

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

The confirmatory factor analysis of professional nurses' working morale
at community hospitals in Roi – et province

ชนิษฐ์นาฏ จุรีมาศ ก.ศ.ม.*

Chanitnart Churemart M.Ed.*

บุญชม ศรีสะอาด กศ.ค.**

Boonchom Srisa-ard Ed.D.**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง ระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 418 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบวัดขวัญกำลังใจจำนวน 1 ฉบับ มีค่าอำนาจจำแนกรายขอระหว่าง .236 ถึง .739 ความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ .963 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม LISREL 8.72

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีขวัญกำลังใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน ที่เหลืออีก 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ โมเดลองค์ประกอบขวัญกำลังใจประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบปัจจัยจูงใจ มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .66 .60 .56 .49 และ .44 ตามลำดับ องค์ประกอบปัจจัยค้ำจุน มี 9 ด้าน ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานภาพในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .72 .69 .67 .67 .56 .48 .46 และ .45 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพบว่า องค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 2 องค์ประกอบ มีความสำคัญเท่ากัน โดยมี

* พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

* Professional Nurse, Selaphum Hospital, Roi-et province

** รองศาสตราจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

** Associate Professor, Faculty of Education, Mahasarakham University

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 16.00 ที่องศาอิสระ 18 มีความน่าจะเป็นเท่ากับ .593 ค่าสถิติไคสแควร์ สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ .70 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .97 ค่าดัชนีวัดระดับ ความสอดคล้องกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (SRMR) เท่ากับ .017 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .000 แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบขงวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานตามสมมุติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

ผลการวิจัยนี้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยคำนึง ถึงองค์ประกอบทั้งสองเพื่อให้พยาบาลมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่สูงขึ้นทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน, ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน, พยาบาลวิชาชีพ

ABSTRACT

This study aimed to investigate professional nurses' working morale and validate the consistency of the professional nurses' working morale model and empirical data. A two-stage random sampling technique was used to recruit 418 professional nurses at community hospitals in Roi – et province. The instrument used was a working morale scale with discriminating powers ranging between .236 to .739 and a reliability of .963. The collected data were analyzed through descriptive statistics and the confirmatory factors were analyzed through LISREL version 8.72 Program.

The results of the study were as follows:

The professional nurses showed performance working morale, as a whole, in a high level. Eight aspects were found in a high level; while the six remaining aspects were in a moderate level. The confirmatory factor analyses of working morale model revealed 2 factors namely motivator and hygiene factors. The motivator Factor consisted of 5 aspects including Recognition, Job characteristics, Career progression, Responsibility, and Work achievement. The factor loadings ranking from the highest to the lowest were .66 .60 .56 .49, and .44. The hygiene factors consisted of 9 aspects including Governance strategies, Company policy and administration, Interpersonal relation, Working conditions, Opportunity for growth, Work status, Job security, Personal life, and Salary and welfare, ranking from the highest to the lowest factor loadings of .72 .69 .67 .67

.67 .56 .48 .46 and .45. The results of secondary order confirmatory factor analyses revealed that both factors were equally important with factor loading of 1.00.

The validation of a goodness of fitted model yielded a Chi-square of 16.00, $p = 0.593$ at a degrees of freedom of 18 ($\chi^2/df = .70$, GFI = 0.99, AGFI = 0.97, CFI = 1.00, SRMR = 0.017, RMSEA = 0.000). The variables in the working morale model were consistent with the empirical data.

The results of this study revealed that administrators should consider both factors in promoting professional nurses' working morale to increase their work performance.

