

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์  
พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข**  
**FACTORS INFLUENCING JOB ENGAGEMENT THAT AFFECT ON JOB  
PERFORMANCE OF NURSING INSTRUCTORS OF BOROMARAJONANI  
COLLEGE OF NURSING, THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH**

ผู้วิจัย

เนติยา แจ่มทิม<sup>1</sup>

Netiya Jaemtim

netiya12@gmail.com

จารุวรรณ สนองญาติ<sup>2</sup>

Jaruwan Sanongyard

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุขและเสนอตัวแบบของปัจจัยและผลลัพธ์ของทุ่มเทในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาลจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข 29 แห่ง จำนวน 318 คน จากอาจารย์ทั้งหมดจำนวน 1,529 คน (สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข, 2557) โดยการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2547) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เก็บข้อมูลเดือนกรกฎาคม ถึง เดือนกันยายน 2558 โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาพัฒนามาจากกรอบแนวคิดของ Kahn, 1990 คือ แบบสอบถามความทุ่มเทในงาน ค่านิยมของส่วนรวมการสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเอง ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92, 0.91, 0.96, 0.87, 0.94 และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างตัวแปร และวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัว

แปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุขโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ตัวแปรค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเอง และความสมดุลชีวิตกับการทำงานร่วมกันทำนายความทุ่มเทในงาน ได้ ร้อยละ 55.00 2) ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเองและความสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยมีความทุ่มเทในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง และ 3) ตัวแบบค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนองค์กร การประเมินตนเอง และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข

**คำสำคัญ :** ความทุ่มเทในงาน ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเอง ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

**ABSTRACT**

This research is a quantitative research aiming to study factors influencing job engagement that affect job performance of nursing instructor in Boromarajonani college of nursing. A sample of 318

<sup>1</sup>ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา) พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการสอน) ภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี

<sup>2</sup>พย.ม. (การพยาบาลเด็ก) พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ด้านการสอน) ภาควิชาการพยาบาลเด็ก วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี

was randomly selected from nursing instructors at Boromarajonani College of Nursing. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher developed from the concept of Khan 1990. between July to September 2015. The data were analyzed in terms descriptive, correlation coefficient and path analysis.

The research results were as follows. Firstly, value congruence, organizational supporting self-evaluation and work-life balance were predicted of job engagement 55.00 percents. Secondly, value congruence, organizational supporting self-evaluation and work-life balance directly and indirectly influencing on job performance by job engagement. Finally, The Model of variables and result of job engagement of Nursing Instructors at Boromarajonani College of Nursing, the Ministry of Public Health had value congruence, organizational supporting self-evaluation and work-life balance.

**Keywords :** Job Engagement, Value Congruence, Organizational Support, Self-evaluation, Work-Life Balance

## บทนำ

การเจริญเติบโตของความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล ชุมชน หน่วยงานธุรกิจ และรัฐบาลทั่วทั้งโลก ผลจากการพัฒนาการติดต่อสื่อสาร การคมนาคมขนส่งและเทคโนโลยีสารสนเทศ อันแสดงให้เห็นถึงความเป็นโลกาภิวัตน์คือการแพร่กระจายไปทั่วโลกการที่ประชาคมโลกไม่ว่าจะอยู่ ณ จุดใด สามารถรับรู้ สัมพันธ์ หรือรับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วกว้างขวางเพื่อตอบสนองปรากฏการณ์ของสังคมโลกที่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในส่วนหนึ่งของโลก ส่งผลกระทบอันรวดเร็วและสำคัญต่อส่วนอื่นๆ ของโลกในส่วนของเอเชียตะวันออกเฉียง

