

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนามาตรวัดจิตสำนึกสาธารณะของบุคลากรพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับการมีจิตสำนึกสาธารณะของบุคลากรพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การทำความเข้าใจผลการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์หรืออักษรที่ใช้แทนค่าสถิติและความหมาย

สัญลักษณ์หรืออักษร

ความหมาย

$\bar{X}$

ค่าคะแนนเฉลี่ย

SD

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

Min

ค่าคะแนนต่ำสุด

Max

ค่าคะแนนสูงสุด

df

ค่าระดับชั้นความเป็นอิสระ

χ^2

ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square)

p

ค่าความน่าจะเป็น (Probability) ของสถิติทดสอบ

$SRMR$

ค่าดัชนีมาตรฐานรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Standardized Root Mean Square Resident)

$RMSEA$

ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)

CFI

ค่าวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)

TE

อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

IE

อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

สัญลักษณ์หรืออักษร

ความหมาย

DE	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
R^2	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
β	ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ
W หรือ ตัวห้อย W	ระดับบุคคล
B หรือ ตัวห้อย B	ระดับหน่วยงาน
PM	จิตสำนึกสาธารณะ
PM_w	จิตสำนึกสาธารณะภายในกลุ่ม
PM_B	จิตสำนึกสาธารณะระหว่างกลุ่ม
$PM1..8$	จิตสำนึกสาธารณะรายด้านตามผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบด้านที่ 1 ถึงด้านที่ 8
$MoFr1.. 12$	การได้รับแบบอย่างจากเพื่อน ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 12
$MoJfr1.. 15$	การได้รับแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 15
$Erintel1.. 10$	การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 10
$Mofam1.. 6$	การได้รับแบบอย่างจากครอบครัว (พ่อ-แม่) ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 6
$Trreal .. 15$	การเลียนแบบให้เหตุผล ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 15
$Trneg 1.. 15$	การเลียนแบบปล่อยปละละเลย ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 15
$Trstg 1.. 15$	การเลียนแบบเข้มงวดกวดขัน ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 15
$Favor 1 ..30$	ความเอื้ออาทร ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 30
$Selfcy 1 ..30$	การรับรู้ความสามารถของตน ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 30
$AttPM 1 .. 14$	เจตคติต่อการมีจิตสำนึกสาธารณะ ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 14
$Moteh 1..11$	การได้รับแบบอย่างจากครู ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 11
$Tehcoh 1 .. 7$	การสั่งสอนจากครู ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 7
$Tehint 1 .. 17$	การมีปฏิสัมพันธ์กับครู ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 17
$Moper 1 .. 8$	การได้รับแบบอย่างจากบุคคล ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 8

สัญลักษณ์หรืออักษร

ความหมาย

Modias 1 .. 6	การได้รับข้อมูลจากสื่อ ระดับบุคคล ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 6
Sosup 1 .. 35	ความต้องการพื้นฐานทางสังคม ระดับบุคคล ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 35
Modh 1 .. 12	การได้รับแบบอย่างจากหัวหน้า ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 12
Behled 1 .. 10	พฤติกรรมของหัวหน้า ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 10
Policy 1 .. 6	นโยบายของหน่วยงาน ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 6
Perform 1 .. 25	ศักยภาพการทำงานของหัวหน้า ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 25
Lead 1 .. 10	ภาวะผู้นำ ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 10
Pneed 1 .. 12	การเข้าใจความต้องการของผู้รับบริการ ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 12
Dep 1 .. 7	คุณลักษณะหน่วยงาน ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 7
Depint 1 .. 13	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 13
Nurjob 1 .. 20	ลักษณะงานของพยาบาล ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 20
Orgcul 1 .. 16	วัฒนธรรมขององค์การ ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 16
Meda 1 .. 6	การได้รับข้อมูลจากสื่อ ระดับหน่วยงาน ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 6
Socsp 1 .. 35	ความต้องการพื้นฐานทางสังคม ระดับหน่วยงาน ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 35
Cultur 1 .. 14	วัฒนธรรมท้องถิ่น ข้อย่อยที่ 1 ถึง ข้อย่อยที่ 14
FRIEND	ตัวแปรแฝง “สัมพันธภาพในการทำงาน”
FAMILY	ตัวแปรแฝง “สัมพันธภาพในครอบครัว”
PERSON	ตัวแปรแฝง “สมรรถนะส่วนบุคคล”
EDUCATE	ตัวแปรแฝง “ภูมิหลังทางการศึกษา”
SOCIAW	ตัวแปรแฝง “การสนับสนุนทางสังคม”(ระดับบุคคล)
FR1 .. FR4	ตัวแปรสังเกตสัมพันธภาพในการทำงาน ในระดับบุคคลแบ่งเป็นด้านที่ 1 ถึง ด้านที่ 4
FAM 1 ..FAM 3	ตัวแปรสังเกตสัมพันธภาพในครอบครัวในระดับบุคคลแบ่งเป็นด้านที่ 1 ถึงด้านที่ 3
PSON1...PSON 2	ตัวแปรสังเกตสมรรถนะส่วนบุคคล ในระดับบุคคล แบ่งเป็นด้านที่ 1 ถึง ด้านที่ 2

สัญลักษณ์หรืออักษร

ความหมาย

SOC 1 .. SOC 3	ตัวแปรสังเกตการณ์สนับสนุนทางสังคม ในระดับบุคคล แบ่งเป็น ด้านที่ 1 ถึง ด้านที่ 3
EDU 1 .. EDU 3	ตัวแปรสังเกตการณ์หลังทางการศึกษา ในระดับบุคคล แบ่งเป็น ด้านที่ 1 ถึง ด้านที่ 2
LEADER	ตัวแปรแฝง “ สมรรถนะการเป็นผู้นำ ”
DEPARTM	ตัวแปรแฝง “ การบริหารหน่วยงาน ”
SOCIAN	ตัวแปรแฝง “ การสนับสนุนทางสังคม ” (ระดับหน่วยงาน)
LED 1 .. LED 6	ตัวแปรสังเกตการณ์สมรรถนะการเป็นผู้นำ ในระดับหน่วยงาน แบ่งเป็นด้านที่ 1 ถึง ด้านที่ 6
DEP 1 .. DEP 4	ตัวแปรสังเกตการณ์การบริหารหน่วยงาน ในระดับหน่วยงาน แบ่งเป็นด้านที่ 1 ถึง ด้านที่ 4
SOCU 1 .. SOCU 3	ตัวแปรสังเกตการณ์สนับสนุนทางสังคม ในระดับหน่วยงาน แบ่งเป็นด้านที่ 1 ถึง ด้านที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนามาตรวัดจิตสำนึกสาธารณะของบุคลากรพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจิตสำนึกสาธารณะของบุคลากรพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
 3. เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจิตสำนึกสาธารณะของบุคลากรพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
 4. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับจิตสำนึกสาธารณะของบุคลากรพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
- ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อพัฒนามาตรวัดจิตสำนึกสาธารณะของบุคลากรพยาบาล
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดองค์ประกอบและความหมาย
ของจิตสำนึกสาธารณะ จากนั้นนำองค์ประกอบและความหมายไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนทั้งสิ้น
17 ท่าน พิจารณาโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ได้ผลการวิจัยดังนี้

ผลการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 1
จากการรวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาความเหมาะสมของนิยาม
เชิงปฏิบัติการจิตสำนึกสาธารณะ และพฤติกรรมบ่งชี้ของพยาบาลที่มีจิตสำนึกสาธารณะในการวิจัย
โดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 2 ประเด็น คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของพยาบาลที่มีจิตสำนึกสาธารณะ มีความครอบคลุม และ
เหมาะสมกับบริบทของพยาบาลหรือไม่ ถ้าไม่ครอบคลุม และ/หรือไม่เหมาะสมควรปรับปรุง

หรือเปลี่ยนแปลงอย่างไร ในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ได้รับความอนุเคราะห์จาก
ผู้ทรงคุณวุฒิ

ทำการตอบแบบสอบถามจำนวน 3 รอบ ได้ผลการวิจัยดังต่อไปนี้

จิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล หมายถึง ความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจ การตระหนัก
รู้ของบุคคลซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกบนพื้นฐานของความมีมโนธรรมและจริยธรรม
วิชาชีพ คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและความแตกต่างทางวัฒนธรรม นำไปสู่ความสามารถตัดสินใจ
แสดงพฤติกรรมเพื่อเป้าหมายที่จะยกระดับการบริการด้านสุขภาพให้สามารถดูแลคุณภาพชีวิตของ
บุคคลในความรับผิดชอบ และการส่งเสริมสถานะขององค์กรวิชาชีพอย่างเต็มกำลัง เต็มใจ เสียสละ
ไม่เห็นแก่ตัว และมีความสุขกับการกระทำของตนที่ทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ผู้อื่นและสังคม
อย่างไม่หวังผลตอบแทนในรูปแบบใด ๆ สำหรับองค์ประกอบย่อยของการมีจิตสำนึกสาธารณะ
ของพยาบาล ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ 15 องค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การเป็นแบบอย่าง หมายถึง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคคล
ครอบครัว หน่วยงาน และสังคมในการดำเนินชีวิต การรักษาสุขภาพและและสร้างเสริมสุขภาพ
และการทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมการให้ความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 2 การสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารแบบสองทางรับฟังปัญหา/ ทุกข์
ของผู้รับบริการอย่างตั้งใจ เคารพและรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ใช้ถ้อยคำที่สุภาพและ
ให้เกียรติ มีการจัดการด้านข้อมูลที่ดี เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย รวบรวมข้อมูล และมีแนวทาง
ในการให้ข้อมูลอย่างชัดเจน ครบถ้วนเพียงพอต่อการตัดสินใจ เป็นข้อมูลที่ให้โดยบริสุทธิ์ใจ เต็มใจ
เป็นไปตามกฎหมาย

องค์ประกอบที่ 3 เข้าใจสิทธิมนุษยชน หมายถึง การทำหน้าที่บนพื้นฐานของการให้เกียรติ เคารพ และคำนึงถึงสิทธิ ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้รับบริการทุกคนเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้รับบริการ

องค์ประกอบที่ 4 การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ถูกต้องระมัดระวัง คิดวิเคราะห์ พิจารณาอย่างรอบคอบ ไม่เกิดผลเสียต่อตนเองและบุคคล เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ บนฐานความเชื่อในประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือสังคม ไม่ขัดต่อกฎหมาย และจริยธรรม และไม่เกิดความเสื่อมเสียต่อส่วนรวมหรือวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 5 ค่านิยมภูมิสังคม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลถึงความใส่ใจในขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ที่นำมาสู่การเข้าใจค่านิยมและพฤติกรรมของภูมิสังคมนั้น ๆ

องค์ประกอบที่ 6 คำนึงถึงองค์การวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติงานในขอบเขตวิชาชีพ บนพื้นฐานของการให้เกียรติ ยึดมั่นในจริยธรรม คุณธรรม เคารพในจรรยาบรรณและกฎหมาย วิชาชีพของร่วมงาน ชื่นชม เห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในวิชาชีพตนเองให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมกับองค์กรในการพัฒนาวิชาชีพ จัดวางการกระทำที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร และร่วมมือกับสมาชิกในองค์กรหรือวิชาชีพการพยาบาลในการแก้ไขปัญหาของวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 7 คุณธรรม หมายถึง ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน งานในหน้าที่ และจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงออกถึงการเป็นผู้ให้ ยินดีต่อการให้มากกว่าการเป็นผู้รับ และมีความสุขในสิ่งที่ทำ มีความเอื้ออารี ปราศจากอคติ ในขณะที่ปฏิบัติงานซึ่งบุคคลรอบข้างสัมผัสได้

องค์ประกอบที่ 8 การจัดการ หมายถึง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ควบคุมอารมณ์ได้ ไม่สร้างปัญหาและความยุ่งยากต่อตนเอง สื่อสารให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นเครือข่ายได้ดี ส่งผลต่อผู้รับบริการอย่างทั่วถึง

องค์ประกอบที่ 9 บริหารทรัพยากร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่สามารถประยุกต์ทรัพยากรที่มีเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เหมาะสม อย่างประหยัด คุ่มค่า บริหารทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

องค์ประกอบที่ 10 สิ่งแวดล้อม ครอบครัวและชุมชน หมายถึง การจัดสิ่งแวดล้อมให้เกิดความความปลอดภัยต่อผู้รับบริการ ผู้อื่นและตนเอง คำนึงถึงหรือให้บริการแบบองค์รวมครอบคลุมทุกด้านของผู้รับบริการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการดูแลสุขภาพ และกระตุ้นให้มีกิจกรรมส่งเสริมศักยภาพของผู้รับบริการ ช่วยเหลือผู้ป่วยและญาติเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

องค์ประกอบที่ 11 บริหารความเสี่ยง หมายถึง ความสามารถในการรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมิน ค้นหา คาดการณ์ปัญหาที่อาจเป็นความเสี่ยงได้ล่วงหน้า ค้นหาวิธีป้องกัน และ แก้ปัญหาตามที่คาดการณ์จะเกิดขึ้น มีความพวกเพียรพยายามที่จะแก้ปัญหา เพื่อตอบสนอง ความต้องการของผู้ใช้บริการ หรือป้องกันความเสี่ยงเพื่อบรรเทาเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์

องค์ประกอบที่ 12 การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและติดตาม ความก้าวหน้าทางวิชาการ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถให้ทันต่อสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง คิดและคำนึงถึงวิธีการใหม่ที่สามารถทำให้ผู้รับบริการสะดวกสบายขึ้น เพื่อปฏิบัติการพยาบาล ที่ปลอดภัย คุ่มค่าทั้งด้านเศรษฐศาสตร์และจิตวิญญาณ

องค์ประกอบที่ 13 ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่แสดงออกถึงความมีวิสัยทัศน์ วางแผน โดยคำนึงถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นหลังการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในสิ่งที่ดี มีมนุษย์ สัมพันธ์ดีทั้งภายใน-ภายนอกหน่วยงาน

องค์ประกอบที่ 14 มุ่งประโยชน์สาธารณะ หมายถึง พฤติกรรมที่เสนอตัว/ แสดงความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือ รับผิดชอบหน้าที่พิเศษ นอกเหนือหน้าที่ประจำ เต็มใจเป็นอาสาสมัครและอาสาทำงานอาสาช่วยงานส่วนรวมโดยไม่ต้องร้องขอ หรือออกคำสั่ง มีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางสังคม เหตุการณ์/ วิกฤตที่เกิดขึ้นในสังคม ตามบทบาทของวิชาชีพและ พลังแห่งคนอุทิศตนเสียสละแรงกาย แรงใจ หรือทรัพย์สินในการทำกิจกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ ต่อวิชาชีพการพยาบาลหรือสังคมเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างไม่มีเงื่อนไขเป็นประโยชน์ ต่อวิชาชีพพยาบาลโดยไม่กระทบงานในหน้าที่

องค์ประกอบที่ 15 วุฒิภาวะทางอารมณ์ หมายถึง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ พัฒนาทัศนคติเชิงบวกของพยาบาลและผู้รับบริการ มุ่งมั่นในการพัฒนาจิตของตนเองแสดงออกถึง ความคิดเชิงบวก มองโลกในแง่ดี มีเจตคติที่ดีต่อผู้รับบริการและญาติ สร้างความเชื่อมั่นในการรับ และให้บริการ อันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงาน

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2

ภายหลังการรวบรวมนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ ในรอบที่ 1 จำนวน 15 องค์ประกอบ จึงนำเสนอขอความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิต่อไปในรอบที่ 2 เพื่อพิจารณานิยาม ของจิตสำนึกสาธารณะและข้อคำถามที่สร้างขึ้นตามพฤติกรรมบ่งชี้ โดยการให้คะแนนข้อคำถาม ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล ในรอบที่ 2 ผู้วิจัยได้หาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: IQR)

ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 ท่าน แล้วคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่ามัธยฐาน (*Md*) ตั้งแต่ 3.5 ขึ้นไป ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอเตอร์ (IQR) ที่คำนวณได้ของข้อความใดที่มีค่าต่ำกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน (Consensus) จะคัดเลือกไว้ ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอเตอร์ของข้อความใดมีค่ามากกว่า 1.50 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2540, หน้า 57) แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิไม่สอดคล้องกัน ผู้วิจัยจะตัดข้อความนั้นออก ผลการวิเคราะห์ปรากฏดัง ตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอเตอร์ขององค์ประกอบการมีจิตสำนึกสาธารณะ
ของพยาบาลตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ รอบที่ 2