Keywords: confirmatory factor analysis, working morale, professional nurses

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรเป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญที่สุดในโครงสร้างระบบบริหารงานสาธารณสุขจึงจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรที่ดีและมีประสิทธิภาพต่อการใดขาดทรัพยากรในการบริหารงานย่อมทำให้เกิดการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นขาดประสิทธิภาพด้วย ในส่วนของบุคลากรหรือคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าที่สุดในการบริหารองค์การ ในระบบบริการด้านสุขภาพทำให้องค์การอุดรและเจริญเติบโตเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยในการดำเนินงานอื่น ซึ่งแม้ว่าจะมีอยู่มากมายอย่างอุดมสมบูรณ์ แต่ถ้าไม่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถแล้ว ทรัพยากรที่มีอยู่ก็จะมิอาจทำให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างเต็มที่ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงจะสามารถผลักดันและขับเคลื่อนองค์การให้ดำเนินไปในทิศทางและเป้าหมายที่ต้องการได้

พยาบาลวิชาชีพ ถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับคุณภาพและบริการของโรงพยาบาลที่ให้กับผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ และใกล้ชิดกับผู้ใช้บริการมากที่สุดในทีมสุขภาพ ในการให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยแก่บุคคล ครอบครัวและชุมชนให้ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือด้านส่งเสริมสุขภาพ ด้านป้องกันและควบคุมโรค ด้านการรักษาพยาบาลและด้านฟื้นฟูสภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี และจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย² ถึงแม้ว่าพยาบาลจะเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในทีมสุขภาพ แต่ก็ยังมีไม่เพียงพอต่อการให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง จากข้อมูลจังหวัดร้อยเอ็ด ปีงบประมาณ 2551 สัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพต่อประชากร เท่ากับ 1 : 905 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เกินกว่าที่องค์การอนามัยโลกได้กำหนดไว้คือ 1:500 เมื่อพยาบาลวิชาชีพขาดแคลนทำให้โรงพยาบาลที่มีอยู่ต้องดูแลผู้ป่วยมากขึ้น ต้องทำงานหนักแข่งกับเวลา

อีกทั้งลักษณะงานของพยาบาลต้องทำในยามวิกาล หรือแม้แต่วันหยุดนักขัตฤกษ์ แม่กระทั่งเวลาในการพักผ่อน หรือการทำกิจวัตรประจำวัน ก็ต้องฝืนธรรมชาติของวิถีชีวิตมนุษย์ โครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้าทำให้พยาบาลต้องรับภาระงานที่หนักขึ้น ทำให้ต้องเปลี่ยนสายงาน หรือลาออกจากวิชาชีพ และอีกส่วนหนึ่งจากการขาดขวัญกำลังใจ จากนโยบายการปรับลดกำลังพลของรัฐบาล มีผลให้โรงพยาบาลขาดแคลนบุคลากร ไม่สามารถบรรจุบุคลากรตามแผนที่ใต้วงไว้ จากปัญหาดังกล่าวก่อให้เกิดความเครียด เบื่อหน่าย ทอเทหงุดหงิด ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพบริการ เกิดปัญหาخورองเรียนเกี่ยวกับการบริการของพยาบาลมีมากขึ้น ดังปรากฏในหน้าหนังสือพิมพ์ หรือสื่อ ประเภทอื่นๆ อยู่เสมอทั้งเหตุที่เกิดจากความผิดพลาด โดยการประมาทและเหตุสุดวิสัย ล้วนมีผลกระทบต่อสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลทั้งสิ้น

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อผลผลิตขององค์กร ด้วย บุคคลที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดี จะสร้างผลงานที่ดีมีคุณภาพให้กับหน่วยงาน ขวัญกำลังใจ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผนมีความเข้าใจในองค์การดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจการต่างๆ มีความเชื่อมั่นในองค์การของตน ทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง ฝ่าฝืนอุปสรรคในยามคับขันได้ แต่ถาองค์การใดที่บุคลากรขาดขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานแล้วเมวจะมีปัจจัยใดๆ มาสนับสนุน

การปฏิบัติงานมากเพียงใดก็ตาม ก็เป็นการยากที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นคุณลักษณะภายในจิตใจของบุคคลซึ่งเป็นตัวแปรแฝง หรือตัวแปรองค์ประกอบ ที่ไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง แต่สามารถตรวจวัดหรืออ้างอิงได้ทางอ้อมจากพฤติกรรม ที่บุคคลแสดงออกมา โดยการวัดพฤติกรรมเหล่านั้นแทนคุณลักษณะที่ต้องการศึกษา โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 วิธี คือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) จากงานวิจัยที่ผ่านมา มีการศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์หาจำไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรได้อย่างครอบคลุม ถูกต้องทั้งหมด เนื่องจากตัวแปร จะมีความสัมพันธ์กันสูงทำให้ยากในการแปลความหมาย หรืออาจจะแปลความหมายผิดพลาดได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งจะทำได้องค์ประกอบที่ชัดเจนตรงตามสภาพจริงมากที่สุด โดยใช้กรอบแนวคิดของการวิจัยจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีสุขวิทยาแรงจูงใจเกี่ยวกับความพอใจในงาน โดยมีปัจจัยภายใน ที่สร้างความพึงพอใจในงาน และ ปัจจัยภายนอกที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ

ซึ่งจะส่งผลต่อสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และวิชาชีพพยาบาลด้วย ก่อให้เกิดประโยชน์ด้านสุขภาพสูงสุด อันจะนำมาซึ่งความมีสุขภาพดีของประชาชน ผู้ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไปอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดล โครงสร้างองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ดตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

1. โมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วยองค์ประกอบปัจจัยจูงใจ และองค์ประกอบปัจจัยค้ำจุน
2. โมเดลโครงสร้างองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg's Two - Factors Theory)⁴ ซึ่งเป็นทฤษฎีสุขวิทยาแรงจูงใจเกี่ยวกับความพอใจในงานสามารถสรุปองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ทั้งหมด 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นปัจจัยภายใน ที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน สนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้นมีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า องค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นปัจจัยภายนอก ป้องกันความไม่พึงพอใจจากการทำงาน มีทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านชีวิตส่วนตัว ผู้วิจัยจึงสร้างเป็นโมเดลสมมติฐานองค์ประกอบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ดังภาพประกอบ 1

ภาพประกอบ 1

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 640 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 16 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด 12 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan⁵ ใ้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน แต่เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความแกร่ง (Robustness) และมีขนาดของตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่การศึกษาในครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือตั้งแต่ 500 ตัวอย่างขึ้นไป⁶ ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 509 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ แบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจำนวน 1 ฉบับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมตามความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (Index of congruence)⁷ อยู่ระหว่าง 3.8 ถึง 5.00 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .000 ถึง .894 มีอำนาจจำแนกระหว่าง .236 ถึง .739 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ .963 โดยมีเนื้อหา 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปซึ่งลักษณะเป็น แบบตรวจสอบรายการจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นส่วนที่วัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต โดยวัดทั้งหมด 14 ด้าน จำนวน 90 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจัดส่งแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 509 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย ขั้นตอนและวิธีตอบแบบวัดเพื่อการวิจัย ระหว่างวันที่ 12 พฤษภาคม 2553 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2553 ได้แบบวัดขวัญกำลังใจกลับคืนมาจำนวน 425 ฉบับ เป็นแบบวัดที่สมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 418 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.12 แล้วจึงนำมารหัสข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้และความโด่ง

2. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ด้วยการหาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อให้ได้เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ แล้วตรวจสอบเมตริกซ์สหสัมพันธ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่า Kaiser–Meyer–Olkin Measures of Sampling Adequacy

3. นำเมตริกซ์สหสัมพันธ์ที่มีคุณสมบัติตามการพิจารณาดังกล่าว มาดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรมลิสเรล 8.72 โดยมีการประมาณค่าพารามิเตอร์ ด้วยวิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood : ML) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลตามสมการ โครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (SRMR) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ (RMSEA)⁸ โดยจำแนกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้⁹

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แล้วนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบจากคะแนนรวมของคะแนน สเกลองค์ประกอบที่ได้จำนวน 14 องค์ประกอบ จากตัวแปร สังเกตได้ 90 ตัวแปร

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลองค์ประกอบจำนวน 2 องค์ประกอบ และเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการนำสเกลองค์ประกอบจากขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Secondary Order Confirmatory Factor Analysis) เพื่อหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ของทั้ง 14 องค์ประกอบ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .77 เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งสององค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน ระดับปานกลาง 6 ด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายและการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.59 ถึง 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .60 ถึง .78 ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.70 ถึง 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .78 ถึง 1.02