เฉียงใต้ได้มีการก่อตั้งอาเซียน หรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asia Nations หรือ ASEAN) เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2510 และในปีค.ศ. 2015 ( พ.ศ.2558) จะมีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเกิดขึ้นเพื่อร่วมมือเสริมสร้างให้ภูมิภาคมีสันติภาพ นำมาซึ่งเสถียรภาพทางการเมืองและความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม อีกทั้งได้จัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจ (ASEAN Economic Community : AEC) เพื่อส่งเสริมให้เป็นตลาดและฐานผลิตเดียวที่มีการเคลื่อนย้ายสินค้าบริการและการลงทุนแรงงานฝีมือและเงินทุนอย่างเสรี ทั้งนี้ได้กำหนดเป้าหมายให้เป็นปีที่มีลักษณะของการรวมกลุ่มประเทศเปลี่ยนเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้เกิดผลกระทบด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านแรงงานจะมีการถ่ายเทแรงงานด้านฝีมือเพื่อให้สามารถทำงานในประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้น ดังนั้นการศึกษาจึงมีความสำคัญในการขับเคลื่อนประชาคมอาเซียน เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการแข่งขันได้ในระดับสากล สำหรับประเทศไทยแนวคิดหลักของการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดบทบาทการดำเนินการด้านต่างประเทศเชิงรุก โดยเน้นการกระชับความสัมพันธ์และการขยายความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน และภายในภูมิภาคเอเชียภายใต้กรอบความร่วมมือด้านต่างๆ โดยเฉพาะกรอบความร่วมมือด้านการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนความเจริญรุ่งเรืองพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 28 ได้กำหนดให้มีการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาที่มีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูงและการค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการศึกษาระดับอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีการปฏิรูปเพื่อให้เกิดการพัฒนาในทุกด้านทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ และการสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาสังคม สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องปรับระบบการบริหารให้มีคุณภาพมากขึ้นทั้งในด้านบุคคล ทรัพย์สิน การเงินและงบประมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อส่งผลให้

องค์การของตนเองเป็นองค์การที่มีคุณภาพมาตรฐานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการเมืองในปัจจุบันทำให้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ให้ความสำคัญกับองค์การทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีความจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน เพื่อความอยู่รอดขององค์การ ตามความคาดหวังของสังคม ว่าต้องมีหน้าที่ในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพเพื่อตอบสนองต่อนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าที่เน้นการกระจายทรัพยากรอย่างเป็นธรรมมีประสิทธิภาพ จากผลการสอบเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา พบว่านักศึกษาไม่สามารถสอบผ่านเกณฑ์ที่กำหนดได้ คือ ไม่ผ่านร้อยละ 100 ผลงานวิจัยและผลงานสร้างสรรค์ การเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานสร้างสรรค์ไม่ได้ตามเป้าหมายขององค์การ ภาระหน้าที่ตามมาสำหรับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี คือ จำเป็นต้องพัฒนาบทบาทของตนเอง เพื่อให้องค์การดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาได้ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หากอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงาน จนเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานจะเป็นสิ่งที่ดีสำหรับความสำเร็จ เป็นที่พอใจของอาจารย์พยาบาลที่ต้องการที่จะอยู่กับวิทยาลัยพยาบาลต่อไป มีส่วนทำให้เกิดความมั่นคงในงานและเกิดผลการปฏิบัติภารกิจที่ดี (Sanchez and McCauley 2006) แต่จากการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางธุรกิจทั่วโลกและการแข่งขัน ความพึงพอใจและมั่นคงของอาจารย์พยาบาลไม่เพียงพอที่จะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดี อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจก็อาจตอบสนองความต้องการในการทำงานเท่านั้น แต่การนำไปสู่ประสิทธิภาพที่สูงขึ้น (Abraham, 2012) เพื่อที่จะแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารต้องทำให้อาจารย์พยาบาลมีมากกว่าความ