ข้อ ที่	แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ การมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล	<i>Mdn</i>	<i>IQR</i>	ผล การพิจารณา
องค์ประกอบที่ 1 การเป็นแบบอย่าง				
1	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคคล ครอบครัว หน่วยงาน และ สังคมในการดำเนินชีวิตการรักษาสุขภาพและและสร้างเสริม สุขภาพ	5	.5	เหมาะสม
2	เป็นตัวอย่างในการทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การให้ความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ	5	1	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 2 การสื่อสาร				
3	ใช้การสื่อสารแบบสองทางรับฟังปัญหา/ ทุกข์ของผู้รับบริการ อย่างตั้งใจ รวมถึงการสื่อสารโดยใช้วิธีภาษา	5	1	เหมาะสม
4	เคารพและรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ใช้ถ้อยคำที่สุภาพและ ให้เกียรติ	5	1	เหมาะสม
5	มีการจัดการด้านข้อมูลที่ดี เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย รวบรวม ข้อมูล และมีแนวทางในการให้ข้อมูลอย่างชัดเจน ครบถ้วน เพียงพอต่อการตัดสินใจ เป็นข้อมูลที่ให้โดยบริสุทธิ์ใจ เต็มใจ เป็นไปตามกฎหมาย	5	1	เหมาะสม

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ การมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล	<i>Mdn</i>	<i>IQR</i>	ผล การพิจารณา
องค์ประกอบที่ 3 เข้าใจสิทธิมนุษยชน				
6	ทำหน้าที่บนพื้นฐานของการให้เกียรติ เคารพ และคำนึงถึงสิทธิ ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้รับบริการทุกคน	5	.5	เหมาะสม
7	เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้รับบริการ	5	.5	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 4 การปฏิบัติงาน				
8	ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องรอบคอบ ไตร่ตรอง ไม่เกิดผลเสีย ต่อตนเองและบุคคลอื่น	5	1	เหมาะสม
9	ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีวิจารณญาณ คิดวิเคราะห์ พิจารณา อย่างรอบคอบ และตัดสินใจกระทำ-ไม่ควรกระทำ	5	1	เหมาะสม
10	ปฏิบัติหน้าที่บนฐานความเชื่อในประ โยชน์ต่อผู้อื่นหรือสังคม	5	.5	เหมาะสม
11	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง รับผิดชอบ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความเสียหายต่อส่วนรวมหรือ วิชาชีพ	5	1	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 5 ค่านิยมภูมิสังคม				
12	ใส่ใจในขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ที่นำมาสู่การเข้าใจ ค่านิยมและพฤติกรรมของภูมิสังคมนั้น ๆ	4	1	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 6 คำนึงถึงองค์กรวิชาชีพ				
13	ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของการให้เกียรติ ยึดมั่นในจริยธรรม คุณธรรม เคารพในจรรยาบรรณและกฎหมายวิชาชีพของ ผู้ร่วมงาน	5	.5	เหมาะสม
14	ชื่นชม เห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในวิชาชีพตนเอง ปฏิบัติงาน ในขอบเขตของวิชาชีพ	5	1	เหมาะสม
15	ให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมกับองค์กรในการพัฒนาวิชาชีพ	4	1	เหมาะสม
16	ขัดขวางการกระทำที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร และร่วมมือกับ สมาชิกในองค์กรหรือวิชาชีพการพยาบาลในการแก้ไขปัญหา ของวิชาชีพ	5	1	เหมาะสม

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ การมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล	<i>Mdn</i>	<i>IQR</i>	ผล การพิจารณา
องค์ประกอบที่ 7 คุณธรรม				
17	ข้อสัจย์ต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน งานในหน้าที่ และจรรยาบรรณวิชาชีพ	5	1	เหมาะสม
18	อดทน ทุ้มเท และอุทิศตนในการทำงานวิชาชีพ	5	1	เหมาะสม
19	แสดงออกถึงการเป็นผู้ให้ ยินดีต่อการให้มากกว่าการเป็นผู้รับ และมีความสุขในสิ่งที่ทำ	5	.5	เหมาะสม
20	มีความเอื้ออาทร ปราศจากอคติ ในขณะที่ปฏิบัติงานซึ่งบุคคลรอบข้างที่สัมผัสได้	5	1	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 8 การจัดการ				
21	ควบคุมอารมณ์ ไม่สร้างปัญหาและความยุ่งยากต่อตนเอง	4	1	เหมาะสม
22	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น สามารถสื่อสาร สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นเครือข่ายได้ดี ส่งผลต่อผู้รับบริการอย่างทั่วถึง	4	1.5	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 9 บริหารทรัพยากร				
23	สามารถประยุกต์ทรัพยากรที่มีเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เหมาะสม อย่างประหยัด คุ่มค่า	5	1	เหมาะสม
24	บริหารทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	5	1	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 10 สิ่งแวดล้อม ครอบครัวและชุมชน				
25	จัดสิ่งแวดล้อมให้เกิดความความปลอดภัยต่อผู้รับบริการ ผู้อื่นและตนเอง	4	1	เหมาะสม
26	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการดูแลสุขภาพ และกระตุ้นให้มีกิจกรรมส่งเสริมศักยภาพของผู้รับบริการ	5	1	เหมาะสม
27	ช่วยเหลือผู้ป่วยและญาติเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	5	1	เหมาะสม
28	คำนึงถึงหรือให้บริการแบบองค์รวมครอบคลุมทุกด้านของผู้รับบริการ	4	1	เหมาะสม

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ การมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล	<i>Mdn</i>	<i>IQR</i>	ผล การพิจารณา
องค์ประกอบที่ 11 การบริหารความเสี่ยง				
29	มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมิน ค้นหา คาดการณ์ปัญหาที่อาจเป็นความเสี่ยงได้ล่วงหน้า	4	1	เหมาะสม
30	มีความสามารถในการหาวิธีป้องกัน และช่วยแก้ปัญหาตามที่ คาดการณ์จะเกิดขึ้น	4	1	เหมาะสม
31	มีความเพียร พยายามที่จะแก้ปัญหา เพื่อตอบ สุนองความต้องการ ของผู้ใช้บริการเพื่อบรรเทาเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ป้องกัน ความเสี่ยง	4	1	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 12 การพัฒนาศักยภาพ				
32	ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถให้ทันต่อสถานการณ์ อย่างต่อเนื่อง เพื่อปฏิบัติการพยาบาลที่ปลอดภัย คุ่มค่า ทั้งด้านเศรษฐศาสตร์และจิตวิญญาณ	5	1	เหมาะสม
33	คิดและคำนึงถึงวิธีการใหม่ที่สามารถทำให้ผู้รับบริการ สะดวกสบายขึ้น	4	1	เหมาะสม
34	รับผิดชอบ และพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้ สามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพสูง	4	1	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 13 ภาวะผู้นำ				
35	มีวิสัยทัศน์ วางแผนโดยคำนึงถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นหลังการ ดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในสิ่งที่ดี	4	1	เหมาะสม
36	มีมนุษยสัมพันธ์ดีทั้งภายใน-ภายนอกหน่วยงาน	4	1	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 14 มุ่งประ โยชน์สาธารณะ				
37	เสนอตัว/ แสดงความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือ	5	1	เหมาะสม
38	อาสาช่วยงานส่วนรวมโดยไม่ต้องร้องขอ หรือออกคำสั่ง	5	0	เหมาะสม
39	ไม่หวังผลตอบแทนจากผู้รับบริการ	5	0	เหมาะสม
40	เสนอตนเองในการรับผิดชอบหน้าที่พิเศษ นอกเหนือหน้าที่ ประจำเพื่อประ โยชน์ต่อส่วนรวมอย่างไม่มีเงื่อนไข	5	1	เหมาะสม

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ ที่	แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ การมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล	<i>Mdn</i>	<i>IQR</i>	ผล การพิจารณา
องค์ประกอบที่ 14 มุ่งประโยชน์สาธารณะ				
41	เต็มใจเป็นอาสาสมัคร และอาสาทำงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ที่ไม่ใช่หน้าที่ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพพยาบาล	5	0	เหมาะสม
42	มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของกลุ่มคน บางกลุ่ม	5	0	เหมาะสม
43	ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล ในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวมหรือวิชาชีพการพยาบาล	5	1	เหมาะสม
44	มีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางสังคม เหตุการณ์/ วิกฤตที่เกิดขึ้นใน สังคม ตามบทบาทของวิชาชีพและพลังแห่งตน เมื่อเกิดปัญหา สุขภาพ	5	0	เหมาะสม
45	อุทิศตนเสียสละร่างกาย แรงใจ หรือทรัพย์สินในการทำกิจกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพการพยาบาล	5	0	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 15 วุฒิภาวะทางอารมณ์				
46	มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ พัฒนาทัศนคติเชิงบวก ของพยาบาลและผู้รับบริการ	5	.5	เหมาะสม
47	มุ่งมั่นในการพัฒนาจิตของตนเองแสดงออกถึงความคิดเชิงบวก มองโลกในแง่ดี มีเจตคติที่ดีต่อผู้รับบริการและญาติ	4	1	เหมาะสม
48	การสร้างเชื่อมั่นในการรับและให้บริการ อันจะนำไปสู่ ความมือในการทำงาน	5	1	เหมาะสม

จากตารางที่ 18 องค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์ มีจำนวน 15 องค์ประกอบ นั่นคือ

ผ่านทุกองค์ประกอบ

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 3 เมื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบที่ 2 นำมาวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากนั้นรายงานผลการวิเคราะห์ให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ และดำเนินการตามเทคนิคเดลฟายในรอบที่ 3

ซึ่งการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายรอบที่ 3 เป็นการพิจารณาความเหมาะสมของนิยามเชิงปฏิบัติการและองค์ประกอบของการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์ในรอบที่ 2 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมอีกครั้ง โดยระบุค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ในรอบที่ 2 ของแต่ละท่าน กับค่ามัธยฐานและค่าพิสัย ควอไทล์ ในภาพรวมเพื่อประกอบการพิจารณา เมื่อรวบรวมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิครบทั้ง 17 ท่าน จึงวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ อีกครั้งผลการวิจัยปรากฏดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 การยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล

ข้อ คำถามที่	เนื้อหาแต่ละองค์ประกอบ	ค่าสถิติ รอบที่ 2		ค่าสถิติ รอบที่ 3		ผล การพิจารณา
		Mdn	IQR	Mdn	IQR	
องค์ประกอบที่ 1						
1	การเป็นแบบอย่าง	5	.5	5	.5	ผ่านเกณฑ์
2	การเป็นแบบอย่าง	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
องค์ประกอบที่ 2						
3	การสื่อสาร	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
4	การสื่อสาร	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
5	การสื่อสาร	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
องค์ประกอบที่ 3						
6	เข้าใจสิทธิมนุษยชน	5	.5	5	.5	ผ่านเกณฑ์
7	เข้าใจสิทธิมนุษยชน	5	.5	5	.5	ผ่านเกณฑ์
องค์ประกอบที่ 4						
8	การปฏิบัติงาน	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
9	การปฏิบัติงาน	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อ คำถามที่	เนื้อหาแต่ละองค์ประกอบ	ค่าสถิติ รอบที่ 2		ค่าสถิติ รอบที่ 3		ผล การพิจารณา
		Mdn	IQR	Mdn	IQR	
องค์ประกอบที่ 4						
10	การปฏิบัติงาน	5	.5	5	.5	ผ่านเกณฑ์
11	การปฏิบัติงาน	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
องค์ประกอบที่ 5						
12	ค่านิยมภูมิสังคม	4	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
องค์ประกอบที่ 6						
13	คำนึงถึงองค์กรวิชาชีพ	5	.5	5	.5	ผ่านเกณฑ์
14	คำนึงถึงองค์กรวิชาชีพ	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
15	คำนึงถึงองค์กรวิชาชีพ	4	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
16	คำนึงถึงองค์กรวิชาชีพ	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
องค์ประกอบที่ 7						
17	คุณธรรม	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
18	คุณธรรม	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
19	คุณธรรม	5	.5	5	.5	ผ่านเกณฑ์
20	คุณธรรม	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
องค์ประกอบที่ 8						
21	การจัดการ	4	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
22	การจัดการ	4	1.5	4	1	ผ่านเกณฑ์
องค์ประกอบที่ 9						
23	บริหารทรัพยากร	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
24	บริหารทรัพยากร	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
องค์ประกอบที่ 10						
25	สิ่งแวดล้อม ครอบครัวและชุมชน	4	1	4	1	ผ่านเกณฑ์
26	สิ่งแวดล้อม ครอบครัวและชุมชน	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อ คำถามที่	เนื้อหาแต่ละองค์ประกอบ	ค่าสถิติ รอบที่ 2		ค่าสถิติ รอบที่ 3		ผล การพิจารณา
		Mdn	IQR	Mdn	IQR	
	องค์ประกอบที่ 10					
27	สิ่งแวดล้อม ครอบครัวและชุมชน	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
28	สิ่งแวดล้อม ครอบครัวและชุมชน	4	1	4	1	ผ่านเกณฑ์
	องค์ประกอบที่ 11					
29	บริหารความเสี่ยง	4	1	4	1	ผ่านเกณฑ์
30	บริหารความเสี่ยง	4	1	4	1	ผ่านเกณฑ์
31	บริหารความเสี่ยง	4	1	4	1	ผ่านเกณฑ์
	องค์ประกอบที่ 12					
32	การพัฒนาศักยภาพ	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
33	การพัฒนาศักยภาพ	4	1	4	1	ผ่านเกณฑ์
34	การพัฒนาศักยภาพ	4	1	4	1	ผ่านเกณฑ์
	องค์ประกอบที่ 13					
35	ภาวะผู้นำ	4	1	4	1	ผ่านเกณฑ์
36	ภาวะผู้นำ	4	1	4	1	ผ่านเกณฑ์
	องค์ประกอบที่ 14					
37	มุ่งประโยชน์สาธารณะ	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
38	มุ่งประโยชน์สาธารณะ	5	0	5	0	ผ่านเกณฑ์
39	มุ่งประโยชน์สาธารณะ	5	0	5	0	ผ่านเกณฑ์
40	มุ่งประโยชน์สาธารณะ	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
41	มุ่งประโยชน์สาธารณะ	5	0	5	0	ผ่านเกณฑ์
42	มุ่งประโยชน์สาธารณะ	5	0	5	0	ผ่านเกณฑ์
43	มุ่งประโยชน์สาธารณะ	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์
44	มุ่งประโยชน์สาธารณะ	5	0	5	0	ผ่านเกณฑ์
45	มุ่งประโยชน์สาธารณะ	5	0	5	0	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อ คำถามที่	เนื้อหาแต่ละองค์ประกอบ	ค่าสถิติ รอบที่ 2		ค่าสถิติ รอบที่ 3		ผล การพิจารณา
		<i>Mdn</i>	<i>IQR</i>	<i>Mdn</i>	<i>IQR</i>	
องค์ประกอบที่ 15						
46	วุฒิภาวะทางอารมณ์	5	.5	5	.5	ผ่านเกณฑ์
47	วุฒิภาวะทางอารมณ์	4	1	4	1	ผ่านเกณฑ์
48	วุฒิภาวะทางอารมณ์	5	1	5	1	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 19 จะพบว่าทุกองค์ประกอบของการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาลผ่านเกณฑ์การพิจารณาทั้งหมด และมีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4 และ 5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 0 ถึง 1

เมื่อได้องค์ประกอบและความหมายของแต่ละองค์ประกอบที่เหมาะสมแล้ว ผู้วิจัยจึงสร้างข้อคำถามและนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 ท่านพิจารณา สำหรับผลการพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาลในแต่ละองค์ประกอบในการวิจัยโดยใช้เคลฟายรอบที่ 3 พิจารณาข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 ท่าน สรุปผล ได้ดังนี้

ตารางที่ 20 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ข้อ คำถามที่	ข้อคำถาม	Mdn	IQR	ผล การพิจารณา
องค์ประกอบที่ 1				
1	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคคล ครอบครัว หน่วยงาน และสังคมในการดำเนินชีวิต การรักษาสุขภาพและและสร้างเสริมสุขภาพ	5	.5	เหมาะสม
2	เป็นตัวอย่างในการทำสิ่งที่เป็น ประโยชน์ต่อส่วนรวม ให้ความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ	5	1	เหมาะสม

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อ คำถามที่	ข้อความถาม	<i>Mdn</i>	<i>IQR</i>	ผล การพิจารณา
องค์ประกอบที่ 2				
3	ใช้การสื่อสารแบบสองทางรับฟังปัญหา/ ทุกข์ของ ผู้รับบริการอย่างตั้งใจ รวมถึงการสื่อสารโดยใช้วัจนภาษา	5	1	เหมาะสม
4	เคารพและรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ใช้ถ้อยคำ ที่สุภาพและให้เกียรติ	5	1	เหมาะสม
5	มีการจัดการด้านข้อมูลที่ดี เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย รวบรวมข้อมูล มีความบริสุทธิ์ใจ เต็มใจ และมีแนวทาง ในการให้ข้อมูลอย่างชัดเจน ครบถ้วนเพียงพอต่อ การตัดสินใจ เป็นไปตามกฎหมาย	5	1	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 3				
6	ทำหน้าที่บนพื้นฐานของการให้เกียรติ เคารพ และคำนึงถึง สิทธิ ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้รับบริการทุกคน	5	.5	เหมาะสม
7	เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของ ผู้รับบริการ	5	.5	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 4				
8	ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องรอบคอบ ไตร่ตรอง ไม่เกิดผลเสีย ต่อตนเองและบุคคลอื่น	5	1	เหมาะสม
9	ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีวิจารณญาณ คิดวิเคราะห์ พิจารณา และ ตัดสินใจกระทำ-ไม่ควรกระทำ	5	1	เหมาะสม
10	ปฏิบัติหน้าที่บนฐานความเชื่อในประ โยชนต่อผู้อื่นหรือ สังคม	5	.5	เหมาะสม
11	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ระมัดระวัง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความเสื่อมเสียต่อส่วนรวม หรือวิชาชีพ	5	1	เหมาะสม