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบและเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบ ปัจจัยจิตใจ องค์ประกอบปัจจัยคำจูน แลวนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบ เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่ แลวนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบในขั้นตอนต่อไป ได้แก่ องค์ประกอบ ปัจจัยจิตใจ มี 30 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .31 ถึง .58 ตัวแปรที่ไม่เข้าเกณฑ์ถูกตัดออกจำนวน 4 ตัวแปร จำนวนที่เหลือมีจำนวน 26 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบรวมสร้างสเกลองค์ประกอบในรูปแบบสมการ ได้จำนวน 5 สมการ องค์ประกอบปัจจัยคำจูนมี 60 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .32 ถึง .63 ตัวแปร ที่ไม่เข้าเกณฑ์ถูกตัดออกจำนวน 13 ตัวแปร จำนวนที่เหลือมีจำนวน 47 ตัวแปรเป็นองค์ประกอบรวมสร้างสเกลองค์ประกอบในรูปแบบสมการ ได้จำนวน 9 สมการ

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลองค์ประกอบขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบปัจจัยจิตใจ และองค์ประกอบปัจจัยคำจูน จัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยดังนี้ องค์ประกอบปัจจัยจิตใจประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านความสำเร็จในงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .66 .60 .56 .49 และ .44 ตามลำดับ องค์ประกอบปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคล ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .72 .69 .67 .67 .67 .56 .48 .46 และ .45 ตามลำดับ

2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า องค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 2 องค์ประกอบ มีความสำคัญเท่ากัน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานร้อยละ 100

2.4 ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง ระหว่างโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ค่า $\chi^2 = 16.00$ ค่า $df = 18$ ค่า $p = .593$ ค่า $\chi^2/df = .70$ ค่า $GFI = .99$ ค่า $AGFI = .97$ ค่า $CFI = 1.00$ ค่า $SRMR = .017$ และค่า $RMSEA = .000$ แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีผลปรากฏดังภาพประกอบ 2

ภาพประกอบ 2

อภิปรายผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ดมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ดมีสถานการณ์ที่เอื้อต่อการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ได้แก่ มีอายุระหว่าง 40 ถึง 49 ปี ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากพอสมควรคือ มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21 ถึง 25 ปี และเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการเป็นส่วนใหญ่ ทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Healy¹⁰ ที่พบว่าครูมีระดับขวัญกำลังใจในการบริหารความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเป็นสมาชิกใหม่ ความมั่นคงในการทำงานและสถานภาพในการทำงาน และอาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญ ยอมรับฟังความคิดเห็น และขอเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ ประกอบกับตัวผู้ปฏิบัติเอง รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบผลสำเร็จ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ลักษณะงานได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม

ส่วนระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ควรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นได้แก่ ด้านความก้าวหน้า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ไม่สามารถที่จะเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ได้เกินระดับชำนาญการ ยกเว้นหัวหน้าพยาบาล เป็นระดับชำนาญการพิเศษ เนื่องจากการกำหนด ตำแหน่งของก.พ.มีค่อนข้างจำกัด ทำให้มีพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการมีเป็น