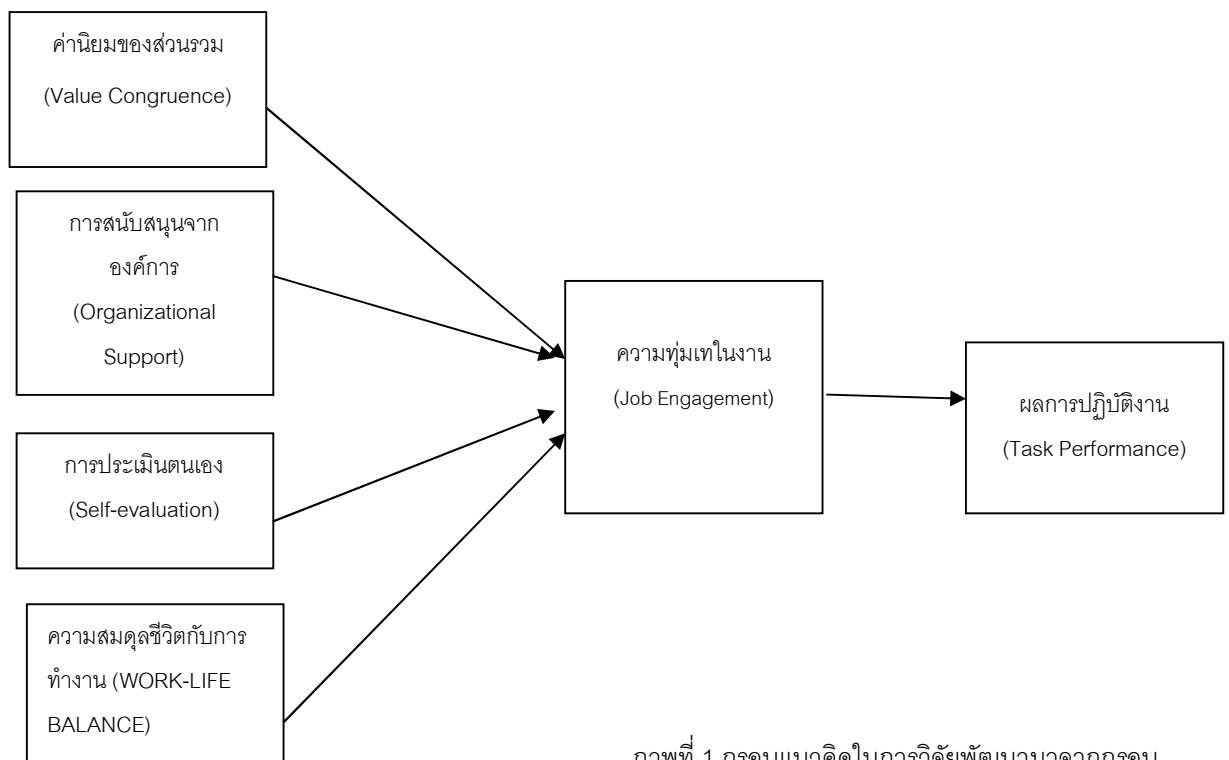
พึงพอใจผู้บริหารต้องทำอย่างดีที่สุดเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้อาจารย์พยาบาลได้แสดงศักยภาพและความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งอาจารย์พยาบาลถือเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรที่มีค่า (Bakker and Leiter, 2010) ดังนั้นวิทยาลัยพยาบาลที่ทันสมัยคาดว่าอาจารย์พยาบาลจะเต็มไปด้วยความกระตือรือร้นและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเองมุ่งมั่นในการที่จะมีคุณภาพในการทำงานสูงและมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทกับสิ่งที่ทำ วิทยาลัยพยาบาลต้องการอาจารย์พยาบาลที่มีส่วนร่วม ดังนั้นโครงสร้างของความผูกพันของอาจารย์พยาบาลจึงเป็นที่สนใจ รวมทั้งความทุ่มเทในงานจะทำให้อาจารย์พยาบาลมีความใกล้ชิดกับวิทยาลัยพยาบาลและสภาพแวดล้อมที่มีส่วนร่วมเป็นสภาพแวดล้อมที่อาจารย์พยาบาลมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และยินดีที่จะทำงานที่มีคุณภาพสูง Kahn (1990) ได้กล่าวถึงความทุ่มเทในงานเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่กำลังมองหา ทั่วโลกมองเห็นความทุ่มเทในงานของพนักงานเป็นสุดยอดความท้าทายที่สำคัญที่สุด ดังนั้นความเข้าใจในการบริหารบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อเป้าหมายต่อการปรับปรุงการทำงานของพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้จะต้องมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นเพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความทุ่มเทในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ราชบุรี ซึ่งผลการวิจัยทำให้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเพื่อนำไปวางแผนพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี ราชบุรี ให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพต่อไป

