/2565

วันที่ให้การรับรอง : 29/03/2565

วันหมดอายุใบรับรอง : 29/03/2566



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา | อาจารย์ประจำบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.อัศรา ประเสริฐสิน | อาจารย์ประจำทดสอบและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. อาจารย์ ดร.พิชชาดา ประสิทธิ์โชค | อาจารย์ประจำวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |



หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/2640

วันที่ 27 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม

เนื่องด้วย ร้อยโทหญิงธนาทิพย์ บุญเจริญผล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตโดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถและสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่านของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์วัฒนานนท์ สกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ 1) แบบวัด และ 2) ประเมินผล ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 062 846 9294

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ ร้อยโทหญิงธนาทิพย์ บุญเจริญผล และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้



(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/2640

วันที่ 27 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย ร้อยโทหญิงธนาทิพย์ บุญเจริญผล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาพทางจิตโดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถและสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่านของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์พัฒน์ นานนท์ สกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ประเสริฐสิน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ 1) แบบวัด และ 2) ประเมินผล ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 062 846 9294

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ ร้อยโทหญิงธนาทิพย์ บุญเจริญผล และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

สิทธิพงษ์พัฒน์ นานนท์

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/2640

วันที่ 27 ตุลาคม 2565


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

เนื่องด้วย เรือโทหญิงธนาทิพย์ บุญเจริญผล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตโดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถและสัมพันธภาพเป็นตัวแปรส่งผ่านของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์วัฒนานนท์ สกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.พิชชาดา ประสทธิโชค เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ 1) แบบวัด และ 2) ประเมินผล ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 062 846 9294

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ ร้อยโทหญิงธนาทิพย์ บุญเจริญผล และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้



(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



**อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตโดยมี
อิสระแห่งตน ความสามารถและความสัมพันธ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง**

คำชี้แจงในการตอบ

แบบวัดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง “ อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตโดยมีอิสระแห่งตน ความสามารถและความสัมพันธ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง ” โดย ร.ท.หญิงธนาทิพย์ บุญเจริญ ผล หลักสูตร จิตวิทยาประยุกต์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบบวัดจัดทำขึ้นเพื่อสอบถามถึงสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ รพ.สมเด็จพระปิยะเกล้า พร. ข้อมูลที่ได้จากท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสมบูรณ์ของการนำผลวิจัยไปใช้สำหรับการพัฒนาบุคลากรในด้านจิตวิทยาต่อไปในอนาคต จึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบคำถามให้ครบทุกข้อ ขอขอบพระคุณในการเสียสละเวลาของท่านเป็นอย่างสูง

แบบวัดนี้ประกอบด้วย 2 ตอน ใช้เวลาทำประมาณ 20-30 นาที ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามชุดนี้จะถูกเก็บเป็นความลับและถูกนำเสนอเป็นผลสรุปของงานวิจัยเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล ท่านสามารถยกเลิกการตอบแบบสอบถามนี้ได้ทุกเมื่อ โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการทำงานและหน่วยงานของท่านทั้งสิ้น

ข้าพเจ้า ยินยอมตอบแบบสอบถามนี้ด้วยความสมัครใจ โดยมีได้มีการบังคับขู่เข็ญ หลอกลวงแต่ประการใดและจะให้ความร่วมมือในการวิจัยทุกประการ

แบบสอบถาม เรื่อง

อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตโดยมี
อิสระแห่งตน ความสามารถ และความสัมพันธ์เป็นตัวแปรส่งผ่าน
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริง และตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