จำนวนมาก การจัดอัตราค่าจ้างที่ต้องมีให้บริการที่เพียงพอตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้โอกาสที่จะได้รับการอนุญาตให้ลาศึกษา ต่อหรืออบรมระยะยาว เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานมีค่อนข้างน้อย การมีวิถีชีวิตที่แตกต่างจากคนทั่วไปตามปกติ ได้แก่ เวลาในการพักผ่อน การปฏิบัติงานในยามวิกาลแมกระทั่งวันหยุดนักขัตฤกษ์ ซึ่งเป็นวันที่ต้องทำกิจกรรมร่วมกันภายในครอบครัว แต่พยาบาลต้องขึ้นปฏิบัติงานตามปกติ การทำงานกับชีวิตมนุษย์และความเป็นความตายที่อยู่ตรงหน้า ต้องใช้ทักษะทางวิชาชีพสูง ในการคัดกรองประเมินสภาพ และการตัดสินใจ เพื่อให้การช่วยเหลือเพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัย และยังคงเผชิญกับสภาพจิตใจที่เต็มไปด้วยความวิตกกังวลของญาติ ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน โดยเฉพาะด้านที่มีขวัญกำลังใจต่ำสุดได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เนื่องจากอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ต้องปฏิบัติงานทั้งกลางวันและกลางคืนไม่เว้นแม้แต่วันเสาร์-อาทิตย์หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ควรจะต้องอยู่กับครอบครัว แต่พยาบาลต้องขึ้นปฏิบัติงาน ประกอบกับงานที่ปฏิบัติ ก็เผชิญกับความเป็นความตาย และภาวะสุขภาพจิตที่ไม่ดีของผู้ป่วย และญาติ ก่อให้เกิดความเครียดได้บ่อยๆ จากภาระงานที่หนัก และเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคจากผู้ป่วย ทำให้เกิดความรู้สึกว่าเงินเดือนและสวัสดิการน้อยเกินไปไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากวิชาชีพอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Bergeth¹¹ ที่พบว่าครูที่มีเงินเดือนเพิ่มขึ้นในเปอร์เซ็นต์ที่สูงกว่า มีขวัญกำลังใจสูงกว่า ผู้บริหารควรหาทางปรับปรุงและพัฒนาเพื่อส่งเสริม บำรุงรักษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพให้สูงขึ้น

2. จากโมเดลสมมุติฐานองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้กำหนดว่ามี 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจ และองค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอซเบิร์ก (Herzberg's Two - Factors Theory) ที่พบว่าปัจจัยต่างๆ ที่จะช่วยจูงใจให้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างเต็มใจ ประกอบด้วยปัจจัย 2 ชนิด ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและแรงจูงใจที่แท้จริง และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงานมีส่วนช่วยให้เกิดความสุขสบายในการทำงานมากขึ้น แต่ไม่ได้ทำให้เกิดความพอใจในงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เทพสุดา แพงจันทร์ศรี¹² ที่พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามได้รับปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนโดยรวม และรายดานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และผลการวิจัยของ Davis¹³ ที่พบว่าทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และไม่พึงพอใจในงานของผู้บริหารการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. นำแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ได้จากการวิจัย ไปใช้วัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด ในโอกาสต่อไป เพื่อให้ทราบว่าพยาบาลวิชาชีพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด แล้วจึงหาแนวทางส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมากถึงปานกลาง ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรหาทางส่งเสริมบำรุงรักษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทดลองใช้กลุ่มประชากรในสถานที่อื่นๆ เช่น พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนาถมัย พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตึกบริการที่แตกต่างกัน เป็นต้น

2. ควรมีการวิจัยลักษณะนี้โดยใช้กลุ่มประชากรในลักษณะอื่น ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารทางการพยาบาลและกลุ่มผู้ปฏิบัติการพยาบาลหรือกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานเวรเช้าและกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานเวรบ่าย/เวรดึก เพื่อให้ได้ข้อสนเทศที่หลากหลายแนวทาง

3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพในกลุ่มประชากรพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากราชการไปอยู่ในภาคเอกชนหรือไปประกอบวิชาชีพในสายงานอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและ

ทราบถึงปัญหาที่มีผลกระทบต่อสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