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาจากกรอบแนวคิดของ Kahn, 1990 เกี่ยวกับความทุ่มเทในงานคือการที่บุคคลผูกติดอยู่กับงานต้องการที่จะ

ทำงานตามบทบาทที่ตนเองได้รับโดยบุคคลที่มีความทุ่มเทในงานจะมีพลังงานทั้งทางด้านร่างกายความคิดและอารมณ์กล่าวคือบุคคลชอบที่จะทำงานไม่ว่างานนั้นจะต้องทำคนเดียวหรือต้องทำร่วมกับผู้อื่นก็ตามชอบที่จะใช้ความคิดและมีการเตรียมพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอมีความตระหนักและพยายามทำความเข้าใจความรู้สึกของบุคคลที่ตนเองต้องติดต่อสัมพันธ์ในการทำงานโดยให้ผู้อื่นได้แสดงออกซึ่งความคิดความเชื่อค่านิยมและความรู้สึกและได้ศึกษาและปรับตัวแปรความสมดุลชีวิตกับการทำงานซึ่งบุคคลมีความสามารถในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธ์ภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความเหมาะสมพอดีเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยพัฒนามาจากกรอบแนวคิดของ Kahn, 1990

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของความทุ่มเทในงานกับความทุ่มเทในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข
2. ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยความทุ่มเทในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข
3. เสนอตัวแบบของปัจจัยและผลลัพธ์ของความทุ่มเทในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข

## สมมติฐานการวิจัย

1. ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์การ การประเมินตนเอง และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข
2. ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์การ การประเมินตนเอง และความสมดุลชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุขผ่านตัวแปรคั่นกลาง : ความทุ่มเทในงาน

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มีขอบเขตการวิจัยใน 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. ขอบเขตเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการศึกษาเชิงเนื้อหาตามตัวแปรที่ศึกษา คือ
  - 1.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรเหตุ (independent variable) ได้แก่ ค่านิยมของส่วนรวม (Kahn, 1990) การสนับสนุนจากองค์การ (Eisenberger, 1990) การประเมินตนเอง (Piaget 1900) และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน
  - 1.2 ตัวแปรคั่นกลาง (mediating variable) ได้แก่ ความทุ่มเทในงาน (Kahn, 1990)
  - 1.3 ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตเชิงประชากร ประชากรในการวิจัยเป็นอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 29 แห่ง ได้จำนวนอาจารย์ 318 คนจากอาจารย์จำนวน 1,529 คน (สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข, 2557)

**ข้อตกลงเบื้องต้น** อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดกระทรวงสาธารณสุขต้องมีประสบการณ์สอนมากกว่า 5 ปี

## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1,529 คน (สถาบันพระบรมราชชนก, 2557) คำนวณได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 318 คน โดยใช้สูตร Yamane (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2547 : 207) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ผู้วิจัยสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนให้ได้จำนวนอาจารย์พยาบาลจากทุกวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุขทุกแห่ง จำนวน 318 คน

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทดลองแบบสอบถาม (try out) และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุขที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จำนวน 318 ชุด ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 300 ชุดนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 300 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.34 สำหรับนำไปวิเคราะห์



ตารางที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD
ความทุ่มเทในงาน	4.42	0.39
ค่านิยมของส่วนรวม	4.43	0.38
การสนับสนุนจากองค์กร	4.02	0.40
การประเมินตนเอง	4.18	0.34
ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน	3.42	0.85
ผลการปฏิบัติงาน	4.20	0.34

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรค่านิยมของส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.43 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 และตัวแปรความสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

JE หมายถึง ความทุ่มเทในงาน

VG หมายถึง ค่านิยมของส่วนรวม

OS หมายถึง การสนับสนุนจากองค์กร

SE หมายถึง การประเมินตนเอง

WLB หมายถึง ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

JP หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างตัวแปรความทุ่มเทในงาน ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเอง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และผลปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความทุ่มเทในงาน ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเอง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และผลปฏิบัติงาน

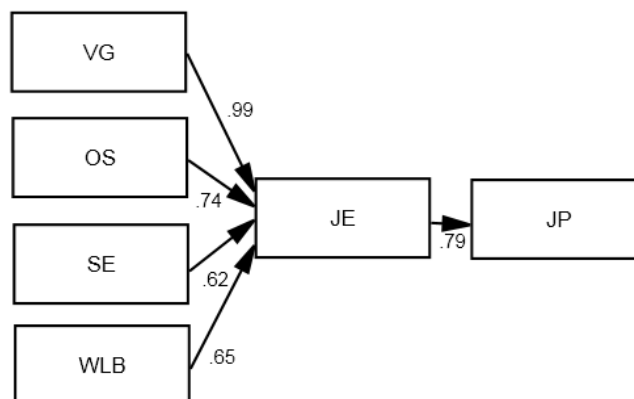
	JE	VG	SE	OS	WLB	JP
1.JE	-					
2.VG	.777**					
3.SE	.505**	.548**				
4.OS	.392**	.461**	.454**			
5.WLB	-.113*	-.008	.017	-.027		
6.JP	.507**	.585**	.642**	.421**	.025	-

\*\*  $p < .01$  \*  $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่าตัวแปรในงานวิจัย 6 ตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันทางลบ มีค่าระหว่าง -.113 ถึง .777 \*อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือตัวแปรค่านิยมของส่วนรวมกับตัวแปรความทุ่มเทในงาน ( $r = .777$ ) รองลงมาคือตัวแปรผลการปฏิบัติงานกับตัวแปรการ

ประเมินตนเอง ( $r = .642$ ) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ตัวแปรความสมดุลชีวิตกับการทำงานกับตัวแปรความทุ่มเทในงาน ( $r = -.113$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชวิทยาลัยสาธารณสุข โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง ( path analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้



Chi-square = .575, df=3 , P-value=.902 , RMSEA=0.000 , CFI=1.000 , HOELTER=0.5

**ภาพที่ 1** ตัวแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชวิทยาลัยสาธารณสุข

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

ตัวแปร	ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ JE			ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ JP		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
vg	.99		.99		.78	.78
os	.74		.74		.59	.59
se	.62		.62		.49	.49
wlb	.65		.65		.52	.52
je				.79		.79

Chi-square = .575, df=3 , P-value=.902 , RMSEA=0.000 , CFI=1.000 , HOELTER=0.5

R <sup>2</sup>	.55	.93
----------------	-----	-----

จากภาพที่ 1 และตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชวิทยาลัยสาธารณสุขหลังปรับตัวแบบสมการโครงสร้างผลที่ได้มีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์มีดังนี้ ค่าความกลมกลืน (fit indices) เป็น Chi-square = .575, df=3, P-value = .902 , RMSEA = 0.000, CFI = 1.000, HOELTER = 0.5 เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรทุกเส้นมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ค่านิยามของส่วนรวม



การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเอง และความสมดุลชีวิตกับการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงาน โดยทั้ง 4 ตัวแปร ตัวแปรการค่านิยมของส่วนรวมเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อความทุ่มเทในงาน (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .99) รองลงมาคือ การสนับสนุนจากองค์กร (ค่าอิทธิพลเท่ากับ .74) เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ ( $R^2$ ) พบว่า ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเอง และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน อธิบายความแปรปรวนของความทุ่มเทในงานได้ร้อยละ 55.00 ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเอง และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน ผ่านความทุ่มเทในงาน เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ ( $R^2$ ) สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 93.00

## อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิงจบการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน มากกว่า 15 ปีขึ้นไปเป็นส่วนมาก มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ประจำ

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของความทุ่มเทในงานกับความทุ่มเทในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความทุ่มเทในงาน ได้แก่ ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเองและตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงลบ ได้แก่ ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

2. การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยความทุ่มเทในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี พบว่า ทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเองและความสมดุลชีวิตกับการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความทุ่มเทในงานโดยการสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลสูงสุดต่อความทุ่มเทในงาน และตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความทุ่มเทในงานซึ่งสอดคล้องกับ Lipine (2010) กล่าวว่า ความทุ่มเทในงานมีความสัมพันธ์เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเอง กับผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen (2007) ที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร การทุ่มเทในงาน ส่งผลให้เพิ่มระดับผลงานให้บริษัท เป็นปัจจัยที่เพิ่มความทุ่มเทในงาน

3. การนำเสนอตัวแบบของปัจจัยและผลลัพธ์ของความทุ่มเทในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี พบว่า ผลการวิเคราะห์ตัวแบบเส้นทางสามารถสรุปความสัมพันธ์ และข้อค้นพบใหม่ดังนี้ คือ ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเองและความสมดุลชีวิตกับการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงาน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี

## ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลของปัจจัยความทุ่มเทในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี นำมาสู่ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1. ข้อค้นพบตัวแปรที่มีอิทธิพลของปัจจัยความทุ่มเทในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี สามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรได้แก่ ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเองและความสมดุลชีวิตกับ

การทำงานที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานส่งผลต่อผล  
การปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1.1 ผู้กำหนดนโยบายควรมีการระบุนิเวศการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจน โดยใช้ค่านิยมของส่วนรวมเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อให้สอดคล้องกับองค์การ

1.2 การส่งเสริมค่านิยมของส่วนรวม โดยการสนับสนุนและฝึกอบรมให้บุคลากรได้ทำความเข้าใจร่วมกันในการสร้างค่านิยมของส่วนรวมโดยเน้นเรื่องความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดระบบงานให้บุคลากรทำงานร่วมกันเพิ่มมากขึ้น หรือทำงานเป็นทีมมากขึ้น เพื่อจะช่วยให้บุคลากรที่ทำงานแตกต่างกัน แต่สามารถเข้าใจถึงระบบงาน ค่านิยมของส่วนรวมร่วมกัน และสามารถที่จะทำงานร่วมกันเป็นไปในแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

1.3 ผู้กำหนดนโยบายควรจัดให้มีการสนับสนุน จากองค์การอย่างเพียงพอ โดยมีการสำรวจความต้องการ ของบุคลากรว่ามีความต้องการให้สนับสนุนในเรื่องใดบ้าง เพื่อให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร

1.4 การประเมินตนเองเข้ากับแผนการปฏิบัติงานขององค์การ และยึดถือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้หากบุคลากรมีการประเมินตนเองอย่างมีระบบ จะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานขององค์การสูงด้วย

1.5 ผู้กำหนดนโยบายสร้างทัศนคติที่ดีกับการทำงาน โดยกำหนดนโยบายและมาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การจัดสวัสดิการในการทำงาน และนอกเหนือจากการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน

3. ข้อค้นพบตัวแปรความทุ่มเทในงานเป็นตัวแปรต้นกลางที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ ผู้กำหนดนโยบายควรสนับสนุนและหาแนวทางในการเพิ่มความทุ่มเทในงานของบุคลากรให้มากขึ้น โดยให้โอกาสบุคลากรตัดสินใจใน

งานของตนเองที่ได้รับมอบหมาย สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในงาน ตระหนักถึงความสำคัญของความทุ่มเทในงาน และความสำเร็จในเป้าหมาย สร้างแรงจูงใจ รวมทั้งกระตุ้นให้เห็นความสำคัญในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน การทุ่มเท เสียสละ ทั้งร่างกาย แรงใจ และเวลาของแต่ละคน รวมทั้งให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน และความสำเร็จขององค์การ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นที่ยอมรับของสังคม และทำให้สถานศึกษามีความก้าวหน้า เข้มแข็ง เป็นที่น่าเชื่อถือ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความ ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จด้วย

ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ

1. ข้อค้นพบตัวแปรค่านิยมของส่วนรวมการสนับสนุนจากองค์การ การประเมินตนเอง และความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลควรพิจารณาเพิ่มความทุ่มเทในงานโดยใช้ตัวแปร ค่านิยมของส่วนรวมการสนับสนุนจากองค์การการประเมินตนเอง และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ให้เป็นประโยชน์ในการวางแผน กำหนดแนวทาง และวิธีบริหารจัดการภายในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทในงาน เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้

3. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ควรจัดให้มีการกำหนดค่านิยมขององค์การร่วมกัน จัดกิจกรรมส่งเสริมการรับรู้ การพัฒนา และปลูกฝังค่านิยมให้กับพนักงานทั่วทั้งองค์การ โดยจัดให้มีการอบรมเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง มีค่านิยมของส่วนรวมยึดถือปฏิบัติต่อไป เพื่อเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการถือเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยทำให้การดำเนินการขององค์การก้าวหน้า และส่งผลให้องค์การได้รับความเชื่อถือจากสังคม อันนำมาซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์การ

4. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ควรจัดให้มีการสนับสนุนจากองค์การอย่างเพียงพอ โดยมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามีความต้องการให้สนับสนุนในเรื่องใดบ้าง เพื่อให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร

5. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ควรจัดให้มีแนวทาง การประเมินตนเองที่เป็นระบบและต่อเนื่อง โดยจัดทำเป็น คู่มือการประเมินตนเองเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งจะสามารถ พัฒนาการบริหารจัดการได้ดี หากทำการ ทบทวนปรับปรุง และประเมินตนเองอย่างจริงจัง สม่ำเสมอ จะสามารถยกระดับมาตรฐานของค์การ ใน เรื่องการจัดการและการปฏิบัติงานให้เป็นสากล รวมถึง สร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใช้บริการ การประเมินตนเอง ทำให้ทราบข้อบกพร่องต่างๆ สามารถนำไปปรับปรุง ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

6. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ควรสร้างความสมดุลชีวิตกับการทำงาน โดยกำหนดนโยบายและ มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การจัด สวัสดิการในการทำงาน และนอกเหนือจากการทำงาน การจัดสภาพ แวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยอาศัยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพต่อจากการ ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณในครั้งนี้ เพื่อให้เข้าใจถึง ลักษณะตัวแปรต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น

#### บรรณานุกรม

- ชนิษฐา ลือนาม. 2554. **รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในเขตกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. 2547. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่3).** กรุงเทพฯ: บริษัทยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย จำกัด.
- บุญทวรรณ วิงวอน และ มนต์รี พิริยะกุล. 2550. **ตัวแบบเส้นทาง PLS ของบุพปัจจัยและผลลัพธ์ของการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดลำปาง. งานวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.**
- บุษบา พัวพานิช. 2553. **การประยุกต์ใช้การบริหารจัดการเรือบรรทุกน้ำมันและการประเมินตนเอง(TMSA) สำหรับกองเรือบรรทุกน้ำมันในประเทศไทย.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. 2553. **คุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สาขาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2554. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ:นานมีบุ๊ค

ยุทธการ ก้านจักร. 2554. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การการบริหารทรัพยากรมนุษย์ความยึดมั่นผูกพันในงานกับผล  
การปฏิบัติงานของพนักงานการทำงานเรือแห่งประเทศไทย. ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Abraham, S. 2012. Development of employee engagement programme on the basis of employee satisfaction  
survey. *Journal of Economic Development, Management, IT, Finance and Marketing*. 4(1): 27-37.

Anitha, J. 2012. Antecedents of employee engagement and their impact on employee performance. School of  
Management Studies, Peelamedu, Coimbatore.

Bakker, A. B. and M. P. Leiter. 2010. *Work engagement : a handbook of essential theory and research*. New  
York, NY: Psychology Press.

Chen, J. 2007. *A study of employee engagement within a chinese context*. Master Of Business  
Administration, Simon Fraser University.

Eisenberger *et al.* 1990. Perceived organizational support and employee diligence, commitment and  
innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.

Kahn, W.A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of  
Management Journal*, 33: 692-724.

Kanter, R. M. 1977. *Man and women of the corporate*. New York: Basic Book.

Lepine, J. A *et al.* 2010. Job engagement : antecedents and effects on job performance. *Academy of  
Management Journal*. Vol 53. No 3: 617-635.

Organ, D. W. 1987. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Massachusetts: Health  
& Company.

Piaget, J. 1960. *The moral judgment of the child*. Bence: Press.

Sanchez, P. and McCauley, D. 2006. Measuring and managing engagement in a cross-cultural workforce: New  
Insights for Global Companies. *Global Business and Organizational Excellence*, 26(1): 41 – 50.