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อ คำถามที่	ข้อความ	Mdn	IQR	ผล การพิจารณา
องค์ประกอบที่ 5				
12	ใส่ใจในขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ที่นำมาสู่ การเข้าใจค่านิยมและพฤติกรรมของภูมิสังคมนั้น	5	1	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 6				
13	ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของการให้เกียรติ ยึดมั่นในจริยธรรม คุณธรรม เคารพในจรรยาบรรณและกฎหมายวิชาชีพ ของผู้ร่วมงาน	5	.5	เหมาะสม
14	ชื่นชม เห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในวิชาชีพตนเอง ปฏิบัติงาน ในขอบเขตของวิชาชีพ	5	1	เหมาะสม
15	ให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมกับองค์กรในการพัฒนา วิชาชีพ	5	1	เหมาะสม
16	จัดวางการกระทำที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร และ ร่วมมือกับสมาชิกในองค์กรหรือวิชาชีพการพยาบาล ในการแก้ไขปัญหาของวิชาชีพ	5	1	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 7				
17	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน งานในหน้าที่ และจรรยาบรรณ วิชาชีพ	5	1	เหมาะสม
18	อดทน ทนทาน และอุทิศตนในการทำงานวิชาชีพ	5	1	เหมาะสม
19	แสดงออกถึงการเป็นผู้ให้ ยินดีต่อการให้มากกว่า การเป็นผู้รับ และมีความสุขในสิ่งที่ทำ	5	.5	เหมาะสม
20	มีความเอื้ออารี ปราศจากอคติ ในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลรอบข้างที่สัมผัสได้	5	1	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 8				
21	ควบคุมอารมณ์ ไม่สร้างปัญหาและความยุ่งยากต่อตนเอง	5	1	เหมาะสม
22	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น สามารถสื่อสาร สามารถทำงาน ร่วมกันเป็นทีมเป็นเครือข่ายได้ดีส่งผลต่อผู้รับบริการ	4	1	เหมาะสม

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อ คำถามที่	ข้อความถาม	<i>Mdn</i>	<i>IQR</i>	ผล การพิจารณา
องค์ประกอบที่ 9				
23	สามารถประยุกต์ทรัพยากรที่มีเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ เหมาะสม อย่างประหยัด คุ่มค่า	5	1	เหมาะสม
24	บริหารทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลสูงสุด	5	1	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 10				
25	จัดสิ่งแวดล้อมให้เกิดความความปลอดภัยต่อผู้รับบริการ ผู้อื่นและตนเอง	4	1	เหมาะสม
26	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการดูแล สุขภาพ และกระตุ้นให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ของผู้รับบริการ	5	1	เหมาะสม
27	ช่วยเหลือผู้ป่วยและญาติเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	5	1	เหมาะสม
28	คำนึงถึงหรือให้บริการแบบองค์รวมครอบคลุมทุกด้าน ของผู้รับบริการ	4	1	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 11				
29	มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมิน ค้นหา คาดการณ์ปัญหาที่อาจเป็นความเสี่ยงได้ล่วงหน้า	4	1	เหมาะสม
30	มีความสามารถในการหาวิธีป้องกัน และช่วยแก้ปัญหา ตามที่คาดการณ์จะเกิดขึ้น	4	1	เหมาะสม
31	มีความพวกเพียร พยายามที่จะแก้ปัญหาเพื่อตอบสนอง ความต้องการของผู้ใช้บริการหรือเพื่อบรรเทา เหตุการณ์ ที่ไม่พึงประสงค์เพื่อป้องกันความเสี่ยง	4	1	เหมาะสม

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อ คำถามที่	ข้อความ	<i>Mdn</i>	<i>IQR</i>	ผล การพิจารณา
องค์ประกอบที่ 12				
32	ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและติดตามความก้าวหน้าทาง วิชาการ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถให้ทันต่อ สถานการณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อปฏิบัติการพยาบาลที่ปลอดภัย คุ้มค่าทั้งด้านเศรษฐศาสตร์และจิตวิญญาณ	5	1	เหมาะสม
33	คิดและคำนึงถึงวิธีการใหม่ที่สามารถทำให้ผู้รับบริการ สะดวกสบายขึ้น	4	1	เหมาะสม
34	รับผิดชอบ และพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ให้สามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพสูง	4	1	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 13				
35	มีวิสัยทัศน์ วางแผน โดยคำนึงถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นหลังการ ดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในสิ่งที่ดี	4	1	เหมาะสม
36	มีมนุษยสัมพันธ์ดีทั้งภายใน-ภายนอกหน่วยงาน	4	1	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 14				
37	เสนอตัว / แสดงความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือ	5	1	เหมาะสม
38	อาสาช่วยงานส่วนรวม โดยไม่ต้องร้องขอ หรือออกคำสั่ง	5	0	เหมาะสม
39	ไม่หวังผลตอบแทนจากผู้รับบริการ	5	0	เหมาะสม
40	เสนอตนเองในการรับผิดชอบหน้าที่พิเศษนอกเหนือหน้าที่ ประจำเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างไม่มีเงื่อนไข	5	1	เหมาะสม
41	เต็มใจเป็นอาสาสมัคร และอาสาทำงานหรือกิจกรรมที่ เกี่ยวข้อง ที่ไม่ใช่หน้าที่ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพพยาบาล	5	0	เหมาะสม
42	มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของกลุ่มคน บางกลุ่ม	5	0	เหมาะสม
43	ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล ในการทำกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือวิชาชีพการพยาบาล	5	1	เหมาะสม

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อ คำถามที่	ข้อความถาม	<i>Mdn</i>	<i>IQR</i>	ผล การพิจารณา
องค์ประกอบที่ 14				
44	มีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางสังคม เหตุการณ์/ วิกฤตที่เกิดขึ้น ในสังคม ตามบทบาทของวิชาชีพและพลังแห่งตน เมื่อเกิดปัญหาสุขภาพ	5	0	เหมาะสม
45	อุทิศตนเสียสละร่างกาย แรงใจ หรือทรัพย์สินในการทำ กิจกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพการพยาบาล	5	0	เหมาะสม
องค์ประกอบที่ 15				
46	มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ พัฒนาทัศนคติเชิงบวก ของพยาบาลและผู้รับบริการ	5	.5	เหมาะสม
47	มุ่งมั่นในการพัฒนาจิตของตนเองแสดงออกถึงความคิด เชิงบวก มองโลกในแง่ดี มีเจตคติที่ดีต่อผู้รับบริการและญาติ	4	1	เหมาะสม
48	การสร้างความเชื่อมั่นในการรับและให้บริการ อันจะนำไปสู่ ความมือในการทำงาน	5	1	เหมาะสม

จากตารางที่ 20 จะพบว่า ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์การพิจารณา โดยมีค่ามัธยฐาน
อยู่ในช่วง 4 ถึง 5 ซึ่งมากกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ อยู่ในช่วง 0 ถึง 1 ซึ่งน้อยกว่า 1.5
จากนั้นผู้วิจัยนำข้อคำถามไปทดลองใช้ ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดการมี
จิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล ตามขั้นตอนในการพัฒนาแบบวัด ดังนี้

3. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และการหาค่าดัชนีอำนาจจำแนก แบบวัด
การมีจิตสำนึกสาธารณะ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อของแบบวัดการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล
(48 ข้อ) ได้แก่ การพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา และการหาค่าดัชนีอำนาจจำแนก โดยในการพิจารณา
ความตรงเชิงเนื้อหาให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมิน ด้านการพยาบาล ด้านจิตวิทยา และ
ด้านวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ จำนวน 17 ท่านเป็นผู้พิจารณาข้อคำถามให้สอดคล้องกับองค์ประกอบ
แต่ละองค์ประกอบของการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล โดยตรวจสอบค่ามัธยฐาน (*Mdn*)
ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (*IQR*) จากนั้นนำไปให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ตอบแล้วนำผลที่ได้มา
หาค่าดัชนีอำนาจจำแนกของแบบวัดการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-total Correlation) โดยใช้

เกณฑ์ค่า r ต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า .20 ขึ้นไปคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกระดับปานกลาง ขึ้นไป คือตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (ไพรัตน์ วงษ์นาม, 2547, หน้า 316) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อของแบบวัดการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล

ข้อคำถาม ที่	ข้อคำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก
องค์ประกอบที่ 1 การเป็นแบบอย่าง		
1	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคคล ครอบครัว หน่วยงาน และสังคม ในการดำเนินชีวิต การรักษาสุขภาพและและสร้างเสริมสุขภาพ	.57
2	เป็นตัวอย่างในการทำสิ่งที่เป็น ประโยชน์ต่อส่วนรวม ให้ความร่วมมือ กับองค์กรวิชาชีพ	.60
องค์ประกอบที่ 2 การสื่อสาร		
3	ใช้การสื่อสารแบบสองทางรับฟังปัญหา/ทุกข์ของผู้รับบริการอย่างตั้งใจ รวมถึงการสื่อสารโดยใช้วัจนภาษา	.62
4	เคารพและรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ใช้ถ้อยคำที่สุภาพและให้เกียรติ	.55
5	มีการจัดการด้านข้อมูลที่ดี เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย รวบรวมข้อมูล มีความบริสุทธิ์ใจ เต็มใจ และมีแนวทางในการให้ข้อมูลอย่างชัดเจน ครบถ้วนเพียงพอต่อการตัดสินใจ เป็นไปตามกฎหมาย	.55
องค์ประกอบที่ 3 เข้าใจสิทธิมนุษยชน		
6	ทำหน้าที่บนพื้นฐานของการให้เกียรติ เคารพ และคำนึงถึงสิทธิ ศักดิ์ศรี ของความเป็นมนุษย์ของผู้รับบริการทุกคน	.61
7	เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้รับบริการ	.60
8	ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องรอบคอบ ไตร่ตรอง ไม่เกิดผลเสียต่อตนเอง และบุคคลอื่น	.59
9	ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีวิจารณญาณ คิดวิเคราะห์ พิจารณา และตัดสินใจ กระทำ-ไม่ควรกระทำ	.65

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อคำถาม ที่	ข้อคำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก
องค์ประกอบที่ 4 การปฏิบัติงาน		
10	ปฏิบัติหน้าที่บนฐานความเชื่อในประ โยชน์ต่อผู้อื่นหรือสังคม	.62
11	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง รับผิดชอบ รับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน มีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความเสื่อมเสียต่อส่วนรวมหรือวิชาชีพ	.63
องค์ประกอบที่ 5 ค่านิยมภูมิสังคม		
12	ใส่ใจในขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ที่นำมาสู่การเข้าใจค่านิยมและ พฤติกรรมของภูมิสังคมนั้น ๆ	.53
องค์ประกอบที่ 6 ค่านึงถึงองค์กรวิชาชีพ		
13	ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของการให้เกียรติ ยึดมั่นในจริยธรรม คุณธรรม เคารพ ในจรรยาบรรณและกฎหมายวิชาชีพของผู้ร่วมงาน	.66
14	ชื่นชม เห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในวิชาชีพตนเอง ปฏิบัติงานในขอบเขต ของวิชาชีพ	.61
15	ให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมกับองค์กรในการพัฒนาวิชาชีพ	.66
16	ขัดขวางการกระทำที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร และร่วมมือกับสมาชิก ในองค์กรหรือวิชาชีพการพยาบาลในการแก้ไขปัญหาของวิชาชีพ	.43
องค์ประกอบที่ 7 คุณธรรม		
17	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน งานในหน้าที่ และจรรยาบรรณวิชาชีพ	.56
18	อดทน ทุ่่มเท และอุทิศตนในการทำงานวิชาชีพ	.67
19	แสดงออกถึงการเป็นผู้ให้ ยินดีต่อการให้มากกว่าการเป็นผู้รับ และ มีความสุขในสิ่งที่ทำ	.68
20	มีความเอื้ออารี ปราศจากอคติ ในขณะที่ปฏิบัติงานซึ่งบุคคลรอบข้างที่สัมผัส ได้	.64
21	ควบคุมอารมณ์ ไม่สร้างปัญหาและความยุ่งยากต่อตนเอง	.52
22	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น สามารถสื่อสาร สามารถทำงานร่วมกัน เป็นทีม เป็นเครือข่ายได้ดี ส่งผลต่อผู้รับบริการอย่างทั่วถึง	.64

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อคำถาม ที่	ข้อคำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก
องค์ประกอบที่ 9 บริหารทรัพยากร		
23	สามารถประยุกต์ทรัพยากรที่มีเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เหมาะสม อย่างประหยัด คุ่มค่า	.57
24	บริหารทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	.64
องค์ประกอบที่ 10 สิ่งแวดล้อม ครอบครัวและชุมชน		
25	จัดสิ่งแวดล้อมให้เกิดความความปลอดภัยต่อผู้รับบริการ ผู้อื่นและตนเอง	.66
26	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการดูแลสุขภาพ และ กระตุ้นให้มีกิจกรรมส่งเสริมศักยภาพของผู้รับบริการ	.61
27	ช่วยเหลือผู้ป่วยและญาติเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	.62
28	คำนึงถึงหรือให้บริการแบบองค์รวมครอบคลุมทุกด้านของผู้รับบริการ	.66
องค์ประกอบที่ 11 บริหารความเสี่ยง		
29	มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมิน ค้นหา คาดการณ์ปัญหา ที่อาจเป็นความเสี่ยง ได้ล่วงหน้า	.64
30	มีความสามารถในการหาวิธีป้องกัน และช่วยแก้ปัญหาตามที่คาดการณ์ จะเกิดขึ้น	.65
31	มีความพากเพียร พยายามที่จะแก้ปัญหา เพื่อตอบสนองความต้องการของ ผู้ให้บริการ หรือเพื่อบรรเทาเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์เพื่อป้องกันความเสี่ยง	.67
องค์ประกอบที่ 12 การพัฒนาศักยภาพ		
32	ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ พัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถให้ทันต่อสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อปฏิบัติการ พยาบาลที่ปลอดภัย คุ่มค่าทั้งด้านเศรษฐศาสตร์และจิตวิญญาณ	.59
33	คิดและคำนึงถึงวิธีการใหม่ที่สามารถทำให้ผู้รับบริการสะดวกสบายขึ้น	.64
34	รับผิดชอบ และพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้สามารถให้บริการ ได้อย่างมีคุณภาพสูง	.62

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อคำถาม ที่	ข้อคำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก
องค์ประกอบที่ 13 ภาวะผู้นำ		
35	มีวิสัยทัศน์ วางแผน โดยคำนึงถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นหลังการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในสิ่งที่ดี	.65
36	มีมนุษยสัมพันธ์ทั้งภายใน-ภายนอกหน่วยงาน	.60
องค์ประกอบที่ 14 มุ่งประโยชน์สาธารณะ		
37	เสนอตัว/ แสดงความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือ	.61
38	อาสาช่วยงานส่วนรวมโดยไม่ต้องร้องขอ หรือออกคำสั่ง	.65
39	ไม่หวังผลตอบแทนจากผู้รับบริการ	.47
40	เสนอตนเองในการรับผิดชอบหน้าที่พิเศษ นอกเหนือหน้าที่ประจำ เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างไม่มีเงื่อนไข	.62
41	เต็มใจเป็นอาสาสมัคร และอาสาทำงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ที่ไม่ใช่งานที่ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพพยาบาล	.65
42	มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของกลุ่มคนบางกลุ่ม	.67
43	ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล ในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวมหรือวิชาชีพการพยาบาล	.63
44	มีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางสังคม เหตุการณ์/ วิกฤตที่เกิดขึ้นในสังคม ตามบทบาทของวิชาชีพและพลังแห่งตน เมื่อเกิดปัญหาสุขภาพ	.62
45	อุทิศตนเสียสละร่างกาย แรงใจ หรือทรัพย์สินในการทำกิจกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพการพยาบาล	.61
องค์ประกอบที่ 15 วุฒิภาวะทางอารมณ์		
46	มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ พัฒนาทัศนคติเชิงบวกของพยาบาล และผู้รับบริการ	.62

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อคำถาม ที่	ข้อคำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก
องค์ประกอบที่ 15 วุฒิภาวะทางอารมณ์		
47	มุ่งมั่นในการพัฒนาจิตของตนเองแสดงออกถึงความคิดเชิงบวก มองโลกในแง่ดี มีเจตคติที่ดีต่อผู้รับบริการและญาติ	.65
48	การสร้างความเชื่อมั่นในการรับและให้บริการ อันจะนำไปสู่ความมือในการทำงาน	.70

จากตารางที่ 21 พบว่าองค์ประกอบการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ทุกข้อจำนวน 48 ข้อ

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

จากผลของการทำเคลฟายเทคนิค พบว่าได้องค์ประกอบของการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล 15 ด้าน (48 ข้อ) คือ ด้านการเป็นแบบอย่าง ด้านการสื่อสาร ด้านความเข้าใจสิทธิมนุษยชน ด้านการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมภูมิสังคม ด้านการคำนึงถึงองค์กรวิชาชีพ ด้านคุณธรรมด้านการจัดการ ด้านบริหารทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อม ครอบครัวและชุมชน ด้านบริหารความเสี่ยงด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมุ่งประโยชน์สาธารณะ และด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ ก่อนที่จะนำแต่ละด้านมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรม Mplus 6.12 ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบด้วยโปรแกรม SPSS 17.0 for Window พบว่า มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อที่มีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า .5 ประกอบด้วยข้อคำถามด้านความเข้าใจสิทธิมนุษยชนข้อที่ 1 และ 2 ข้อคำถามด้านคุณธรรมข้อที่ 4 ข้อคำถามด้านการจัดการข้อที่ 1 ข้อคำถาม ด้านสิ่งแวดล้อม ครอบครัวและชุมชนข้อที่ 1 ข้อคำถามด้านบริหารความเสี่ยงข้อที่ 2 และ 3 ข้อคำถามด้านภาวะผู้นำข้อที่ 1 ผู้วิจัยจึงตัดออกก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังนี้

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบพบว่า จำนวนองค์ประกอบมีจำนวนลดลงเหลือ 8 ด้าน โดยมีการจัดกลุ่มข้อคำถามขึ้นใหม่ ผู้วิจัยจึงกำหนดชื่อองค์ประกอบที่ได้ทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ 1) ความมุ่งมั่นในงาน (PM1) จำนวน 10 ข้อ 2) การเสียสละ จำนวน 9 ข้อ (PM2) 3) การให้โดยไม่หวังผล (PM3) จำนวน 3 ข้อ 4) การเข้าถึงปัญหา (PM4) จำนวน 5 ข้อ 5) การจัดการทรัพยากรและทีม (PM5) จำนวน 3 ข้อ 6) ร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม (PM6) จำนวน 3 ข้อ 7) พัฒนาศักยภาพตนเอง

(PM7) จำนวน 4 ข้อ 8) ความซื่อสัตย์ในงาน (PM8) จำนวน 3 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 40 ข้อ
มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรายข้อดังรายละเอียดตามตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล

องค์ประกอบที่		น้ำหนักองค์ประกอบ
1	ความมุ่งมั่นในงาน (PM1)	
	การปฏิบัติงานข้อที่ 4	.831
	การปฏิบัติงานข้อที่ 3	.827
	การปฏิบัติงานข้อที่ 2	.761
	คุณธรรมข้อที่ 2	.708
	ค่านึงถึงองค์กรวิชาชีพข้อที่ 2	.706
	การปฏิบัติงานข้อที่ 1	.703
	ค่านึงถึงองค์กรวิชาชีพข้อที่ 3	.692
	ค่านึงถึงองค์กรวิชาชีพข้อที่ 1	.676
	ค่านิยมภูมิสังคมข้อที่ 1	.675
	คุณธรรมข้อที่ 3	.582
2	การเสียสละ (PM2)	
	วุฒิภาวะทางอารมณ์ข้อที่ 2	.805
	มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 8	.791
	วุฒิภาวะทางอารมณ์ข้อที่ 3	.759
	วุฒิภาวะทางอารมณ์ข้อที่ 1	.720
	มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 9	.703
	มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 7	.639
	ภาวะผู้นำข้อที่ 2	.592
	มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 6	.555
	มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 5	.548

ตารางที่ 22 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	น้ำหนักองค์ประกอบ
3 การให้ โดยไม่หวังผล (PM3)	
มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 2	.800
มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 1	.796
มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 4	.591
4 การเข้าถึงปัญหา (PM4)	
การเป็นแบบอย่างข้อที่ 2	.800
การเป็นแบบอย่างข้อที่ 1	.732
การสื่อสารข้อที่ 3	.600
การสื่อสารข้อที่ 1	.559
การสื่อสารข้อที่ 2	.518
5 การจัดการทรัพยากรและทีม (PM5)	
บริหารทรัพยากรข้อที่ 1	.845
บริหารทรัพยากรข้อที่ 2	.788
การจัดการข้อที่ 2	.503
6 การร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม (PM6)	
สิ่งแวดล้อม ครอบครัวและชุมชนข้อที่ 3	.775
สิ่งแวดล้อม ครอบครัวและชุมชนข้อที่ 2	.748
สิ่งแวดล้อม ครอบครัวและชุมชนข้อที่ 4	.704
7 การพัฒนาศักยภาพตน (PM7)	
การพัฒนาศักยภาพข้อที่ 1	.629
การพัฒนาศักยภาพข้อที่ 2	.582
การพัฒนาศักยภาพข้อที่ 3	.564
บริหารความเสี่ยงข้อที่ 1	.504
8 ความซื่อสัตย์ในงาน (PM8)	
คำนึงถึงองค์วิชาชีพข้อที่ 4	.725
มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 3	.584
คุณธรรมข้อที่ 1	.564

ดังนั้นในการศึกษาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ

การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability)

ตรวจสอบความเที่ยงด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) องค์ประกอบแต่ละด้านมี รายละเอียดดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าความเที่ยงขององค์ประกอบการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล

องค์ประกอบที่	แบบวัดจิตสำนึกสาธารณะ	จำนวนข้อ คำถาม	จำนวน ตัวอย่าง	ค่าความ เที่ยง
1	ความมุ่งมั่นในงาน	10	100	.917
2	การเสียสละ	9	100	.904
3	การให้ โดยไม่หวังผล	3	100	.831
4	การเข้าถึงปัญหา	5	100	.821
5	การจัดการทรัพยากรและทีม	3	100	.780
6	ร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม	3	100	.828
7	การพัฒนาศักยภาพตน	4	100	.810
8	ความซื่อสัตย์ในงาน	3	100	.647
	ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ	40	100	.965

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้าน การเข้าถึงปัญหาและความซื่อสัตย์ในงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านอื่น ๆ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .603 และ .461 ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบด้านความมุ่งมั่นในงาน การเสียสละ การให้โดยไม่หวังผล การจัดการทรัพยากรและทีม ร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาศักยภาพตน พบว่ามี ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง จึงทำให้กล่าวได้ว่า โครงสร้างองค์ประกอบการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบด้านความมุ่งมั่นในงาน การเสียสละ การให้โดยไม่หวังผล การเข้าถึงปัญหา การจัดการทรัพยากรและทีม ร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม การพัฒนาศักยภาพตน และความซื่อสัตย์ในงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 40 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .965* ($p < .05$)

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ขององค์ประกอบจิตสำนึกสาธารณะ

	pm1	pm2	pm3	pm4	pm5	pm6	pm7	pm8
pm1	1							
pm2	.587**	1						
pm3	.591**	.750**	1					
pm4	.593**	.648**	.688**	1				
pm5	.653**	.621**	.636**	.559**	1			
pm6	.182**	.356**	.312**	.281**	.238**	1		
pm7	.671**	.632**	.598**	.587**	.556**	.229**	1	
pm8	.508**	.544**	.596**	.531**	.477**	.247**	.555**	1

**Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square = 1141.473, $df = 78$, $p = .000$, $KMO = .819$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการมีจิตสำนึกสาธารณะ ด้านความมุ่งมั่นในงานมีความตรงเชิงโครงสร้างแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบ ความตรงของโมเดล ได้แก่ ค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 23.037, ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 22, ไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.047, ดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (SRMR) เท่ากับ .014 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (TLI) .999 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .010 รายละเอียดดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านความมุ่งมั่นในงานจำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 ความมุ่งมั่นในงาน	น้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน	R^2
การปฏิบัติงานข้อที่ 4	.708*	.501
การปฏิบัติงานข้อที่ 3	.722*	.522
การปฏิบัติงานข้อที่ 2	.740*	.547

ตารางที่ 25 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 ความมุ่งมั่นในงาน	น้ำหนักองค์ประกอบในรูป คะแนนมาตรฐาน	R^2
คุณธรรมข้อที่ 2	.670*	.449
คำนึงถึงองค์กรวิชาชีพข้อที่ 2	.835*	.697
การปฏิบัติงานข้อที่ 1	.689*	.475
คำนึงถึงองค์กรวิชาชีพข้อที่ 3	.689*	.474
คำนึงถึงองค์กรวิชาชีพข้อที่ 1	.694*	.482
ค่านิยมภูมิสังคมข้อที่ 1	.682*	.466
คุณธรรมข้อที่ 3	.578*	.335

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการมีจิตสำนึกสาธารณะด้านการเสียสละมีความตรงเชิงโครงสร้างแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบ ความตรงของโมเดล ได้แก่ ค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 27.371, ที่องศาอิสระ(df) เท่ากับ 20, ไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.368 ดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (SRMR) = .020 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (CFI) มีค่าเท่ากับ .997 ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (TLI) .994 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .028 รายละเอียดดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านการเสียสละจำแนกตาม
องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 2 การเสียสละ	น้ำหนักองค์ประกอบใน รูปคะแนนมาตรฐาน	R^2
วุฒิภาวะทางอารมณ์ข้อที่ 2	.640*	.409
มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 8	.621*	.386
วุฒิภาวะทางอารมณ์ข้อที่ 3	.661*	.438
วุฒิภาวะทางอารมณ์ข้อที่ 1	.725*	.525

ตารางที่ 26 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 2 การเสียดสี	น้ำหนักองค์ประกอบใน รูปคะแนนมาตรฐาน	R^2
มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 9	.764*	.584
มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 7	.731*	.534
ภาวะผู้นำข้อที่ 2	.779*	.607
มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 6	.730*	.533
มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 5	.597*	.357

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการมีจิตสำนึกสาธารณะด้านการให้ โดยไม่หวังผลมีความตรงเชิงโครงสร้างแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบ ความตรงของโมเดล ได้แก่ ค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 0.000, ท้องศาอิสระ(df) เท่ากับ 0, ไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 0.000 คำนวณที่สองกำลังสองเฉลี่ย (SRMR) = 0.000 คำนวณวัดระดับความกลมกลืน (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.000 คำนวณวัดระดับความเหมาะสมโมเดล (TLI) 1.000 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.000 รายละเอียดดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านการให้โดยไม่หวังผล
จำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 3 การให้โดยไม่หวังผล	น้ำหนักองค์ประกอบในรูป คะแนนมาตรฐาน	R^2
มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 2	.862*	.744
มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 1	.789*	.622
มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 4	.720*	.519

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการมีจิตสำนึกสาธารณะด้านการเข้าถึงปัญหาที่มีความตรงเชิงโครงสร้างแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบ ความตรงของโมเดล ได้แก่ ค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 2.710, ท้องศาอิสระ (df) เท่ากับ 4, ไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ .677 คำนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย ($SRMR$) = 0.000 คำนีราระดับความกลมกลืน (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.000 คำนีราระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (TLI) 1.004 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($RMSEA$) มีค่าเท่ากับ .009 รายละเอียดดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านเข้าถึงปัญหา จำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 4 การเข้าถึงปัญหา	น้ำหนักองค์ประกอบในรูป คะแนนมาตรฐาน	R^2
การเป็นแบบอย่างข้อที่ 2	.581*	.338
การเป็นแบบอย่างข้อที่ 1	.675*	.456
การสื่อสารข้อที่ 3	.783*	.613
การสื่อสารข้อที่ 1	.677*	.458
การสื่อสารข้อที่ 2	.659*	.434

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการมีจิตสำนึกสาธารณะด้านการจัดการทรัพยากรและทีม มีความตรงเชิงโครงสร้างแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบ ความตรงของโมเดล ได้แก่ ค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 0.000, ท้องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0, ไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 0.000 คำนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย ($SRMR$) = 0.000 คำนีราระดับความกลมกลืน (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.000 คำนีราระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (TLI) 1.000 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($RMSEA$) มีค่าเท่ากับ 0.000 รายละเอียดดังตารางที่ 26

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านการจัดการทรัพยากรและทีม
จำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 5 การจัดการทรัพยากรและทีม	น้ำหนักองค์ประกอบในรูป คะแนนมาตรฐาน		R^2
บริหารทรัพยากรข้อที่ 1	.518*		.269
บริหารทรัพยากรข้อที่ 2	.844*		.713
การจัดการข้อที่ 2	.860*		.740

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการมีจิตสำนึกสาธารณะด้านการร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม มีความตรงเชิงโครงสร้างแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบ ความตรงของโมเดล ได้แก่ ค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 0.000, ท้องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0, ไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 0.000 คำนวณค่าดัชนีการวัดค่าสองเหลี่ยม ($SRMR$) = 0.000 คำนวณระดับความกลมกลืน (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.000 คำนวณระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (TLI) 1.000 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($RMSEA$) มีค่าเท่ากับ 0.000 รายละเอียดดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านการร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม
จำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 6 การร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม	น้ำหนักองค์ประกอบในรูป คะแนนมาตรฐาน		R^2
สิ่งแวดล้อม ครอบครัวและชุมชนข้อที่ 3	.670*		.449
สิ่งแวดล้อม ครอบครัวและชุมชนข้อที่ 2	.888*		.789
สิ่งแวดล้อม ครอบครัวและชุมชนข้อที่ 4	.807*		.651

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการมีจิตสำนึกสาธารณะด้านการพัฒนาศักยภาพตนมีความตรงเชิงโครงสร้างแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบ ความตรงของโมเดล ได้แก่ ค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 3.333, ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 2, ไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.368 ดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย ($SRMR$) = .011 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (CFI) มีค่าเท่ากับ .998 ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (TLI) .993 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($RMSEA$) มีค่าเท่ากับ .038 รายละเอียดดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านการพัฒนาศักยภาพตน
จำแนกตามองค์ประกอบ และรายข้อ

องค์ประกอบที่ 7 การพัฒนาศักยภาพตน	น้ำหนักองค์ประกอบในรูป คะแนนมาตรฐาน		R^2
การพัฒนาศักยภาพข้อที่ 1	.589*		.347
การพัฒนาศักยภาพข้อที่ 2	.749*		.561
การพัฒนาศักยภาพข้อที่ 3	.779*		.607
บริหารความเสี่ยงข้อที่ 1	.765*		.585

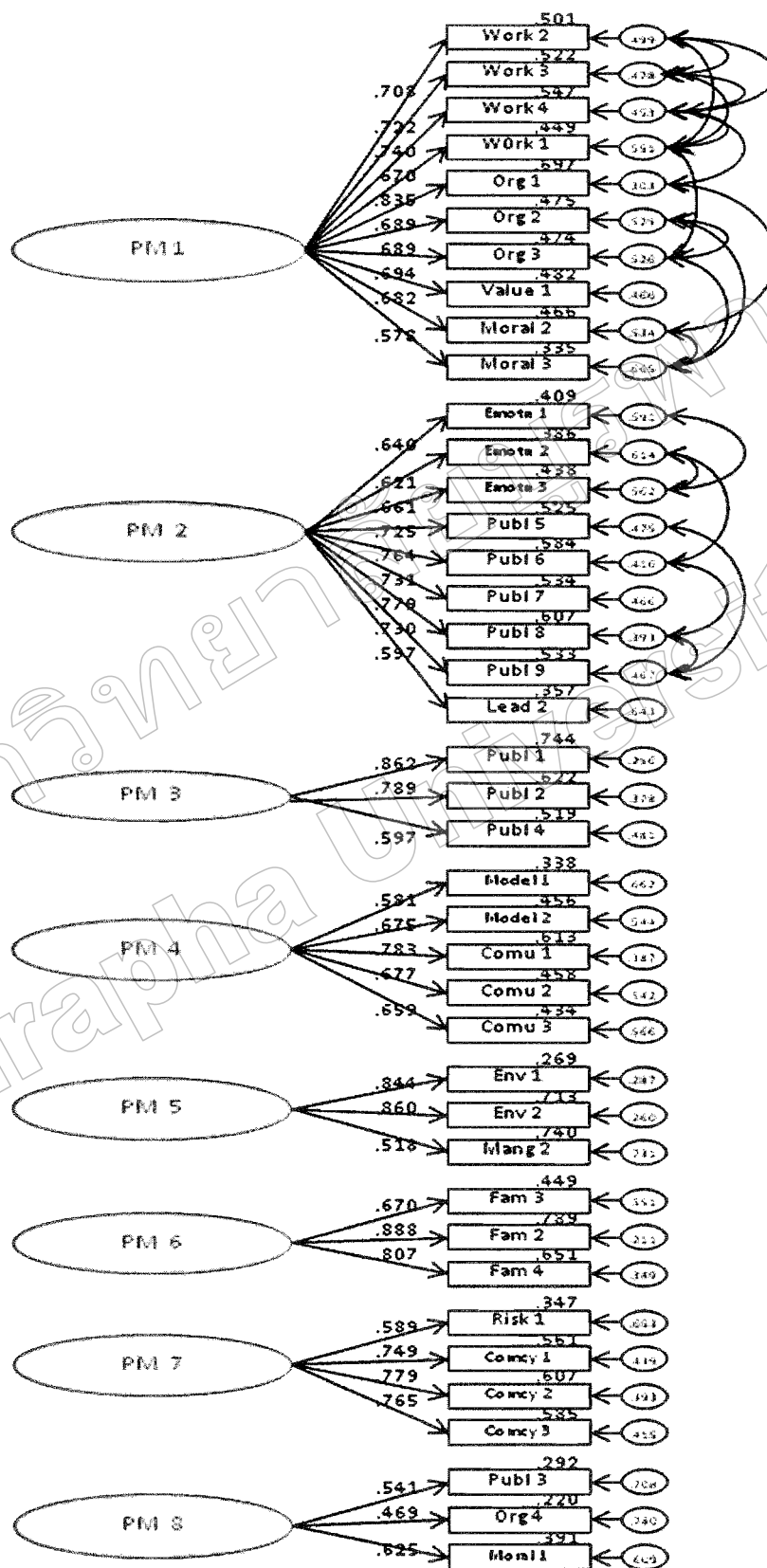
* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลการมีจิตสำนึกสาธารณะ ด้านความซื่อสัตย์ในงาน มีความตรงเชิงโครงสร้างแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบ ความตรงของโมเดล ได้แก่ ค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 0.000, ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 0, ไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 0.000 ดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย ($SRMR$) = 0.000 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.000 ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ (TLI) 1.000 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($RMSEA$) มีค่าเท่ากับ 0.000 รายละเอียดดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งด้านความซื่อสัตย์ในงาน
จำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 8 ความซื่อสัตย์ในงาน	น้ำหนักองค์ประกอบในรูป คะแนนมาตรฐาน	R^2
คำนึงถึงองค์การวิชาชีพข้อที่ 4	.541*	.292
มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 3	.469*	.220
คุณธรรมข้อที่ 1	.625*	.391

* $p < .05$



ภาพที่ 9 โมเดลการวัดจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล

ส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดการมีจิตสำนึก
 สาธารณะของพยาบาลมีความตรงเชิงโครงสร้างแสดงให้เห็นได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับ
 ข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบ ความตรงของโมเดล ได้แก่ ค่าไคสแควร์
 (χ^2) มีค่าเท่ากับ = 21.921, ที่องศาอิสระเท่ากับ $df=16$, ไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.370
 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (CFI และ TLI) มีค่าเท่ากับ .997 มีค่าเท่ากับ .995 ค่าความคลาดเคลื่อน
 ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($RMSEA$) มีค่าเท่ากับ .028 พบว่า สัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ
 ของแบบวัดการการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาลเป็นบวกทุกองค์ประกอบ รายละเอียด
 ดังตารางที่ 33 ภาพที่ 9 และภาพที่ 10

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโมเดลการวัดการมีจิตสำนึก
 สาธารณะของพยาบาล

องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง การมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล		น้ำหนักองค์ประกอบ ในรูปคะแนนมาตรฐาน	R^2
องค์ประกอบที่ 1	ความมุ่งมั่นในงาน	.729*	.532
	การปฏิบัติงานข้อที่ 2	.708*	.501
	การปฏิบัติงานข้อที่ 3	.722*	.522
	การปฏิบัติงานข้อที่ 4	.740*	.547
	การปฏิบัติงานข้อที่ 1	.689*	.475
	คำนึงถึงองค์กรวิชาชีพข้อที่ 1	.670*	.449
	คำนึงถึงองค์กรวิชาชีพข้อที่ 2	.835*	.697
	คำนึงถึงองค์กรวิชาชีพข้อที่ 3	.689*	.474
	ค่านิยมภูมิสังคมข้อที่ 1	.694*	.482
	คุณธรรมข้อที่ 2	.682*	.466
	คุณธรรมข้อที่ 3	.578*	.335

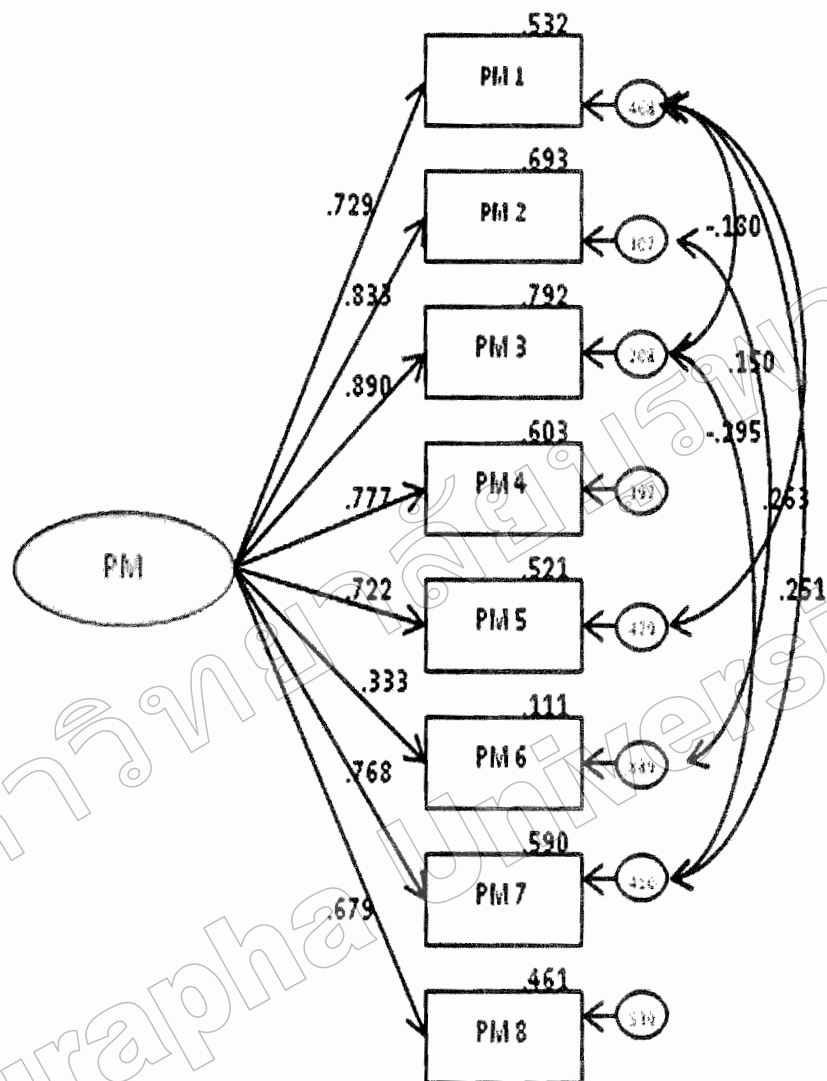
ตารางที่ 33 (ต่อ)

องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง การมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล		น้ำหนักองค์ประกอบ ในรูปคะแนนมาตรฐาน	R^2
องค์ประกอบที่ 2	การเสียสละ	.833*	.693
	วุฒิภาวะทางอารมณ์ข้อที่ 1	.640*	.409
	วุฒิภาวะทางอารมณ์ข้อที่ 2	.621*	.386
	วุฒิภาวะทางอารมณ์ข้อที่ 3	.661*	.438
	มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 5	.725*	.525
	มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 6	.764*	.584
	มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 7	.731*	.534
	มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 8	.779*	.607
	มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 9	.730*	.533
	ภาวะผู้นำข้อที่ 2	.597*	.357
องค์ประกอบที่ 3	การให้ โดยไม่หวังผล	.890*	.792
	มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 1	.862*	.744
	มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 2	.789*	.622
	มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 4	.720*	.519
องค์ประกอบที่ 4	การเข้าถึงปัญหา	.777*	.603
	การเป็นแบบอย่างข้อที่ 1	.581*	.338
	การเป็นแบบอย่างข้อที่ 2	.675*	.456
	การสื่อสารข้อที่ 1	.783*	.613
	การสื่อสารข้อที่ 2	.677*	.458
	การสื่อสารข้อที่ 3	.659*	.434
องค์ประกอบที่ 5	การจัดการทรัพยากรและทีม	.722*	.521
	การจัดการข้อที่ 2	.518*	.269
	บริหารทรัพยากรข้อที่ 1	.844*	.713
	บริหารทรัพยากรข้อที่ 2	.860*	.740

ตารางที่ 33 (ต่อ)

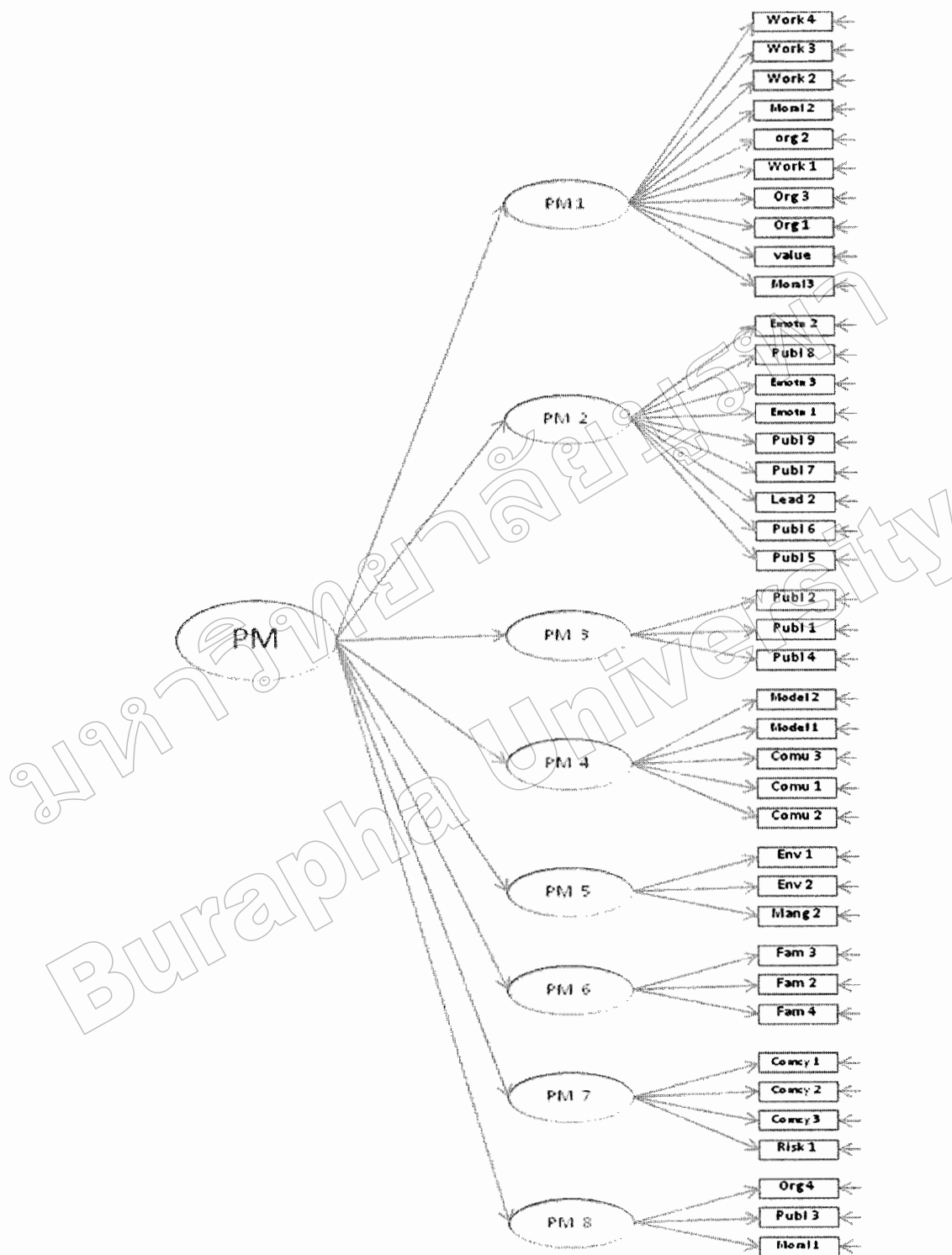
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง การมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล	น้ำหนักองค์ประกอบ ในรูปคะแนนมาตรฐาน	R^2
องค์ประกอบที่ 6 ร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม	.333*	.111
สิ่งแวดล้อม ครอบครัวและชุมชนข้อที่ 2	.670*	.449
สิ่งแวดล้อม ครอบครัวและชุมชนข้อที่ 3	.888*	.789
สิ่งแวดล้อม ครอบครัวและชุมชนข้อที่ 4	.807*	.651
องค์ประกอบที่ 7 การพัฒนาศักยภาพตนเอง	.768*	.590
บริหารความเสี่ยงข้อที่ 1	.589*	.347
การพัฒนาศักยภาพข้อที่ 1	.749*	.561
การพัฒนาศักยภาพข้อที่ 2	.779*	.607
การพัฒนาศักยภาพข้อที่ 3	.765*	.585
องค์ประกอบที่ 8 ความซื่อสัตย์ในงาน	.679*	.461
มุ่งประโยชน์สาธารณะข้อที่ 3	.469*	.220
คำนึงถึงองค์กรวิชาชีพข้อที่ 4	.541*	.292
คุณธรรมข้อที่ 1	.625*	.391

* $p < .05$



$\chi^2 = 16.287, df = 15, (\chi^2/df) = 1.086, SRMR = .015, CFI = .999, TLI = .999, RMSEA = .014$

ภาพที่ 10 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล



$$\chi^2 = 21.921, df = 16, (\chi^2 / df) = 1.370, SRMR = .018, CFI = .997, TLI = .995, RMSEA = .028$$

ภาพที่ 11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการวัดการมีจิตสำนึก
สาธารณะของพยาบาล

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อจิตสำนึกสาธารณะของบุคลากรพยาบาล
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อจิตสำนึกสาธารณะของบุคลากรพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดและโมเดลสมการ
โครงสร้างพหุระดับจิตสำนึกสาธารณะของบุคลากรพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ
ของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตตรวจราชการที่ 9 ภาคตะวันออก
จำนวน 9 โรงพยาบาล ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ โรงพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลวิชาชีพที่ทำหน้าที่
หัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 34 ดังนี้

ตารางที่ 34 จำนวนและร้อยละของปัจจัยทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยทางชีวสังคมของพยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับบุคคล	(n = 463)	
1. เพศ		
ชาย	13	2.80
หญิง	450	97.20
2. อายุ		
22 – 30 ปี	169	36.50
31 – 40 ปี	136	29.37
41 – 50 ปี	94	20.30
51 – 59 ปี	39	8.42
3. หน่วยงาน		
ผู้ป่วยนอก	38	8.21
อุบัติเหตุฉุกเฉิน	82	17.71
ห้องคลอด	40	8.64
ห้องผ่าตัด	34	7.34
งานวิสัญญี	8	1.73

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ปัจจัยทางชีวสังคมของพยาบาล ระดับบุคคล	จำนวน (n = 463)	ร้อยละ
ผู้ป่วยโดยรวม	50	10.80
ผู้ป่วยในอายุกรรม	47	10.15
ผู้ป่วยในไอซียูอายุกรรม	6	1.30
ผู้ป่วยในศัลยกรรม	45	9.72
ผู้ป่วยในไอซียูศัลยกรรม	7	1.51
ผู้ป่วยในศัลยกรรมกระดูก	9	1.94
ผู้ป่วยในหุ กอ จมูก	4	.86
ผู้ป่วยในเด็ก	31	6.70
กลุ่มการพยาบาล	30	6.48
ศูนย์สุขภาพชุมชนฯ	32	6.91
รวม	463	100
ปัจจัยทางชีวสังคมของพยาบาล ระดับหน่วยงาน	จำนวน (n = 205)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	1	.49
หญิง	204	99.51
2. อายุ		
22 – 30 ปี	1	.49
31 – 40 ปี	53	25.85
41 – 50 ปี	111	54.15
51 – 59 ปี	40	19.51
3. หน่วยงาน		
ผู้ป่วยนอก	23	11.22
อุบัติเหตุฉุกเฉิน	18	8.78
ห้องคลอด	23	11.22
ห้องผ่าตัด	16	7.80

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ปัจจัยทางชีวสังคมของพยาบาล ระดับหน่วยงาน	จำนวน ($n = 205$)	ร้อยละ
งานวิสัญญี	4	1.95
ผู้ป่วยในรวม	12	5.85
ผู้ป่วยในอายุกรรม	23	11.22
ผู้ป่วยในไอซียูอายุกรรม	4	1.95
ผู้ป่วยในศัลยกรรม	19	9.27
ผู้ป่วยในไอซียูศัลยกรรม	4	1.95
ผู้ป่วยในศัลยกรรมกระดูก	4	1.95
ผู้ป่วยในหุ คอ จมูก	4	1.95
ผู้ป่วยในเด็ก	10	4.88
กลุ่มการพยาบาล	33	16.10
ศูนย์สุขภาพชุมชนฯ	8	3.90
รวม	205	100

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ นำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสูงสุด (MAX) ค่าต่ำสุด (MIN) เพื่อให้เห็นลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวแปรซึ่งในองค์ประกอบที่วัดตัวแปรในการวิจัย ซึ่งเป็นตัวแปรต่อเนื่องที่ได้จากแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

จิตสำนึกสาธารณะ

จิตสำนึกสาธารณะวัดจากตัวบ่งชี้ 8 ตัว ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นในงาน การเสียสละเพื่อมุ่งประโยชน์สาธารณะ การให้โดยไม่หวังผลตอบแทน การเข้าถึงปัญหาและเป็นแบบอย่างในการช่วยเหลือ แก้ไข การจัดการกับปัญหาและทรัพยากรในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ร่วมดูแลสิ่งแวดล้อมและชุมชน การพัฒนาศักยภาพตนเอง และความซื่อสัตย์ต่องานในหน้าที่และองค์กรวิชาชีพ ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยในระดับดี ($\bar{X} = 3.83$) รายละเอียดดังตารางที่ 35

จากข้อมูลข้างต้นอธิบายได้ว่า พยาบาลในเขตตรวจราชการที่ 9 มีจิตสำนึกสาธารณะในระดับดี

สัมพันธภาพในงาน

สัมพันธภาพในงาน วัดจากตัวบ่งชี้ 3 ตัว ประกอบด้วย การได้รับแบบอย่างจากเพื่อน การได้รับแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยในระดับดี ($\bar{X} = 3.72, 3.84, 3.75$ ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 35

จากข้อมูลข้างต้นอธิบายได้ว่า พยาบาลในเขตตรวจราชการที่ 9 ได้รับแบบอย่างจากเพื่อน ได้รับแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน แสดงถึงการมีสัมพันธภาพในงานของพยาบาลในระดับดี

สัมพันธภาพในครอบครัว

สัมพันธภาพในครอบครัววัดจากตัวบ่งชี้ 3 ตัว ประกอบด้วย การได้รับแบบอย่างจากครอบครัว (พ่อ-แม่) การอบรมเลี้ยงดู ความเอื้ออาทร ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยในระดับดี ($\bar{X} = 3.56, 4.06, 3.83$ ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 35

จากข้อมูลข้างต้นอธิบายได้ว่า พยาบาลในเขตตรวจราชการที่ 9 ได้รับแบบอย่างจากครอบครัว (พ่อ-แม่) การอบรมเลี้ยงดู ความเอื้ออาทร ในระดับดี แสดงถึงการมีสัมพันธภาพในครอบครัวของพยาบาลในระดับดี

สมรรถนะส่วนบุคคล

สมรรถนะส่วนบุคคล วัดจากตัวบ่งชี้ 2 ตัว ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และเจตคติต่อจิตสำนึกสาธารณะ ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงระดับดี ($\bar{X} = 3.77, 3.31$) รายละเอียดดังตารางที่ 35

จากข้อมูลข้างต้นอธิบายได้ว่า พยาบาลในเขตตรวจราชการที่ 9 รับรู้ความสามารถของตนเอง และเจตคติต่อจิตสำนึกสาธารณะ แสดงถึงการมีสมรรถนะส่วนบุคคลของพยาบาลในระดับปานกลางถึงระดับดี

ภูมิหลังการศึกษา

ภูมิหลังการศึกษา วัดจากตัวบ่งชี้ 3 ตัว ประกอบด้วย การได้รับแบบอย่างจากครู การอบรมสั่งสอนจากครู และ สัมพันธภาพกับครู ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยในระดับดี ($\bar{X} = 3.77, 4.00, 3.71$ ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 35

จากข้อมูลข้างต้นอธิบายได้ว่า พยาบาลในเขตตรวจราชการที่ 9 ได้รับแบบอย่างจากครู การอบรมสั่งสอนจากครู และ สัมพันธภาพกับครู แสดงถึงการมีภูมิหลังการศึกษาของพยาบาลในระดับดี

การสนับสนุนทางสังคม (ระดับบุคคล)

การสนับสนุนทางสังคมวัดจากตัวบ่งชี้ 3 ตัว ประกอบด้วย การได้รับแบบอย่างจากบุคคล ความต้องการพื้นฐานทางสังคม และการได้รับข้อมูลจากสื่อ ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยในระดับดี ($\bar{X} = 3.62, 3.55, 3.64$ ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 35

จากข้อมูลข้างต้นอธิบายได้ว่า พยาบาลในเขตตรวจราชการที่ 9 ได้รับแบบอย่างจากบุคคล ความต้องการพื้นฐานทางสังคม และการได้รับข้อมูลจากสื่อ แสดงถึงพยาบาลได้รับการสนับสนุนทางในระดับดี

สมรรถนะการเป็นผู้นำ

สมรรถนะการเป็นผู้นำวัดจากตัวบ่งชี้ 6 ตัว ประกอบด้วย การได้รับแบบอย่างจากหัวหน้า พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้า นโยบายของหน่วยงาน ศักยภาพในการทำงานของหัวหน้า ภาวะผู้นำ และการเข้าใจความต้องการของผู้รับบริการ ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยในระดับดี ($\bar{X} = 3.79, 3.89, 3.59, 3.76, 3.89, 4.02$ ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 35

จากข้อมูลข้างต้นอธิบายได้ว่า พยาบาลระดับหัวหน้างาน ในเขตตรวจราชการที่ 9 มีการได้รับแบบอย่างจากหัวหน้า พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้า นโยบายของหน่วยงาน ศักยภาพในการทำงานของหัวหน้า ภาวะผู้นำ และการเข้าใจความต้องการของผู้รับบริการ แสดงถึงสมรรถนะการเป็นผู้นำของหัวหน้าหน่วยงานในระดับดี

บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ วัดจากตัวบ่งชี้ 4 ตัว ประกอบด้วย คุณลักษณะของหน่วยงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ลักษณะงานของพยาบาล และวัฒนธรรมของหน่วยงาน ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยในระดับดี ($\bar{X} = 3.84, 3.59, 3.85, 3.74$ ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 35

จากข้อมูลข้างต้นอธิบายได้ว่า พยาบาลระดับหัวหน้างาน ในเขตตรวจราชการที่ 9 มีคุณลักษณะของหน่วยงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ลักษณะงานของพยาบาล และวัฒนธรรมของหน่วยงาน แสดงถึงบรรยากาศองค์การของหัวหน้าหน่วยงานในระดับดี

การสนับสนุนทางสังคม (ระดับหน่วยงาน)

การสนับสนุนทางสังคม วัดจากตัวบ่งชี้ 3 ตัว ประกอบด้วย การได้รับข้อมูลจากสื่อ ความต้องการพื้นฐานทางสังคม และวัฒนธรรมท้องถิ่น ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงระดับดี ($\bar{X} = 3.37, 3.70, 3.27$ ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 35

จากข้อมูลข้างต้นอธิบายได้ว่า พยาบาลระดับหัวหน้างาน ในเขตตรวจราชการที่ 9 มีการได้รับข้อมูลจากสื่อ ความต้องการพื้นฐานทางสังคม และวัฒนธรรมท้องถิ่นแสดงถึงหัวหน้าหน่วยงานได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับปานกลางถึงระดับดี

ตารางที่ 35 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรระดับบุคคล ($n = 463$)	ระดับ ความ คิดเห็น / การ ปฏิบัติ	ค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด					
		MIN	MAX	$\bar{X}$	Mdn	Mo	SD
การมีจิตสำนึกสาธารณะ	ดี	2.58	5.00	3.83	3.84	4.00	.36
1. ความมุ่งมั่นในงาน	ดี	2.82	5.00	4.13	4.00	4.00	.41
2. การเสียสละ	ดี	2.60	5.00	3.79	3.80	4.00	.46
3. การให้ โดยไม่หวังผล	ดี	2.29	5.00	3.76	3.86	4.00	.44
4. การเข้าถึงปัญหา	ดี	2.00	5.00	3.85	4.00	4.00	.48
5. การจัดการทรัพยากรและทีม	ดี	2.40	5.00	3.85	4.00	4.00	.44
6. ร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม	ดี	1.33	5.00	3.50	3.50	4.00	.62
7. การพัฒนาศักยภาพตน	ดี	2.50	5.00	3.96	4.00	4.00	.48
8. ความซื่อสัตย์ในงาน	ดี	2.00	5.00	3.80	4.00	4.00	.56
ตัวแปรระดับหน่วยงาน ($n = 205$)							
สัมพันธภาพในงาน							
1. การได้รับแบบอย่างจากเพื่อน	ดี	2.83	4.95	3.72	3.71	3.83	.35
2. การได้รับแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน	ดี	2.37	5.00	3.84	3.84	3.84	.42
3. การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน	ดี	2.17	5.00	3.75	3.79	4.00	.50
สัมพันธภาพในครอบครัว							
1. การได้รับแบบอย่างจากครอบครัว (พ่อ-แม่)	ดี	1.33	5.00	3.56	3.56	3.56	.56
2. การอบรมเลี้ยงดู	ดี	1.92	5.00	4.06	4.08	3.63	.57
3. ความเอื้ออาทร	ดี	2.82	5.00	3.83	3.87	4.00	.44
สมรรถนะส่วนบุคคล							
1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	ดี	2.72	5.00	3.77	3.77	3.88	.41
2. เจตคติต่อจิตสำนึกสาธารณะ	ปานกลาง	2.33	4.56	3.31	3.32	3.56	.32
ภูมิหลังการศึกษา							
1. การได้รับแบบอย่างจากครู	ดี	1.40	5.00	3.77	3.83	4.00	.49
2. การอบรมสั่งสอนจากครู	ดี	1.00	5.00	4.00	4.00	4.00	.62
3. สัมพันธภาพกับครู	ดี	2.16	5.00	3.71	3.68	3.00	.54

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ตัวแปรระดับหน่วยงาน (n = 205)	ระดับ ความ คิดเห็น / การปฏิบัติ	ค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด					
		MIN	MAX	$\bar{X}$	Mdn	Mo	SD
การสนับสนุนทางสังคม							
1. การได้รับแบบอย่างจากบุคคล	ดี	1.75	5.00	3.62	3.62	3.62	.48
2. ความต้องการพื้นฐานทางสังคม	ดี	2.49	4.97	3.55	3.52	3.44	.43
3. การได้รับข้อมูลจากสื่อ	ดี	2.00	5.00	3.64	3.67	4.00	.54
สมรรถนะการเป็นผู้นำ							
1. การได้รับแบบอย่างจากหัวหน้า	ดี	3.19	4.67	3.79	3.83	3.86	.23
2. พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้า	ดี	3.25	4.53	3.89	3.93	4.00	.28
3. นโยบายของหน่วยงาน	ดี	2.25	4.50	3.59	3.67	3.75	.39
4. ศักยภาพการทำงานของหัวหน้า	ดี	2.80	4.23	3.76	3.80	3.57	.25
5. ภาวะผู้นำ	ดี	3.35	4.88	3.89	3.88	3.44	.33
6. การเข้าใจความต้องการของผู้รับบริการ	ดี	3.17	5.00	4.02	4.02	4.21	.34
บรรยากาศองค์กร							
1. คุณลักษณะของหน่วยงาน	ดี	2.93	4.75	3.84	3.79	3.75	.35
2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน	ดี	2.81	4.22	3.59	3.64	3.32	.29
3. ลักษณะงานของพยาบาล	ดี	2.74	4.76	3.85	3.82	3.62	.38
4. วัฒนธรรมของหน่วยงาน	ดี	2.98	4.36	3.74	3.70	4.03	.23
การสนับสนุนทางสังคม							
1. ความต้องการพื้นฐานทางสังคม	ปานกลาง	2.66	4.26	3.37	3.36	3.71	.27
2. การได้รับข้อมูลจากสื่อ	ดี	2.94	5.03	3.70	3.67	4.00	.32
3. วัฒนธรรมท้องถิ่น	ปานกลาง	2.80	4.83	3.27	3.27	2.99	.29

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Interclass correlation: ICC)

จากการพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Interclass Correlation: ICC) เพื่อตรวจสอบว่า นอกจากตัวแปรระดับบุคคล (Personal Level) จะมีความผันแปรภายในกลุ่ม (Within Groups) แล้ว ยังมีความผันแปรระหว่างกลุ่ม (Between Groups) หรือระดับหน่วยงาน (Class Level) หรือไม่ ถ้าค่า ICC มีขนาดใหญ่ ($> .05$) แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสูง เหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบ พหุระดับ แต่ถ้า ICC มีขนาดเล็ก ($< .05$) แสดงว่าข้อมูลในระดับบุคคลไม่มีความผันแปรในระดับ หน่วยงาน จึงไม่จำเป็นต้องนำข้อมูลไปวิเคราะห์พหุระดับ ทั้งนี้ค่า ICC จึงควรมีค่ามากกว่า .05 (Snijders & Bosker, 1999) ผลการวิเคราะห์ พบว่าค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICCs) ของความซื่อสัตย์ ในงาน และความมุ่งมั่นในงานมีค่าเท่ากับ .060 และ .049 ตามลำดับ แสดงว่าข้อมูลระดับบุคคล มีความผันแปรในระดับหน่วยงาน ข้อมูลสามารถนำไปวิเคราะห์ต่อในระดับพหุระดับได้ รายละเอียด ดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Interclass Correlation: ICC)

ตัวแปรสังเกตได้ ของการมีจิตสำนึกสาธารณะ	สหสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (ICCs)	Residual Variances	
		ระดับบุคคล	ระดับหน่วยงาน
1. ความมุ่งมั่นในงาน	.049	.426	.021
2. การเสียสละ	.015	.298	.879
3. การให้ โดยไม่หวังผล	.028	.266	.440
4. การเข้าถึงปัญหา	.014	.386	.848
5. การจัดการทรัพยากรและทีม	.039	.438	.450
6. ร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม	.008	.876	.879
7. การพัฒนาศักยภาพตน	.026	.424	.037
8. ความซื่อสัตย์ในงาน	.050	.530	.432
Chi-square = 161.386*	CFI	TLI	RMSEA
df = 48 , P-value = 0.0000	.952	.944	.071

ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel SEM)

การมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล (Multilevel SEM of Public Mind Consciousness) วิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์เชิงสาเหตุพหุระดับ (Multilevel Causal Analysis) ซึ่งใช้วิเคราะห์ตัวแปรทั้งระดับบุคคล และระดับหน่วยงาน หรือใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรหลายมิติ (Multidimensional Constructs) ไปพร้อม ๆ กัน รวมทั้งสามารถทดสอบอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม (Marcoulides & Schumacker, 1996; Schumacker & Lomax, 1996; Muthén & Muthén, 2008) ของการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล โดยมีเป้าหมายเพื่อศึกษาว่าความแปรปรวนในตัวแปรการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาลสามารถทำนายได้โดยตัวแปรทำนายระดับบุคคล และระดับหน่วยงานได้หรือไม่ (Muthén, 1994) การนำเสนอข้อมูลในตอนนี้ประกอบด้วยการตรวจสอบข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ ด้วยการนำเสนอค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จากนั้นจะเป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์พหุระดับตามแนวทางของมูเทน (Muthén, 1994)

เสนอข้อมูลประกอบด้วยการนำเสนอค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าสถิติตรวจสอบความตรงของรูปแบบ ค่าขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งผลต่อการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล โดยการประมาณค่าด้วยด้วยโปรแกรม SPSS 17.0 for Windows และ Mplus 6.12 (Muthén & Muthén, 2008)

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ระดับบุคคล

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 14 ตัว ในรูปแบบเชิงสาเหตุของกลุ่มตัวอย่างระดับบุคคลทั้งหมดพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 182 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 174 คู่ ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นความสัมพันธ์ทางบวกจำนวน 174 คู่ ในภาพรวมความสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าตั้งแต่ต่ำจนถึงสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดมีค่าเท่ากับ .690 เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้การสนับสนุนทางสังคม 1 (SOC1) กับสัมพันธภาพในการทำงาน 2 (FR2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดมีค่าเท่ากับ .022 เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้สัมพันธภาพในครอบครัว 2 (FAM2) กับ สมรรถนะส่วนบุคคล 2 (PSON2) และสถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Approx. Chi-square = 2714.051, $df = 91$, $p = 0.000$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ($KMO = .895$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์และ

ความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างหรือวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ รายละเอียดดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ระดับบุคคล

	fr1	fr2	fr3	fam1	fam2	fam3	pson1	pson2	edu1	edu2	edu3	soc1	soc2	soc3
fr1	1													
fr2	.278**	1												
fr3	.183**	.467**	1											
fam1	.130**	.458**	.313**	1										
fam2	.186**	.147**	.114*	.149**	1									
fam3	.310**	.497**	.387**	.369**	.250**	1								
pson1	.314**	.525**	.376**	.391**	.321**	.739**	1							
pson2	.090	.238**	.156**	.171**	.022	.334**	.347**	1						
edu1	.198**	.552**	.409**	.440**	.234**	.505**	.554**	.231**	1					
edu2	.214**	.418**	.339**	.289**	.412**	.419**	.437**	.138**	.568**	1				
edu3	.159**	.266**	.410**	.181**	.231**	.299**	.314**	.081	.369**	.380**	1			
soc1	.281**	.690**	.411**	.556**	.125**	.507**	.488**	.217**	.575**	.308**	.172**	1		
soc2	.264**	.458**	.478**	.329**	.406**	.491**	.472**	.145**	.429**	.454**	.440**	.392**	1	
soc3	.259**	.477**	.370**	.405**	.243**	.600**	.664**	.245**	.517**	.452**	.288**	.529**	.419**	1

**Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

*Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

Bartlett's Test of Sphericity : Approx. Chi-square = 1141.473, $df = 78$, $p = 0.000$, $KMO = .819$

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ระดับหน่วยงาน

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 13 ตัว ในรูปแบบเชิงสาเหตุของกลุ่มตัวอย่างระดับสาขาวิชาทั้งหมดพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 156 คู่ มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 จำนวน 126 คู่ ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นความสัมพันธ์ทางบวกจำนวน 126 คู่ ในภาพรวมความสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าตั้งแต่

ต่ำจนถึงสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดมีค่าเท่ากับ .779 เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้สมรรถนะการเป็นผู้นำ 2 (LED2) กับสมรรถนะการเป็นผู้นำ 4 (LED4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดมีค่าเท่ากับ -0.019 เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้การสนับสนุนทางสังคม 3 (SOCU3) กับ สมรรถนะการเป็นผู้นำ 5 (LED5) และสถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Approx. Chi-Square = 1141.473, $df = 78$, $p = 0.000$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (*KMO*) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 (*KMO* = .819) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์และความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างหรือวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ รายละเอียดดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ระดับหน่วยงาน

	led1	led2	led3	led4	led5	led6	dep1	dep2	dep3	dep4	socu1	socu2	socu3
led1	1												
led2	.421**	1											
led3	.342**	.524**	1										
led4	.451**	.779**	.591**	1									
led5	.297**	.273**	.204**	.383**	1								
led6	.293**	.294**	.262**	.415**	.580**	1							
dep1	.286**	.175*	.074	.275**	.476**	.436**	1						
dep2	.363**	.222**	.050	.280**	.340**	.269**	.512**	1					
dep3	.280**	.107	.038	.151*	.489**	.522**	.642**	.336**	1				
dep4	.501**	.387**	.245**	.440**	.271**	.268**	.393**	.603**	.252**	1			
socu1	.431**	.294**	.144*	.328**	.454**	.248**	.487**	.523**	.408**	.525**	1		
socu2	.343**	.338**	.127	.320**	.211**	.138*	.300**	.366**	.208**	.268**	.344**	1	
socu3	.129	.203**	.121	.143*	-.019	-.032	-.077	.005	.006	.128	.065	.427**	1

**Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

*Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-square = 1141.473, $df = 78$, $p = 0.000$, *KMO* = .819

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel SEM) การมีจิตสำนึก สาธารณะของพยาบาล

การวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล ซึ่งในการวิเคราะห์นี้พิจารณาเฉพาะค่า Intercept มาวิเคราะห์เป็นตัวแปรตามในระดับหน่วยงานเท่านั้น ไม่ได้ใช้ค่าสั่งในการวิเคราะห์ที่นำค่าความชัน (Slope) มาเป็นตัวแปรตาม การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับ ผู้วิจัยได้ทำการปรับรูปแบบโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ การปรับรูปแบบในขั้นตอนนี้พิจารณาจากดัชนีปรับรูปแบบและจากแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ผลจากการปรับรูปแบบทำให้รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของรูปแบบ ได้แก่

ค่า $\chi^2 = 1037.367$, $df = 378$, $\chi^2/df = 2.744$, $P\text{-value} = 0.000$, $CFI = .898$, $TLI = .881$, $RMSEA = .061$, $SRMR_w = .051$ ค่า χ^2/df มีค่าน้อยกว่า 5 ค่าดัชนี CFI และ TLI ที่มีค่ามากกว่า .08 ค่าดัชนี $RMSEA$ มีค่าต่ำกว่า .08 และ $SRMR$ มีค่าต่ำกว่า .05 (Hu & Bentler, 1999) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้แล้ว ในการวิเคราะห์ด้วย Mplus 6.12 ถือว่ารูปแบบนั้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hox, 2002; Muthén & Muthén, 2008) ดังนั้นผลการวิเคราะห์ครั้งนี้จึงยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือรูปแบบมีความตรง

เมื่อพิจารณาค่านำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในโมเดลการวัดปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาลในระดับหน่วยงานและระดับบุคคลทุกตัว มีค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมมีค่าเป็นลบ ดังตารางที่ 39 และภาพที่ 12

ตารางที่ 39 ขนาดอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล

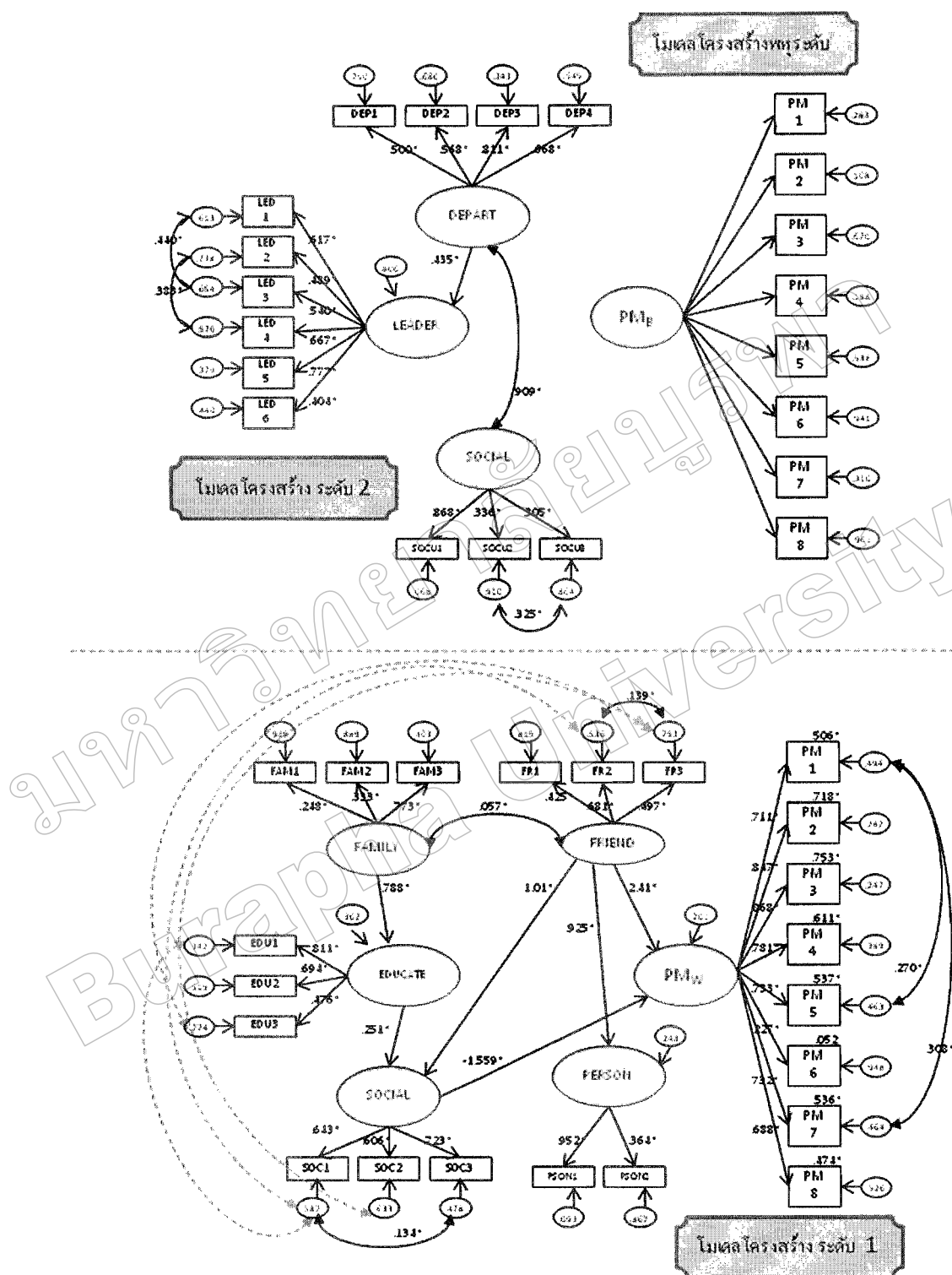
ตัวแปรทำนาย	อิทธิพลต่อการมี จิตสำนึกสาธารณะ ของพยาบาล			อิทธิพลต่อ การสนับสนุน ทางสังคม			อิทธิพลต่อ สัมพันธภาพ ในครอบครัว			อิทธิพลต่อสมรรถนะ ส่วนบุคคล (Person)		
	(Public Consciousness)			(Social)			(Family)					
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
	Personal Level (Within Group)											
FRIENDW	2.410		2.410	1.010		1.010				.925		.925
FAMILYW												
PERSONW												
EDUCATEW				.251		.251	.788		.788			
SOCIAW	-1.559	1.010	-0.549				.919		.919			
ตัวแปรทำนาย	อิทธิพลต่อการมีจิตสำนึกสาธารณะของ พยาบาล						อิทธิพลต่อสมรรถนะ การเป็นผู้นำ					
	(Public Consciousness)						(Leader)					
	DE		IE	TE			DE		IE	TE		
Major level (Between Group)												
DEPARTMB							.435				.435	
LEADERB												
SOCIAB												

$p < .05$

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)



ค่า $\chi^2 = 1037.367$, $df = 378$, $\chi^2 / df = 2.744$, $P\text{-value} = 0.000$, $CFI = .898$, $TLI = .881$,
 $RMSEA = .061$, $SRMR_w = .051$

ภาพที่ 12 โมเดลโครงสร้างพหุระดับการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล

ตารางที่ 40 ขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายพหุระดับการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล

ตัวแปรสังเกตได้	ระดับบุคคล				ระดับหน่วยงาน			
	β	SE	t	P-value	β	SE	t	P-value
1. ความมุ่งมั่นในงาน (PM1)	.711	.031	23.267	0.000	.901	.433	2.082	.037
2. การเสียสละ (PM2)	.847	.017	49.242	0.000	.937	2.685	.349	.727
3. การให้ โดยไม่หวัง (PM3)	.868	.016	53.694	0.000	.557	.414	1.344	.179
4. การเข้าถึงปัญหา (PM4)	.781	.028	27.698	0.000	.898	5.729	.157	.875
5. การจัดการทรัพยากรและทีม (PM5)	.733	.030	24.077	0.000	.674	1.817	.371	.711
6. ร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม (PM6)	.227	.098	2.317	0.020	.229	.231	.993	.321
7. การพัฒนาศักยภาพตน (PM7)	.732	.035	20.715	0.000	.826	1.747	.473	.636
8. ความซื่อสัตย์ในงาน (PM8)	.688	.027	25.489	0.000	.188	.157	1.197	.231

จากตารางที่ 40 การวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับพบว่าในระดับบุคคลทุกองค์ประกอบของการมีจิตสำนึกสาธารณะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แต่ในระดับหน่วยงานพบว่าองค์ประกอบที่ 1 ด้านความมุ่งมั่นในงานเพียงองค์ประกอบเดียวที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดน้ำหนักขององค์ประกอบ เท่ากับ .901 ($p < .05$) เมื่อศึกษาค่าอิทธิพลของตัวแปรทำนายพหุในระดับบุคคลสัมพันธ์ภาพในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการสนับสนุนทางสังคมและสมรรถนะส่วนบุคคล ส่วนการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล ตัวแปรทำนายสัมพันธ์ภาพในครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อภูมิหลังการศึกษา และภูมิหลังการศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อการสนับสนุนทางสังคม แต่ไม่พบปัจจัยใดที่มีอิทธิพลส่งมายังการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาลในระดับหน่วยงาน ซึ่งบรรยายการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมายังสมรรถนะการเป็นผู้นำ ดังตารางที่ 41

ตารางที่ 41 ขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายพระดีการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล
ระดับบุคคล

ตัวแปรสังเกตได้	ระดับบุคคล				ระดับหน่วยงาน			
	β	SE	t	P-value	β	SE	t	P-value
ระดับ 1 ระดับบุคคล (n = 463)								
สัมพันธ์ภาพในการทำงาน (FRIEND)								
1. การได้รับแบบอย่างจากเพื่อน (FR 1)	.427	.043	9.929	0.000				
2. การได้รับแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน (FR 2)	.680	.041	16.465	0.000				
3. การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน (FR 3)	.496	.049	10.216	0.000				
สัมพันธ์ภาพในครอบครัว (FAMILY)								
1. การได้รับแบบอย่างจากครอบครัว (พ่อ-แม่) (FAM 1)	.283	.101	2.812	.005				
2. การอบรมเลี้ยงดู (FAM 2)	.333	.059	5.628	0.000				
3. ความเอื้ออาทร (FAM 3)	.771	.028	27.42	0.000				
สมรรถนะส่วนบุคคล (PERSON)								
1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (PERSON 1)	.952	.065	14.731	0.000				
2. เจตคติต่อจิตสำนึกสาธารณะ (PERSON 2)	.364	.076	4.784	.002				
ภูมิหลังการศึกษา (EDUCATE)								
1. การได้รับแบบอย่างจากครู (EDU 1)	.828	.033	24.94	0.000				
2. การอบรมสั่งสอนจากครู (EDU 2)	.689	.040	17.374	0.000				
3. สัมพันธ์ภาพกับครู (EDU 3)	.482	.033	14.783	0.000				
การสนับสนุนทางสังคม (SOCIAL)								
1. การได้รับแบบอย่างจากบุคคล (SOC 1)	.640	.044	14.613	0.000				
2. ความต้องการพื้นฐานทางสังคม (SOC 2)	.623	.036	17.335	0.000				
3. การได้รับข้อมูลจากสื่อ (SOC 3)	.714	.030	23.984	0.000				

ตารางที่ 42 ขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายพระระดับการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล
ระดับหน่วยงาน

	ระดับบุคคล				ระดับหน่วยงาน			
	β	SE	t	P-value	β	SE	t	P-value
ระดับหน่วยงาน (n = 205)								
สมรรถนะการเป็นผู้นำ (LEADER)								
1. การได้รับแบบอย่างจากหัวหน้า (LED 1)	.617	.098	6.264	0.000				
2. พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้า (LED 2)	.489	.124	3.934	0.000				
3. นโยบายของหน่วยงาน (LED 3)	.540	.108	4.992	0.000				
4. สักยภาพการทำงานของหัวหน้า (LED 4)	.667	.159	4.194	0.000				
5. ภาวะผู้นำ (LED 5)	.777	.096	8.086	0.000				
6. การเข้าใจความต้องการของ ผู้รับบริการ (LED 6)	.404	.114	3.538	0.000				
บรรยากาศองค์การ (DEPART)								
1. คุณลักษณะของหน่วยงาน (DEP 1)	.500	.093	5.376	0.000				
2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน (DEP 2)	.568	.094	6.064	0.000				
3. ลักษณะงานของพยาบาล (DEP 3)	.811	.057	14.141	0.000				
4. วัฒนธรรมองค์กร (DEP 4)	.668	.111	5.999	0.000				
สนับสนุนทางสังคม (SOCIALN)								
1. การสังคม (SOCU 1)	.868	.120	7.217	0.000				
2. การได้รับข้อมูลจากสื่อ (SOCU 2)	.336	.131	2.563	.010				
3. วัฒนธรรมท้องถิ่น (SOCU 3)	.305	.114	2.685	.007				
$\chi^2 = 1037.367^*$, df = 378	CFI	TLI	RMSEA		SRMR _w	SRMR _B		
P-value = 0.000	.898	.881	.061		.051	.126		

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพิจารณาวิเคราะห์ค่าอิทธิพลแยกแยะระดับพบว่าเมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพล โมเดลสมการ โครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล จากภาพที่ 12 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อจิตสำนึกสาธารณะในระดับบุคคลคือ การสนับสนุนทางสังคม และ ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อจิตสำนึกสาธารณะในระดับหน่วยงาน คือ สมรรถนะการเป็นผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขนาด อิทธิพลจำแนกตามตัวแปรตามและตัวแปรทำนายในแต่ละระดับดังนี้

1. ตัวแปรตามการมีจิตสำนึกสาธารณะของระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน

ในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน พบว่าทุกองค์ประกอบของการมีจิตสำนึกสาธารณะ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่าง ๆ เรียงตามลำดับขนาดดังนี้

ระดับบุคคล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบดังนี้ 1) การให้ โดยไม่หวังผล (PM3) .878

2) การเสียสละ (PM2) .826 3) การเข้าถึงปัญหา (PM4) .784 4) การพัฒนาศักยภาพตน

(PM7) .743 5) การจัดการทรัพยากรและทีม (PM5) .732 6) ความมุ่งมั่นในงาน (PM1) .727

7) ความซื่อสัตย์ในงาน (PM8) .669 และ 8) ร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม (PM6) .594

ระดับหน่วยงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ 1) การจัดการทรัพยากรและ

ทีม (PM5) .802 2) ความมุ่งมั่นในงาน (PM1) .778 3) ความซื่อสัตย์ในงาน (PM8) .753

4) การเสียสละ (PM2) .699 5) ร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม (PM6) .698 6) การให้ โดยไม่หวังผล (PM3)

.644 7) การเข้าถึงปัญหา (PM4) .609 และ 8) การพัฒนาศักยภาพตน (PM7) .514 ดังตารางที่ 43

ตารางที่ 43 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรตามใน โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับการมี จิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล

ตัวแปรสังเกตได้		ระดับบุคคล				ระดับหน่วยงาน			
		β	SE	t	P-value	β	SE	t	P-value
1. ความมุ่งมั่นในงาน	(PM1)	.727	.025	28.586	0.000	.778	.040	19.276	0.000
2. การเสียสละ	(PM2)	.826	.018	45.916	0.000	.699	.055	12.736	0.000
3. การให้ โดยไม่หวังผล	(PM3)	.878	.014	61.675	0.000	.644	.078	8.292	0.000
4. การเข้าถึงปัญหา	(PM4)	.784	.020	39.026	0.000	.609	.083	7.352	0.000
5. การจัดการทรัพยากรและทีม	(PM5)	.732	.024	30.907	0.000	.802	.052	15.452	0.000
6. ร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม	(PM6)	.594	.051	11.762	0.000	.698	.069	10.113	0.000

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	ระดับบุคคล				ระดับหน่วยงาน			
	β	SE	t	P-value	β	SE	t	P-value
7. การพัฒนาศักยภาพคน (PM7)	.743	.024	30.599	0.000	.514	.094	5.446	0.000
8. ความซื่อสัตย์ในงาน (PM8)	.669	.028	24.097	0.000	.753	.060	12.477	0.000

2. ตัวแปรทำนายระดับบุคคล

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล พบว่า การสนับสนุนทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย การได้รับแบบอย่างจากบุคคล ความต้องการพื้นฐานทางสังคม และ การได้รับข้อมูลจากสื่อ มีอิทธิพลต่อการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 44 และ 45 และ ภาพที่ 13 ดังนี้

ตัวแปรทำนาย ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาลโดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคม เท่ากับ .866 ($p < .05$) ประกอบด้วย การได้รับแบบอย่างจากบุคคล (SOC1) ความต้องการพื้นฐานทางสังคม (SOC2) และ การได้รับข้อมูลจากสื่อ (SOC3) หมายความว่า สังคมที่ให้การสนับสนุนสูงจะส่งผลให้พยาบาลมีจิตสำนึกสาธารณะสูง การได้รับแบบอย่างจากบุคคลในด้านบวกจะส่งผลให้พยาบาลมีจิตสำนึกสาธารณะสูง และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อในสังคมในทางบวกจะส่งผลให้พยาบาลมีจิตสำนึกสาธารณะสูง

สำหรับอิทธิพลทางอ้อมพบว่า ตัวแปรทำนายสัมพันธภาพในการทำงาน ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาลเป็นอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านตัวแปรปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพล เท่ากับ .361 ($p < .05$) หมายความว่า พยาบาลที่ได้รับแบบอย่างจากเพื่อน เพื่อนร่วมงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนในทางบวกสูง เมื่ออิทธิพลเหล่านั้นถูกส่งผ่านปัจจัยด้านสังคมจะส่งผลทำให้มีจิตสำนึกสาธารณะสูง

ตัวแปรทำนายที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมอีกด้านหนึ่งพบว่า ตัวแปรทำนายสัมพันธภาพในครอบครัวประกอบด้วย การได้รับแบบอย่างจากครอบครัว (พ่อ-แม่) (FAM1) การอบรมเลี้ยงดู (FAM2) ความเอื้ออาทร (FAM3) ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล

เป็นอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านตัวแปรปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ .554 ($p < .05$) หมายความว่าพยาบาลที่ได้รับแบบอย่างจากครอบครัว (พ่อ-แม่) การอบรมเลี้ยงดู และมีความเอื้ออาทรในด้านบวก เมื่ออิทธิพลเหล่านั้นถูกส่งผ่านปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมจะส่งผลทำให้มีจิตสำนึกสาธารณะสูง ดังตารางที่ 44 และ 45 และภาพที่ 13 ดังนี้

ตารางที่ 44 คำนวณหาค่าประกอบของตัวแปรทำนายใน โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับ
การมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล ระดับบุคคล

ตัวแปรสังเกตได้	ระดับบุคคล				ระดับหน่วยงาน			
	β	SE	t	P-value	β	SE	t	P-value
สัมพันธภาพในการทำงาน (FRIEND)								
1. การได้รับแบบอย่างจากเพื่อน (FR 1)	.365	.045	8.040	0.000				
2. การได้รับแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน (FR 2)	.777	.032	24.417	0.000				
3. การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน (FR 3)	.556	.037	15.074	0.000				
สัมพันธภาพในครอบครัว (FAMILY)								
1. การได้รับแบบอย่างจากครอบครัว (พ่อ-แม่) (FAM 1)	.515	.037	13.82	0.000				
2. การอบรมเลี้ยงดู (FAM 2)	.327	.043	7.533	0.000				
3. ความเอื้ออาทร (FAM 3)	.819	.019	42.806	0.000				
สมรรถนะส่วนบุคคล (PERSON)								
1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (PSON1)	.939	.037	25.115	0.000				
2. เจตคติต่อจิตสำนึกสาธารณะ (PSON 2)	.363	.043	8.414	0.000				

ตารางที่ 44 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	ระดับบุคคล				ระดับหน่วยงาน			
	β	SE	t	P-value	β	SE	t	P-value
ภูมิหลังการศึกษา (EDUCATE)								
1. การได้รับแบบอย่างจากครู (EDU 1)	.832	.025	33.789	0.000				
2. การอบรมสั่งสอนจากครู (EDU 2)	.692	.031	22.563	0.000				
3. สัมพันธ์ภาพกับครู (EDU 3)	.461	.041	11.129	0.000				
การสนับสนุนทางสังคม (SOCIAL)								
1. การได้รับแบบอย่างจากบุคคล (SOC 1)	.690	.028	24.687	0.000				
2. ความต้องการพื้นฐานทางสังคม (SOC 2)	.583	.033	17.765	0.000				
3. การได้รับข้อมูลจากสื่อ (SOC 3)	.754	.023	33.334	0.000				

ตารางที่ 45 ขนาดอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาลระดับบุคคล

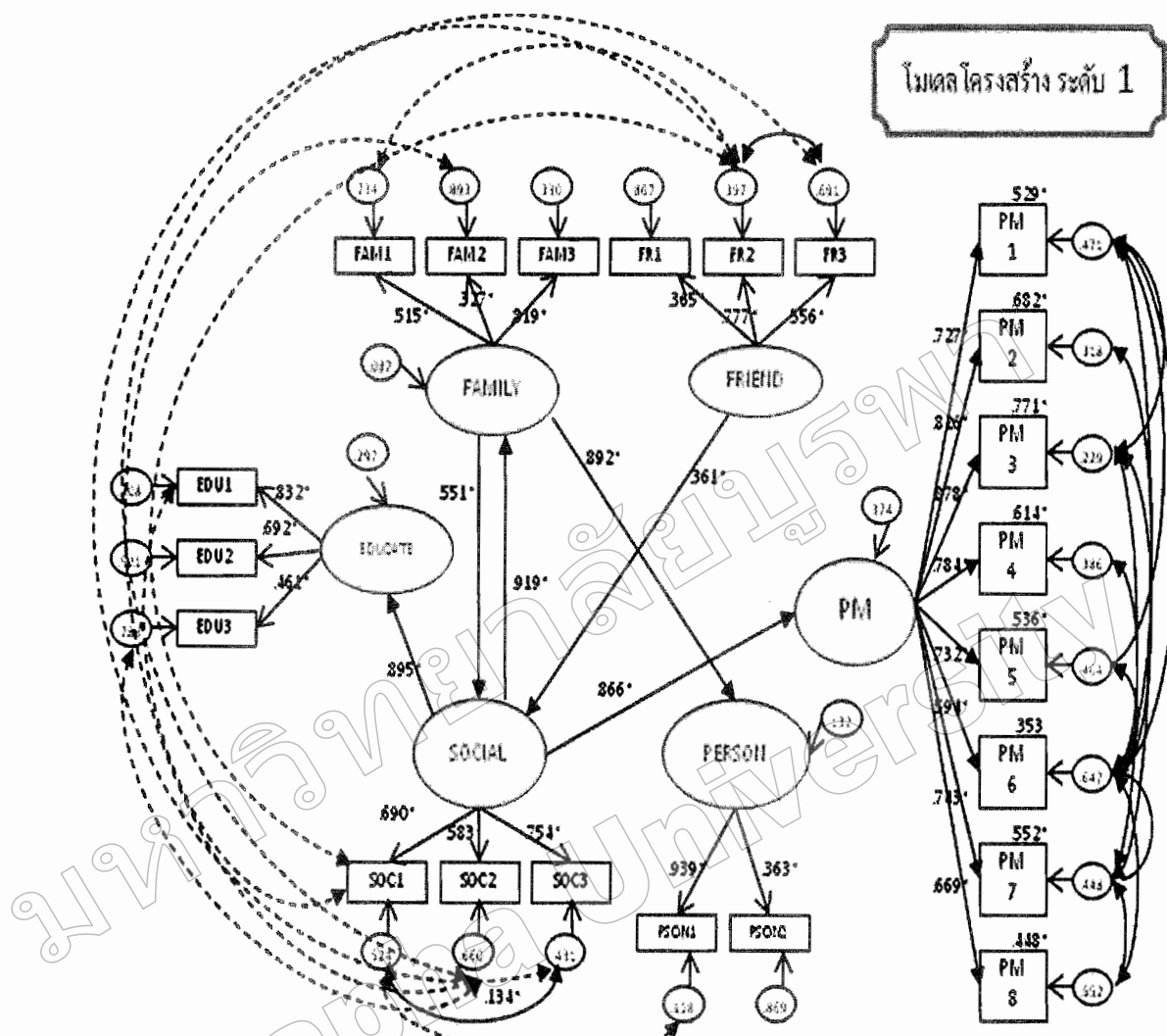
ตัวแปร ทำนาย	อิทธิพลต่อการมีจิตสำนึก สาธารณะของพยาบาล (Public Consciousness)			อิทธิพลต่อการ สนับสนุนทางสังคม (social)			อิทธิพลต่อสัมพันธ์ภาพ ในครอบครัว (Family)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
	Personal Level (Within Group)								
	FRIEND			.361			.361		
FAMILY			.554			.554			
PERSON									
EDUCATE									
SOCIAL			.866			.866			
						.919			
						.919			

$p < .05$

หมายเหตุ TE = อิทธิพลโดยรวม (Total Effect)

IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)



$$\chi^2 = 386.655, df = 174, \chi^2/df = 2.222, CFI = .966, TLI = .954, RMSEA = .051, SRMR_w = .047$$

ภาพที่ 13 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุระดับบุคคลการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล

3. ตัวแปรทำนายระดับหน่วยงาน

เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาลตัวแปรทำนายด้านผู้นำหน่วยงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลของตัวแปรด้านผู้นำหน่วยงาน เท่ากับ .583 ($p < .05$) หมายความว่า ผู้นำทางการพยาบาลมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกสูงส่งผลให้พยาบาลมีจิตสาธารณะสูงเช่นกัน สำหรับอิทธิพลทางอ้อมพบว่าไม่มีตัวแปรใดส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล รายละเอียดดังตารางที่ 46 และ 47 และภาพที่ 14

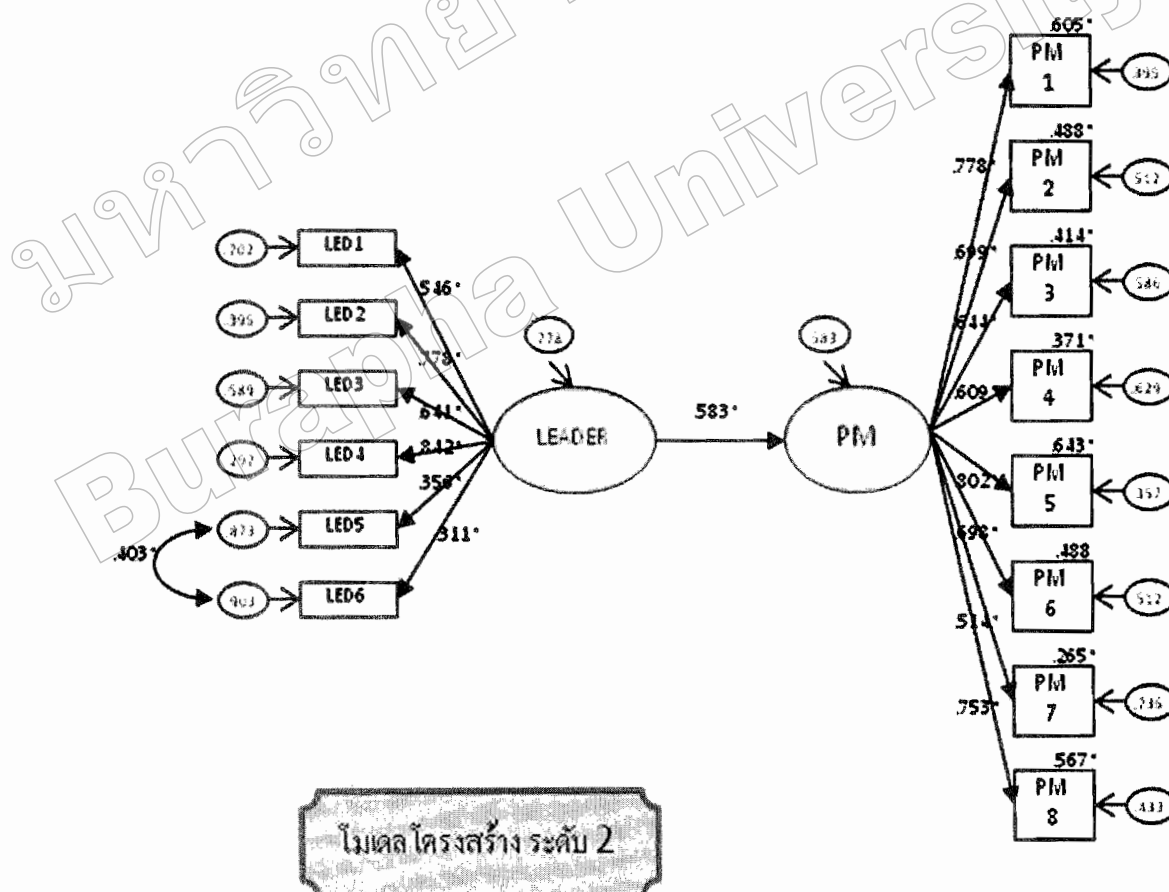
ตารางที่ 46 คำนวณค่าองค์ประกอบของตัวแปรทำนายในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับ
การมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล ระดับหน่วยงาน

ตัวแปรสังเกตได้	ระดับบุคคล				ระดับหน่วยงาน			
	β	SE	t	P-value	β	SE	t	P-value
ระดับหน่วยงาน (n=205)								
สมรรถนะการเป็นผู้นำ (LEADER)								
1. การได้รับแบบอย่างจากหัวหน้า								
(LED 1)					.546	.100	5.462	0.000
2. พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้า								
(LED 2)					.778	.063	12.333	0.000
3. นโยบายของหน่วยงาน (LED 3)					.641	.082	7.805	0.000
4. ศักยภาพการทำงานของหัวหน้า								
(LED 4)					.842	.057	14.695	0.000
5. ภาวะผู้นำ (LED 5)					.356	.115	3.085	.002
6. การเข้าใจความต้องการของ								
ผู้รับบริการ (LED 6)					.311	.119	2.607	.009
บรรยากาศองค์การ (DEPART)								
1. คุณลักษณะของหน่วยงาน (DEP 1)					.851	.059	14.354	0.000
2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน								
(DEP 2)					.598	.093	6.457	0.000
3. ลักษณะงานของพยาบาล (DEP 3)					.774	.065	11.964	0.000
4. วัฒนธรรมของหน่วยงาน (DEP 4)					.562	.102	5.486	0.000
การสนับสนุนทางสังคม								
1. ความต้องการพื้นฐานทางสังคม								
(SOCU 1)					.674	.102	6.600	0.000
2. การได้รับข้อมูลจากสื่อ (SOCU 2)					.467	.123	3.797	0.000
3. วัฒนธรรมท้องถิ่น (SOCU 3)					.417	.130	3.220	.001
chi-square =386.655, df = 174	CFI	TLI	RMSEA	SRMR _w	SRMR _B			
P-value = 0.000	.966	.954	.051	.047	.117			

ตารางที่ 47 ขนาดอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาลระดับหน่วยงาน

ตัวแปรทำนาย	อิทธิพลต่อการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล (Public Mind Consciousness)		
	DE	IE	TE
Major level (Between Group)			
DEPART			
LEADER	.583		.583
SOCIALN			

$p < .05$



$\chi^2 = 343.416$, $df = 183$, $\chi^2/df = 1.8766$, $P\text{-value} = 0.000$, $CFI = .750$, $TLI = .713$,
 $RMSEA = .111$, $SRMR = .117$

ภาพที่ 14 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุระดับหน่วยงานการมีจิตสำนึกสาธารณะของพยาบาล