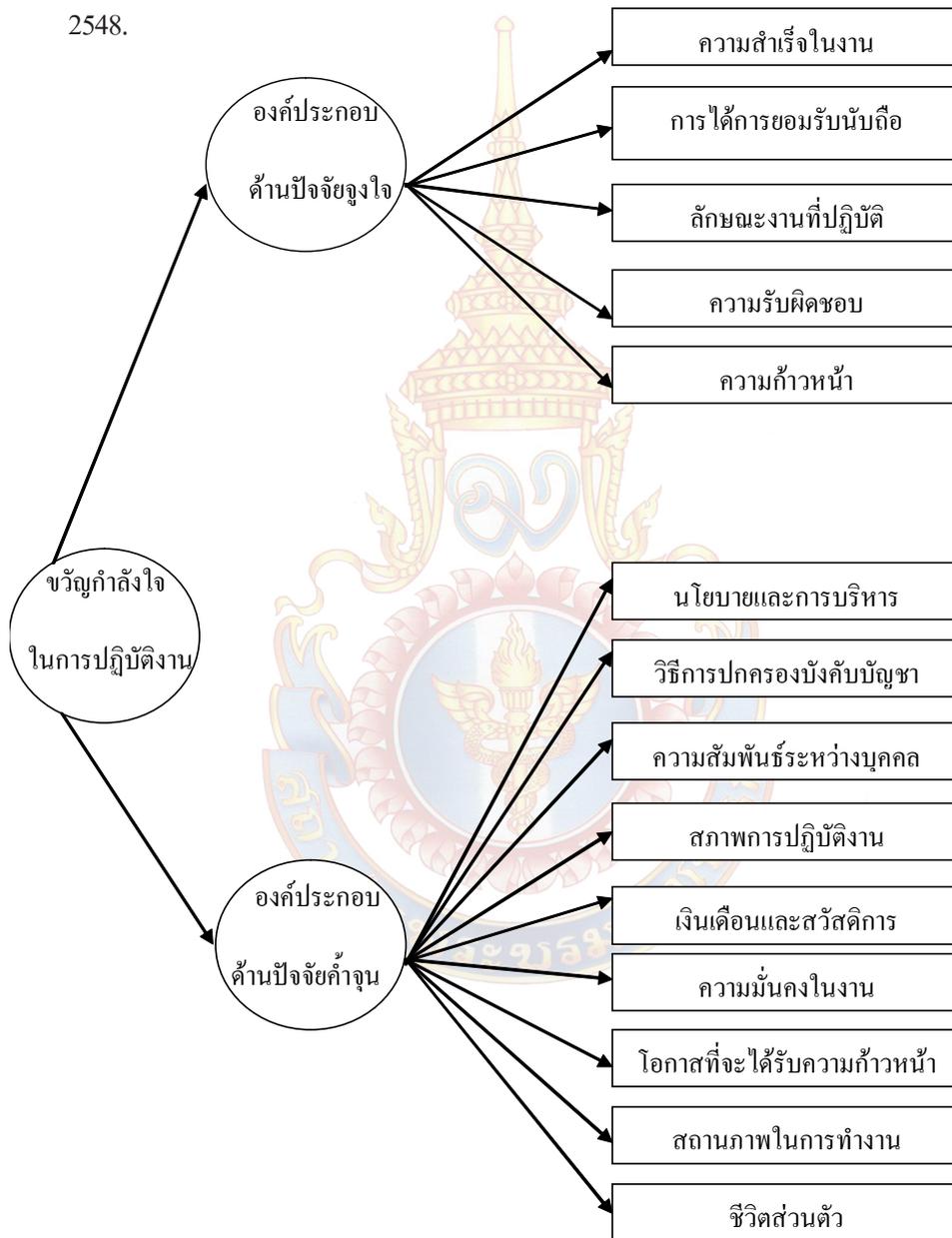
4. ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน โดยใช้เทคนิคอื่นๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อสนเทศที่กว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