- 1) ชาย
 2) หญิง
 3) ไม่ระบุ

2. อายุ..... ปี

3. ระดับการศึกษา

- 1)ปริญญาตรี
 2) ปริญญาโท
 3) ปริญญาเอก

4.แผนกที่ปฏิบัติงาน

- 1) OPD
 2) IPD
 3) Back Office

5.ประสบการณ์ทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 มาตรวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย X ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในข้อที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด

| แบบวัดการรับรู้บรรยากาศในองค์กร)Organizational Climate) | | | | | | |
|--|--|-------------------------------|---------------------|--------------|----------------------|--------------------------------|
| ข้อที่ | ข้อวัด | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| ด้านโครงสร้าง | | | | | | |
| 1. | หน่วยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ทำงานกันอย่างชัดเจน | | | | | |
| 2. | หน่วยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีนโยบายการบริหารงานภายในองค์กรที่ชัดเจน | | | | | |
| 3. | ในการทำงานบางครั้งข้าพเจ้าทราบว่าใครคือหัวหน้างานตรวจสอบการทำงานของข้าพเจ้า | | | | | |
| 4. | หน่วยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีลำดับขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว | | | | | |
| 5. | หน่วยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีกฎระเบียบในการทำงานมากจนเกินไป ทำให้เสียเวลาในการพิจารณาถึงวิธีการทำงานใหม่ๆที่มีประโยชน์ต่อองค์กร(-) | | | | | |
| ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 1. | หน่วยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีมาตรฐานในการดูแลรักษาคนไข้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 2. | หน่วยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีขั้นตอนการตรวจสอบและการประเมินผลการดูแลรักษาคนไข้อย่างเป็นระบบ | | | | | |

| แบบวัดการรับรู้บรรยากาศในองค์กร (Organizational Climate) | | | | | | |
|--|---|-------------------------------|---------------------|--------------|----------------------|--------------------------------|
| ข้อที่ | ข้อวัด | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 3. | ข้าพเจ้ามีภาระงานจำนวนมากจึงไม่สามารถ ทำเสร็จได้ทันเวลา (-) | | | | | |
| 4. | ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาเบื้องต้นในการ ทำงานได้ด้วยตนเอง | | | | | |
| 5. | ปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งในหน่วยงานข้าพเจ้า คือผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ ความสามารถที่ เหมาะสมกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย(-) | | | | | |
| ด้านความรับผิดชอบ | | | | | | |
| 1. | ข้าพเจ้ารู้สึกที่ข้าพเจ้าเป็นสมาชิกที่สำคัญคน หนึ่งขององค์กรนี้ | | | | | |
| 2. | ข้าพเจ้าเป็นกำลังสำคัญในการดูแลผู้ป่วยของ หน่วยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงาน | | | | | |
| 3. | ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้ บรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายยอมรับผลการ กระทำนั้น และพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดี ยิ่งขึ้น | | | | | |
| 4. | ข้าพเจ้าพร้อมที่จะย้ายงานหากหน่วยงานอื่นมีรายได้ ที่มากกว่าถึงแม้ว่าข้าพเจ้ายังมีงานที่ยังทำไม่สำเร็จ-) (| | | | | |
| 5. | ข้าพเจ้าต้องใช้ความพยายามอย่างมากที่จะทำงานที่ ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ | | | | | |

| แบบวัดการรับรู้บรรยากาศในองค์กร)Organizational Climate) | | | | | | |
|---|--|-------------------------------|---------------------|--------------|----------------------|--------------------------------|
| ข้อที่ | ข้อวัด | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| ด้านความอบอุ่น | | | | | | |
| 1. | ข้าพเจ้ารู้สึกที่ข้าพเจ้าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งขององค์กรนี้ | | | | | |
| 2. | หน่วยงานของข้าพเจ้ามีบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างกันเสมอ | | | | | |
| 3. | ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน | | | | | |
| 4. | ข้าพเจ้ามีเพื่อนร่วมงานที่คอยห่วงใยและเข้าใจข้าพเจ้า | | | | | |
| 5. | ข้าพเจ้าโชคดีที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี | | | | | |
| ด้านการสนับสนุน | | | | | | |
| 1. | ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้โอกาสข้าพเจ้าได้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม | | | | | |
| 2. | ข้าพเจ้าพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 3. | หน่วยงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม | | | | | |
| 4. | ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้โอกาสข้าพเจ้าแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 5. | เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ยาก เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามักให้คำแนะนำที่ดีเสมอ | | | | | |

| แบบวัดอิสระแห่งตน (Autonomy) | | | | | | |
|------------------------------|---|-------------------------------|---------------------|--------------|----------------------|--------------------------------|
| ข้อที่ | ข้อวัด | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| ด้านความคิด | | | | | | |
| 1. | ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง | | | | | |
| 2. | ข้าพเจ้ายอมรับผลการตัดสินใจของตนเองแม้จะทำให้บุคคลรอบตัวผิดหวัง(-) | | | | | |
| 3. | ข้าพเจ้าสามารถยอมรับผลการตัดสินใจที่ผิดพลาดของตนเองแม้การตัดสินใจจะมาจากการโน้มน้าวของผู้อื่น | | | | | |
| 4. | ข้าพเจ้าคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีอำนาจในการกำหนดชีวิตของข้าพเจ้า | | | | | |
| 5. | ในอนาคตหากมีการเลือกแผนกในการปฏิบัติงานข้าพเจ้าจะตัดสินใจเลือกตามเพื่อน | | | | | |
| ด้านอารมณ์ | | | | | | |
| 1. | ข้าพเจ้ามีความมั่นใจเมื่อต้องทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเองฉันเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อเป้าหมายองค์กร | | | | | |
| 2. | การปฏิเสธคำขอของเพื่อนร่วมงานทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจ | | | | | |
| 3. | ข้าพเจ้าสามารถลดความรู้สึกกดดันตนเอง เมื่อถูกเพื่อนร่วมงานคาดหวัง | | | | | |
| 4. | ข้าพเจ้าสามารถจัดการกับความทุกข์ที่เกิดขึ้นได้เมื่อถูกตำหนิ | | | | | |
| 5. | ข้าพเจ้ากลัวการเผชิญปัญหาต่างๆโดยลำพัง | | | | | |



| แบบวัดอิสระแห่งตน) Autonomy) | | | | | | |
|------------------------------|--|-------------------------------|---------------------|--------------|----------------------|--------------------------------|
| ข้อที่ | ข้อวัด | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| ด้านการกระทำ | | | | | | |
| 1. | เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหา ข้าพเจ้าจะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นก่อน | | | | | |
| 2. | ข้าพเจ้าจะปฏิเสธคำขอร้องของเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานขอให้ข้าพเจ้าช่วยเหลือ ขณะที่ข้าพเจ้าไม่พร้อมที่จะช่วยเหลือ | | | | | |
| 3. | ข้าพเจ้าสามารถควบคุมตนเองให้ทำตามเป้าหมายที่กำหนดได้ | | | | | |
| 4. | ข้าพเจ้าไม่กล้าที่จะปฏิเสธ เมื่อมีเพื่อนร่วมงานขอยืมเงิน | | | | | |
| 5. | ข้าพเจ้าพยายามทำทุกอย่างด้วยตนเอง โดยไม่คิดจะไปรบกวนเพื่อนร่วมงาน | | | | | |

| แบบวัดความสามารถ)Competence) | | | | | | |
|-------------------------------|--|-------------------------------|---------------------|--------------|----------------------|--------------------------------|
| ข้อที่ | ข้อวัด | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| 1. | ข้าพเจ้าตัดสินใจทำสิ่งใดแล้ว ข้าพเจ้าจะมุ่งมั่น ที่จำทำต่อไปจนสำเร็จ | | | | | |
| 2. | เมื่อข้าพเจ้าวางแผนที่จะทำสิ่งใดแล้ว ข้าพเจ้า มั่นใจว่าจะสามารถทำตามแผนที่วางไว้ได้ | | | | | |
| 3. | ข้าพเจ้ามักจะล้มเลิกการทำงานต่างๆ ก่อนที่ ข้าพเจ้าจะทำงานนั้นสำเร็จ (-) | | | | | |
| 4. | ข้าพเจ้าเป็นคนยอมแพ้ต่ออุปสรรคหรือปัญหา อะไรง่ายๆ(-) | | | | | |
| 5. | ความล้มเหลวทำให้ข้าพเจ้าสู้ต่อไป | | | | | |

| แบบวัดสัมพันธภาพ)Relatedness) | | | | | | |
|--------------------------------|--|-------------------------------|---------------------|--------------|----------------------|--------------------------------|
| ข้อที่ | ข้อวัด | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| 1. | ข้าพเจ้าพอใจในความสัมพันธ์ของข้าพเจ้าต่อ ผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 2. | ความสัมพันธ์ของข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงาน ส่วนใหญ่ดี | | | | | |
| 3. | ข้าพเจ้ามีความรักและความปรารถนาดีต่อ เพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 4. | ข้าพเจ้ามีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง(-) | | | | | |
| 5. | ความสัมพันธ์ของข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปตามที่ข้าพเจ้าคาดหวัง | | | | | |

| แบบวัดสุขภาพทางจิต (Psychological Well-being) | | | | | | |
|---|--|-------------------------------|---------------------|--------------|----------------------|--------------------------------|
| ข้อที่ | ข้อวัด | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| ด้านการยอมรับตนเอง | | | | | | |
| 1. | ข้าพเจ้าอยากให้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับตัวเองเป็นเรื่องที่ไม่จริง | | | | | |
| 2. | เมื่อทำบางสิ่งไม่สำเร็จทั้งๆ ที่พยายามเต็มที่แล้ว ข้าพเจ้ารู้สึกที่ตัวเองแย่มากๆ | | | | | |
| 3. | ข้าพเจ้าไม่อยากนึกถึงสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองในอดีต | | | | | |
| 4. | ข้าพเจ้าหวังให้ชีวิตของตนเองแตกต่างไปจากที่เป็นอยู่ตอนนี้ | | | | | |
| 5. | ข้าพเจ้ารู้สึกผิดหวังกับเรื่องต่างๆ ในชีวิตของตนเอง(-) | | | | | |
| ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต | | | | | | |
| 1. | ข้าพเจ้าดำเนินชีวิตในแต่ละวันโดยไม่คำนึงถึงอนาคต (-) | | | | | |
| 2. | ข้าพเจ้าเป็นผู้กำหนดอนาคตของตนเอง | | | | | |
| 3. | ข้าพเจ้ารู้สึกว่าอนาคตไร้จุดหมาย (-) | | | | | |
| 4. | ข้าพเจ้าดำเนินชีวิตได้โดยไม่ต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า(-) | | | | | |
| 5. | ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าตนเองมีโอกาสไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ | | | | | |

| แบบวัดสุขภาพทางจิต (Psychological Well-being) | | | | | | |
|---|--|-------------------------------|---------------------|--------------|----------------------|--------------------------------|
| ข้อที่ | ข้อวัด | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| ด้านความเป็นตัวของตัวเอง | | | | | | |
| 1. | ข้าพเจ้าทำตามผู้อื่น เพราะกลัวว่าผู้อื่นจะไม่ยอมรับ | | | | | |
| 2. | ข้าพเจ้าดำเนินชีวิตตามแผนที่ผู้ปกครองกำหนดไว้ให้ | | | | | |
| 3. | ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการเข้าสังคมเพราะกลัวจะปฏิบัติตนไม่ถูกกาลเทศะ | | | | | |
| 4. | ข้าพเจ้ากังวลกับความคิดของผู้อื่นเกี่ยวกับตัว ของข้าพเจ้า | | | | | |
| 5. | ข้าพเจ้ามักเปลี่ยนการตัดสินใจของตนเองเมื่อ เพื่อนหรือครอบครัวไม่เห็นด้วย | | | | | |
| ด้านการพัฒนาตนเอง | | | | | | |
| 1. | ข้าพเจ้าเชื่อว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับ การดำเนินชีวิต | | | | | |
| 2. | ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงในการทำสิ่งที่ตนเองไม่ถนัด เพราะคิดว่าไม่มีวันที่ตนเองจะทำได้ดี | | | | | |
| 3. | ข้าพเจ้าภูมิใจที่ตนเองมีความสามารถเพิ่มขึ้น หลังจากเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมต่างๆ | | | | | |
| 4. | ข้าพเจ้าไม่ชอบที่จะเริ่มต้นเรียนรู้อะไรใหม่ๆ(-) | | | | | |
| 5. | ข้าพเจ้ารู้สึกที่ตนเองไม่สามารถนำความรู้ที่ได้ จากการเรียนไปประยุกต์ใช้ได้จริง(-) | | | | | |

| แบบวัดสุขภาพทางจิต)Psychological Well-being) | | | | | | |
|---|---|-------------------------------|---------------------|--------------|----------------------|--------------------------------|
| ข้อที่ | ข้อวัด | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด |
| ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น | | | | | | |
| 1. | เป็นเรื่องยากสำหรับข้าพเจ้าที่จะสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกับเพื่อน | | | | | |
| 2. | ข้าพเจ้ามีคนที่ไว้วางใจพอที่จะพูดคุยทั้งเรื่องทั่วไปและเรื่องส่วนตัวได้ | | | | | |
| 3. | ถ้าข้าพเจ้าไม่พอใจอะไร ข้าพเจ้าจะแสดงออกโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น (-) | | | | | |
| 4. | ข้าพเจ้ากลัวว่าคนอื่น ๆ จะรู้เรื่องส่วนตัวของฉัน (-) | | | | | |
| 5. | เมื่อมีเรื่องไม่สบายใจหรือเดือดร้อน ข้าพเจ้าไม่รู้จะปรึกษาใคร(-) | | | | | |
| ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม | | | | | | |
| 1. | ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองจะรับมือกับเรื่องต่างๆ ที่ต้องทำในแต่ละวันไม่ไหว (-) | | | | | |
| 2. | ข้าพเจ้ารู้สึกว่าชีวิตวุ่นวายและสับสนจนไม่สามารถจัดการอะไรได้ (-) | | | | | |
| 3. | ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตัวเองไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงสิ่งที่อยู่แวดล้อมให้ดีขึ้นได้ (-) | | | | | |
| 4. | เป็นเรื่องยากสำหรับข้าพเจ้าที่จะจัดการชีวิตให้ลงตัว(-) | | | | | |
| 5. | เมื่อข้าพเจ้าต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย ข้าพเจ้าไม่รู้ว่าจะต้องทำอะไร(-) | | | | | |



ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

Frequency Table

เพศ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ชาย | 81 | 38.6 | 38.6 | 38.6 |
| | หญิง | 127 | 60.5 | 60.5 | 99.0 |
| | ไม่ระบุ | 2 | 1.0 | 1.0 | 100.0 |
| | Total | 210 | 100.0 | 100.0 | |

อายุ

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-30 ปี | 67 | 31.9 | 31.9 | 31.9 |
| | 31-40 ปี | 58 | 27.6 | 27.6 | 59.5 |
| | 41-50 ปี | 64 | 30.5 | 30.5 | 90.0 |
| | 51 ปีขึ้นไป | 21 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 210 | 100.0 | 100.0 | |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|---------|----------------|
| อายุ | 210 | 18.00 | 59.00 | 38.4095 | 9.60283 |
| ประสบการณ์ทำงาน | 210 | 1.00 | 37.00 | 15.1762 | 9.62813 |
| Valid N (listwise) | 210 | | | | |

ระดับการศึกษา

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ปริญญาตรี | 174 | 82.9 | 82.9 | 82.9 |
| | ปริญญาโท | 35 | 16.7 | 16.7 | 99.5 |
| | ปริญญาเอก | 1 | .5 | .5 | 100.0 |
| | Total | 210 | 100.0 | 100.0 | |

แผนกที่ปฏิบัติงาน

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | OPD | 80 | 38.1 | 38.1 | 38.1 |
| | IPD | 120 | 57.1 | 57.1 | 95.2 |
| | Back Office | 10 | 4.8 | 4.8 | 100.0 |
| | Total | 210 | 100.0 | 100.0 | |

ประสบการณ์ทำงาน

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 1-10 ปี | 92 | 43.8 | 43.8 | 43.8 |
| | 11-20 ปี | 53 | 25.2 | 25.2 | 69.0 |
| | 21 ปีขึ้นไป | 65 | 31.0 | 31.0 | 100.0 |
| | Total | 210 | 100.0 | 100.0 | |

Descriptive Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation |
|--------------------------------------|-----|--------|----------------|
| ด้านโครงสร้าง | 210 | 3.8667 | .51812 |
| ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน | 210 | 3.7810 | .52207 |
| ด้านความรับผิดชอบ | 210 | 3.8648 | .47723 |
| ด้านความอบอุ่น | 210 | 4.1038 | .64836 |
| ด้านการสนับสนุน | 210 | 3.9638 | .67280 |
| การรับรู้บรรยากาศในองค์กร | 210 | 3.9160 | .44450 |
| ด้านความคิด | 210 | 3.0867 | .45117 |
| ด้านอารมณ์ | 210 | 3.4295 | .50271 |
| ด้านการกระทำ | 210 | 3.1438 | .57615 |
| อิสระแห่งตน | 210 | 3.2200 | .43690 |
| ความสามารถ | 210 | 4.0619 | .54023 |
| สัมพันธภาพ | 210 | 4.0648 | .61278 |
| ด้านการยอมรับตนเอง | 210 | 2.9752 | .54233 |
| ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต | 210 | 4.0448 | .63010 |
| ด้านความเป็นตัวของตัวเอง | 210 | 2.3819 | .83618 |
| ด้านการพัฒนาตนเอง | 210 | 3.8276 | .42618 |
| ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น | 210 | 3.5867 | .38564 |
| ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม | 210 | 3.9848 | .84591 |
| สุขภาวะทางจิต | 210 | 3.4668 | .23379 |
| Valid N (listwise) | 210 | | |

Descriptive Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|--------|----------------|
| CO1 | 210 | 4.2857 | .67369 |
| CO2 | 210 | 4.1762 | .64326 |
| CO3 | 210 | 3.8619 | 1.06935 |
| CO4 | 210 | 4.0286 | 1.03948 |
| CO5 | 210 | 3.9571 | .72089 |
| RE1 | 210 | 4.0619 | .76463 |
| RE2 | 210 | 4.0571 | .78049 |
| RE3 | 210 | 4.2905 | .63125 |
| RE4 | 210 | 4.0381 | 1.06195 |
| RE5 | 210 | 3.8762 | .81488 |
| Valid N (listwise) | 210 | | |

Correlations

Correlations

| | | ด้าน โครงสร้าง | ด้าน มาตรฐาน การ ปฏิบัติงาน | ด้านความ รับผิดชอบ | ด้านความ อบอุ่น | ด้านการ สนับสนุน | การรับรู้ บรรยากาศ ในองค์กร |
|--------------------------------------|--|--------------------|--------------------------------------|-----------------------|--------------------|---------------------|-----------------------------------|
| ด้าน โครงสร้าง | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | 1 210 | .433** 0 210 | .397** 0 210 | .554** 0 210 | .584** 0 210 | .759** 0 210 |
| ด้าน มาตรฐาน การ ปฏิบัติงาน | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .433** 0 210 | 1 210 | .457** 0 210 | .525** 0 210 | .457** 0 210 | .726** 0 210 |
| ด้านความ รับผิดชอบ | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .397** 0 210 | .457** 0 210 | 1 210 | .504** 0 210 | .374** 0 210 | .675** 0 210 |
| ด้านความ อบอุ่น | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .554** 0 210 | .525** 0 210 | .504** 0 210 | 1 210 | .723** 0 210 | .871** 0 210 |
| ด้านการ สนับสนุน | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .584** 0 210 | .457** 0 210 | .374** 0 210 | .723** 0 210 | 1 210 | .837** 0 210 |
| การรับรู้ บรรยากาศ ในองค์กร | Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N | .759** 0 210 | .726** 0 210 | .675** 0 210 | .871** 0 210 | .837** 0 210 | 1 210 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

| | | Correlations | | | |
|--------------|---------------------|--------------|------------|--------------|-------------|
| | | ด้านความคิด | ด้านอารมณ์ | ด้านการกระทำ | อิสระแห่งตน |
| ด้านความคิด | Pearson Correlation | 1 | .470** | .675** | .821** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 |
| ด้านอารมณ์ | Pearson Correlation | .470** | 1 | .632** | .823** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 |
| ด้านการกระทำ | Pearson Correlation | .675** | .632** | 1 | .914** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 |
| อิสระแห่งตน | Pearson Correlation | .821** | .823** | .914** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Correlations

| | | Correlations | | | | | ความสามารถ |
|------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|------------|
| | | CO1 | CO2 | CO3 | CO4 | CO5 | |
| CO1 | Pearson Correlation | 1 | .744** | .341* | .459* | .528** | .685** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0 | 0.041 | 0.021 | 0 | 0 |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 |
| CO2 | Pearson Correlation | .744** | 1 | 0.356 | 0.314 | .501** | .624** |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | | 0.416 | 0.099 | 0 | 0 |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 |
| CO3 | Pearson Correlation | .341* | 0.356 | 1 | .709** | 0.382 | .696** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.041 | 0.416 | | 0 | 0.236 | 0 |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 |
| CO4 | Pearson Correlation | .459* | 0.314 | .709** | 1 | 0.43 | .724** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.021 | 0.099 | 0 | | 0.663 | 0 |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 |
| CO5 | Pearson Correlation | .528** | .501** | 0.382 | 0.43 | 1 | .474** |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0 | 0.236 | 0.663 | | 0 |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 |
| ความสามารถ | Pearson Correlation | .685** | .624** | .696** | .724** | .474** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

| | | Correlations | | | | | สัมพันธภาพ |
|------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|------------|
| | | RE1 | RE2 | RE3 | RE4 | RE5 | สัมพันธภาพ |
| RE1 | Pearson Correlation | 1 | .860** | .686** | .344* | .788** | .870** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0 | 0 | 0.037 | 0 | 0 |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 |
| RE2 | Pearson Correlation | .860** | 1 | .714** | .411** | .816** | .907** |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | | 0 | 0.002 | 0 | 0 |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 |
| RE3 | Pearson Correlation | .686** | .714** | 1 | .476* | .638** | .790** |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0 | | 0.011 | 0 | 0 |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 |
| RE4 | Pearson Correlation | .344* | .411** | .476* | 1 | 0.466 | .490** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.037 | 0.002 | 0.011 | | 0.339 | 0 |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 |
| RE5 | Pearson Correlation | .788** | .816** | .638** | 0.466 | 1 | .825** |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0 | 0 | 0.339 | | 0 |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 |
| สัมพันธภาพ | Pearson Correlation | .870** | .907** | .790** | .490** | .825** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

| | | Correlations | | | | | | |
|--------------------------------------|---------------------|--------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------|--------------------------------------|----------------------------------|---------------|
| | | ด้านการยอมรับตนเอง | ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต | ด้านความเป็นตัวของตัวเอง | ด้านการพัฒนาตนเอง | ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น | ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม | สุขภาวะทางจิต |
| ด้านการยอมรับตนเอง | Pearson Correlation | 1 | .305** | .544** | .468* | .389** | .426** | .159* |
| | Sig. (2-tailed) | | 0 | 0 | 0.015 | 0 | 0 | 0.021 |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 |
| ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต | Pearson Correlation | .305** | 1 | .627** | .468** | .500** | .681** | .648** |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 |
| ด้านความเป็นตัวของตัวเอง | Pearson Correlation | .544** | .627** | 1 | .264** | .492** | .700** | 0.113 |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0.103 |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 |
| ด้านการพัฒนาตนเอง | Pearson Correlation | .468* | .468** | .264** | 1 | .364** | .449** | .663** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.015 | 0 | 0 | | 0 | 0 | 0 |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 |
| ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น | Pearson Correlation | .389** | .500** | .492** | .364** | 1 | .566** | .508** |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 |
| ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม | Pearson Correlation | .426** | .681** | .700** | .449** | .566** | 1 | .619** |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 |
| สุขภาวะทางจิต | Pearson Correlation | .159* | .648** | 0.113 | .663** | .508** | .619** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.021 | 0 | 0.103 | 0 | 0 | 0 | |
| | N | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 | 210 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ประวัติผู้เขียน