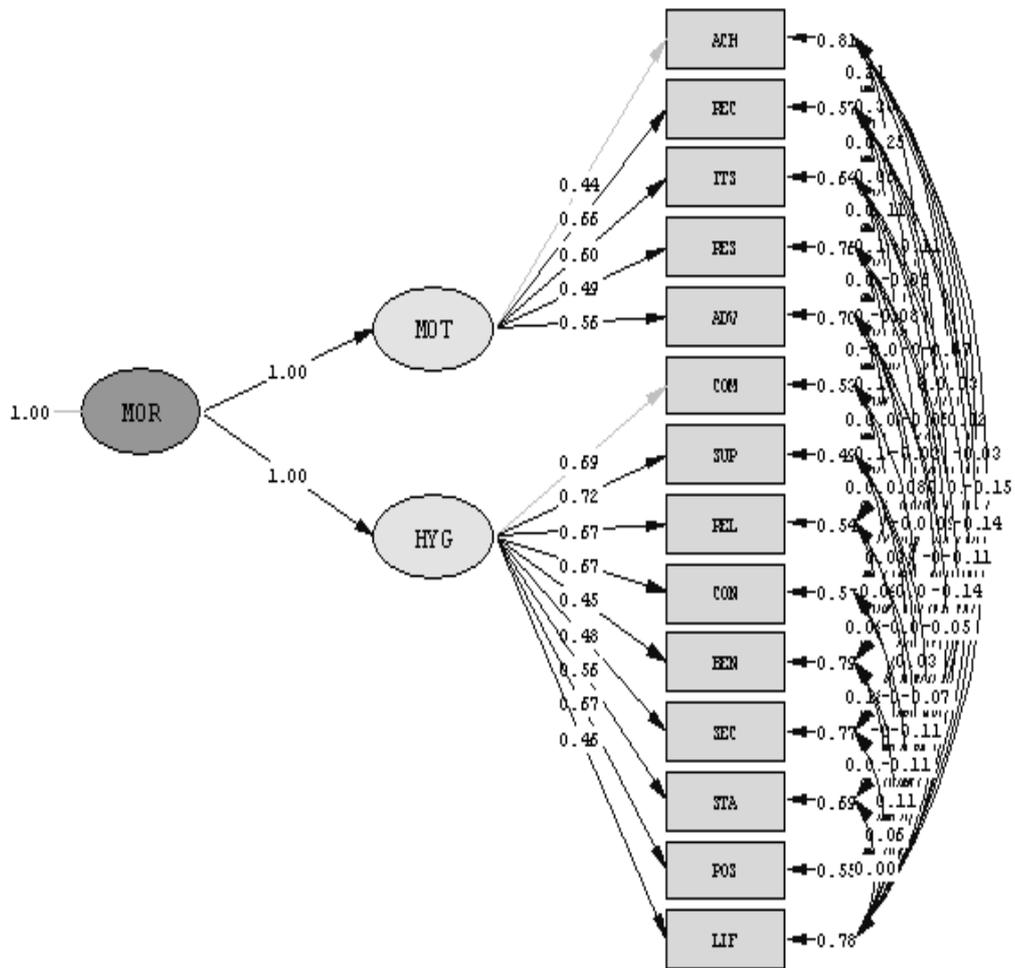
1. สงครามชัย ลีทองดี, นิพนธ์ มานะสถิตพงศ์, วีระชัย กอนมณี, วรพจน์ พรหมสัจด์ยพรด. **การบริหารงานสาธารณสุข**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์ ; 2543.
2. กัลยา เดชาวุฒิ. **ความคาดหวังและความต้องการของผู้ป่วยประกันสังคมต่อบริการสุขภาพ ผู้ป่วยในโรงพยาบาลลุมพินราชนครเชียงใหม่** [การศึกษาคุณค่าแบบอิสระปริญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต]. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2548.
3. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซท; 2539.
4. Herzberg, Frederick. **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons Inc ; 1959.
5. บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น; 2545.
6. สมบัติ ท้ายเรือคำ. **สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทางการศึกษา**. กภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์; 2552.
7. พวงรัตน์ ทวีรัตน์. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2543.
8. เสรี ชัดแถม. **การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน**.วารสารวิจัยและวัดผล การศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา. 2547 ; มีนาคม 2 (1): 15–55. ได้จาก: http://tdc.thailis.or.th/tdc/search_result.php วันที่ 25 กันยายน 2552.
9. นงลักษณ์ วิรัชชัย. **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ; 2537.
10. Healy, Brather Vincent. “A study of Lay Teacher Morale in the Cathoric Diosean Seconderly School of the Contiental United State as Reaviled by a compearison of Their Responses with Those of their Principals on a Morale Questionnaire,” **Dissertation Abstracts International**. September. 1976. 31(6) : 2640 –A .
11. Bergeth, Robert I. “An Experimental study of Teacher Morale in Selected School Districts of North Dakota,” **Dissertation Abstracts International**. June. 1971. 31(2) : 2693 -A .

12. เทพสุดา แพงจันทร์ศรี. ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเจตคติต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม :มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2548.

13. Davis, Bobby. "Herzberg's Theory of Job Satisfaction : A Reesamination," **Dissertation Abstracts International**. Janury. 1983. 43(7):21755-A.



ภาพประกอบ 1 โมเดลสมมุติฐานองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด



Chi-Square=16.00, df=18, P-value=0.59283, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 2 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลขั้วกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด