โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร

A Causal Relationship Model of Emotional Intelligence, Self-Efficacy, and Job Satisfaction among Professional Nurses in Bangkok

อานุภาพ ทองบ่อ (Anuphap Thongbor)[1]
สุมาลี รามนัฏ (Sumalee Ramanut)[2]
[1]นักศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
Student, Department of Degree of Doctor of Philosophy Program in Business Administration, SAU.
[2]รองศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
Associate Professor Dr., Department of Philosophy Program in Business Administration, SAU.
E-mail: anuphapt@sau.ac.th[1], sumalee.sau@gmail.com[2]

Received: 31 March 2026
Revised: 10 June 2026
Accepted: 12 June 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของของความฉลาดทางอารมณ์ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 220 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) (Cochran, 1977) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.825 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยโปรแกรม (AMOS)

ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.91 และ 3.91 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60, 0.69 และ 0.64 ตามลำดับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก (P = 0.041, CMIN/DF = 1.186, CFI = 0.987, TLI = 0.981, RMSEA = 0.031) นอกจากนี้ค่าความเที่ยงตรงเชิงประกอบ (CR = 0.86) และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE = 0.51) ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ สะท้อนว่าโมเดลมีความเหมาะสมในการอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, ความเชื่อมั่นในตนเอง, ความพึงพอใจในงาน, พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

This study aimed to (1) examine the levels of emotional intelligence, self-efficacy, and job satisfaction among professional nurses in Bangkok, and (2) validate the causal structural relationship model of emotional intelligence, self-efficacy, and job satisfaction. This quantitative study employed a sample of 220 professional nurses in Bangkok, selected through Multi-stage Sampling following Cochran (1977). The Index of Item–Objective Congruence (IOC) ranged from 0.67 to 1.00, and the overall reliability coefficient was 0.98. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation, as well as confirmatory factor analysis (CFA) through AMOS.

The findings revealed that the overall levels of emotional intelligence, self-efficacy, and job satisfaction were high, with mean scores of 3.90, 3.91, and 3.91, respectively, and standard deviations of 0.60, 0.69, and 0.64, respectively. The CFA results demonstrated that the proposed model showed a very good fit with the empirical data (p = 0.041, CMIN/DF = 1.186, CFI = 0.987, TLI = 0.981, RMSEA = 0.031). In addition, the construct reliability (CR = 0.86) and average variance extracted (AVE = 0.51) were within acceptable thresholds. These findings indicate that the model is appropriate for explaining the structural relationships among emotional intelligence, self-efficacy, and job satisfaction among professional nurses in Bangkok.

Keywords: Emotional Intelligence, Self-Efficacy, Job Satisfaction, Professional Nurses

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์องค์กรต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านสังคม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งล้วนส่งผลต่อความสามารถของบุคลากรในทุกภาคส่วน โดยบุคลากรนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจน มีบทบาทต่อการเสริมสร้างภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นของผู้บริหาร และผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ศิริกาญจน์ ธัญพิมลโรจน์ และสิริชัย ดีเลิศ, 2567) ทั้งนี้การกำกับดูแลที่ดี ความยุติธรรม ความโปร่งใส และการถ่ายทอดข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะการมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและพร้อมปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ภูริตา มณียม, 2567) บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร โดยดัชนีความผิดปกติจากความเครียดอันเนื่องมาจากการดำเนินชีวิตและการทำงานของประชากรไทยในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567) ความเครียดดังกล่าวไม่เพียงส่งผลต่อสุขภาพร่างกายแต่ยังกระทบต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การลดลงของความฉลาดทางอารมณ์การขาดงาน และการลาออก ซึ่งย่อมส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์และการดำเนินงานในภาคธุรกิจและภาคบริการหลายด้าน ได้แก่ การคมนาคม การท่องเที่ยว สุขภาพ และการศึกษา (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2568) โดยเฉพาะในภาคบริการทางการแพทย์ ซึ่งเป็นกลุ่มอาชีพที่มีความเสี่ยงต่อภาวะเครียดสูง ทั้งนี้สถิติในปี 2563 พบว่าบุคลากรทางการแพทย์ในกรุงเทพมหานครมีภาวะเครียดและหมดไฟในการทำงานเพิ่มขึ้น 5 เท่า จากร้อยละ 2.7 เป็นร้อยละ 12.2 (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2567) จึงสะท้อนให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Efficacy) และกลยุทธ์การเผชิญความเครียด เป็นประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ที่ควรได้รับการบูรณาการเข้าสู่นโยบายทรัพยากรมนุษย์และแผนพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรเชิงจิตวิทยาที่ได้รับการศึกษาอย่างแพร่หลายในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์และการพยาบาลโดย Naqvi et al. (2023) อธิบายว่าความฉลาดทางอารมณ์สะท้อนความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจ และจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นภายใต้สถานการณ์การทำงานที่หลากหลาย ขณะที่ Tzamakos et al. (2024) และ Zhang et al. (2024) ชี้ให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง การควบคุมอารมณ์ และการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ Shubayr & Dailah (2025) พบว่าความฉลาดทางอารมณ์และความเชื่อมั่นในตนเองเป็นโครงสร้างทางจิตวิทยาที่สามารถอธิบายผ่านตัวบ่งชี้ที่สะท้อนการรับรู้ ความคิด และพฤติกรรมของบุคคลได้อย่างเป็นระบบ ขณะที่ Lai et al. (2024) เสนอว่าความชัดเจนทางอารมณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ส่วน García del Castillo-López & Pérez Domínguez (2024) รวมถึง Zolfaghary et al. (2025) สะท้อนให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานเป็นโครงสร้างที่ครอบคลุมการรับรู้

ต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ความเครียด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกัน Sahputri et al. (2025) ได้อธิบายถึงความเชื่อมั่นในตนเองและความพึงพอใจในงานเป็นแนวคิดที่ประกอบด้วยหลายมิติ และสามารถสะท้อนผ่านตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ศักยภาพของตนเอง การจัดการ และประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยเหตุนี้การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและความสอดคล้องขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์จึงมีความสำคัญต่อการยืนยันความเหมาะสมของโมเดลการวัดก่อนนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และการบริหารจัดการ

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางของระบบบริการสุขภาพที่มีความหนาแน่นของประชากร ความหลากหลายของผู้รับบริการ และแรงกดดันจากมาตรฐานการให้บริการสูงกว่าพื้นที่ทั่วไป การศึกษานี้จึงมีความสำคัญต่อการยืนยันความเหมาะสมของโมเดลการวัดปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาล และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร รวมถึงสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรบริการสุขภาพให้มีคุณภาพและความยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานการวิจัย

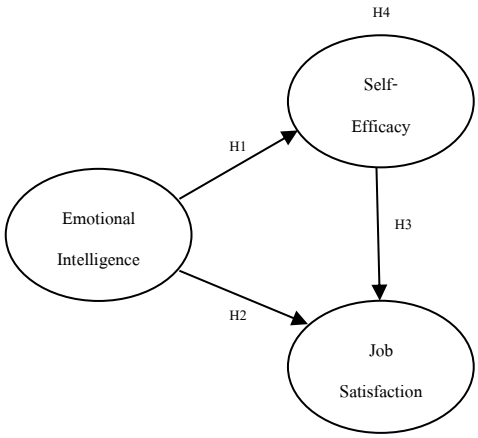
สมมติฐานที่ 1 องค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางอารมณ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานที่ 2 องค์ประกอบเชิงยืนยันของความเชื่อมั่นในตนเองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานที่ 3 องค์ประกอบเชิงยืนยันของความพึงพอใจในงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานที่ 4 องค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงาน มีความตรงเชิงโครงสร้างและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในฐานะปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนทั้งการพัฒนาตนเองและการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดย Wasni et al. (2024) อธิบายว่าเป็นความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ ควบคุม และบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง ขณะที่ Hendra et al. (2024) ได้ชี้ให้เห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์ครอบคลุมถึงการเข้าใจและจัดการอารมณ์ของผู้อื่นซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจและความสัมพันธ์ทางสังคม นอกจากนี้ Saleem et al. (2024) เน้นย้ำถึงบทบาทของการควบคุมอารมณ์ ความเห็นอกเห็นใจ และการรักษาความสัมพันธ์เชิงบวกในการทำงานร่วมกัน โดย Salovey & Mayer (1990) เสนอว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นชุดความสามารถทางจิตใจที่ผสานอารมณ์กับการคิดเชิงเหตุผล ซึ่งต่อมา Goleman (1995) ได้นำแนวคิดดังกล่าวไปประยุกต์ใช้เชิงปฏิบัติและชี้ให้เห็นความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ และภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับ Pratiwi et al. (2025) ที่ยืนยันบทบาทของความฉลาดทางอารมณ์ในบริบทการทำงาน ขณะเดียวกัน Bar-On (2006) อธิบายว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นสมรรถนะทางอารมณ์และสังคมที่กว้างขึ้น และ Fashafsheh et al. (2025) ยังชี้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อการปฏิบัติงานผ่านความเชื่อมั่นในตนเองและความพึงพอใจในงาน สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงซ้อนของตัวแปรดังกล่าวในบริบทการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Efficacy)

ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Efficacy) เป็นพลังทางจิตวิทยาที่สำคัญต่อการกำหนดความพยายาม ความต่อเนื่อง และความสามารถในการเผชิญความท้าทายในการทำงานและการดำเนินชีวิต โดย Bandura (1977) ภายใต้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมได้อธิบายถึงความเชื่อมั่นในตนเองเป็นความเชื่อของบุคคลต่อ

ศักยภาพของตนในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ซึ่งมีผลต่อการเลือกพฤติกรรม การตัดสินใจ และระดับความพากเพียรเมื่อเผชิญอุปสรรค นอกจากนี้ Liu et al. (2025) พบว่าความเชื่อมั่นในตนเองร่วมกับบรรยากาศทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจของบุคคล ขณะที่ Dreher & Robinson (2024) ชี้ว่าผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงมักตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มีความพากเพียร และสามารถพัฒนากลยุทธ์แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง Hameli et al. (2023) อธิบายว่าความเชื่อมั่นในตนเองเป็นกลไกภายในที่ช่วยให้บุคคลกล้าเผชิญความท้าทายใหม่ ๆ อย่างไรก็ตามผลการวิจัยของ Ikävalko et al. (2025) ยังพบว่าประสบการณ์ความล้มเหลวสามารถลดระดับความเชื่อมั่นในตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อขาดการสนับสนุนทางสังคม ดังนั้นความเชื่อมั่นในตนเองจึงเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงการรับรู้ ความคิด และพฤติกรรม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในงานเป็นแนวคิดสำคัญที่สะท้อนความรู้สึก ทัศนคติ และการประเมินเชิงอารมณ์ของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในมิติของบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแนวคิดดังกล่าวมีรากฐานมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1993) ซึ่งอธิบายว่าปัจจัยจูงใจมีบทบาทสำคัญต่อการก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ ทั้งนี้ Jai Bhagwan & Anupama (2025) ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของความสำเร็จ และการยอมรับต่อความพึงพอใจในงาน ขณะที่ Afuan et al. (2024) เน้นถึงอิทธิพลของภาระงาน และค่าตอบแทน ในส่วนของ Ali et al. (2023) ได้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในการทำงานและโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ นอกจากนี้ Cheraghi et al. (2025) ยังมองว่าความพึงพอใจในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านที่เชื่อมโยงความฉลาดทางอารมณ์และความเชื่อมั่นในตนเองไปสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน Zhou (2025) ได้เน้นย้ำว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรเชิงทัศนคติที่สะท้อนความรู้สึกโดยรวมของบุคคลต่อบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งย่อมสะท้อนถึงคุณภาพการทำงานและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เพื่อตรวจสอบโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งวิธีการดำเนินการวิจัย มีดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 41,827 คน (ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ทรัพยากรสุขภาพ, 2568)

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 220 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวทางการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ภายใต้กรอบการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงความแปรปรวนร่วม (CB-SEM) ที่เสนอว่าควรมีกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 200 คน เพื่อให้การประมาณค่าพารามิเตอร์มีความเสถียรและน่าเชื่อถือ (Kline, 2016; Hair et al., 2019) การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) (Cochran, 1977) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นพื้นที่ศูนย์กลางของระบบบริการสุขภาพมีความหนาแน่นของประชากรสูง ความหลากหลายของผู้รับบริการ และแรงกดดันจากมาตรฐานการให้บริการที่สูงกว่าพื้นที่ทั่วไป ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมวิจัยต้องเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี และยินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยสมัครใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับงานที่ปฏิบัติ และสังกัดโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2-4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเองความพึงพอใจในงาน ในแต่ละส่วนมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert (1932)

ตอนที่ 5 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ ในกรุงเทพมหานครโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วน แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ของแต่ละส่วนที่อยู่ในแบบสอบถาม

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วย 2 วิธี คือ

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ (Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ผลการประเมินพบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ตามแนวคิดของ Rovinelli & Hambleton (1977) สะท้อนว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรอย่างเหมาะสม

2. ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างนำร่องที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายจริงในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 30 ชุด และวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นภายในด้วย

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการทดสอบพบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.825 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 0.70 ตามแนวทางของ Nunnally & Bernstein (1994) แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือวิจัยมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี และมีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยฉบับสมบูรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดรหัสเป็นค่าตัวเลข (Code) และบันทึกลงในโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนข้อมูลระดับองค์ประกอบวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อแสดงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาดัชนีชี้วัดความสอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานทางสถิติ ดังนี้ (1) ค่า CMIN/DF น้อยกว่า 3.00 แสดงว่าโมเดลมีความกระชับและเหมาะสม (Hair et al., 2010) (2) ค่า TLI และ CFI มากกว่า 0.90 แสดงถึงความสอดคล้องในระดับดี และหากมีค่ามากกว่า 0.95 ถือว่าอยู่ในระดับดีมาก (Hu & Bentler, 1999; ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) (3) ค่า GFI และ NFI ตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไปสะท้อนถึงความสอดคล้องของโครงสร้างโมเดลโดยรวม (Jöreskog & Sörbom, 1993) และ (4) ค่า SRMR น้อยกว่า 0.08 และค่า RMSEA น้อยกว่า 0.06 บ่งชี้ว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก (Gaskin & Lim, 2016)

3. ความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability and Validity) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ได้ประเมินความเชื่อมั่นเชิงประกอบ (Composite Reliability: CR) และความเที่ยงตรง (Average Variance Extracted: AVE) พบว่าค่า CR ของทุกตัวแปรแฝงมากกว่า 0.70 และค่า AVE มากกว่า 0.50 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่แนะนำ (Hair et al., 2019; Fornell & Larcker, 1981) แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงในระดับที่เหมาะสม

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ได้แก่ P = 0.041, CMIN/DF = 1.186, TLI = 0.981, CFI = 0.987, GFI = 0.918, NFI = 0.923 และ RMSEA = 0.031 ตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010), Hu & Bentler (1999), ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2563), Jöreskog & Sörbom (1993) และ Gaskin & Lim (2016) ขณะเดียวกันค่าความเชื่อมั่นเชิงประกอบ (CR) และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (AVE) ก็อยู่ในเกณฑ์

ที่ยอมรับได้ตามแนวทางของ Hair et al. (2011) และ Fornell & Larcker (1981) ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม สามารถใช้ยืนยันโครงสร้างของตัวแปรแฝงในการวิจัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางวิชาการ

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 220 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47 โดยส่วนใหญ่พยาบาลผู้ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 90 โดยปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน คิดเป็นร้อยละ 55

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภายในโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของของความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับของตัวแปรด้านความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบเชิงยืนยัน	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความสำคัญ
1. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)	3.90	0.60	มาก
2. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Efficacy)	3.91	0.69	มาก
3. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)	3.91	0.64	มาก

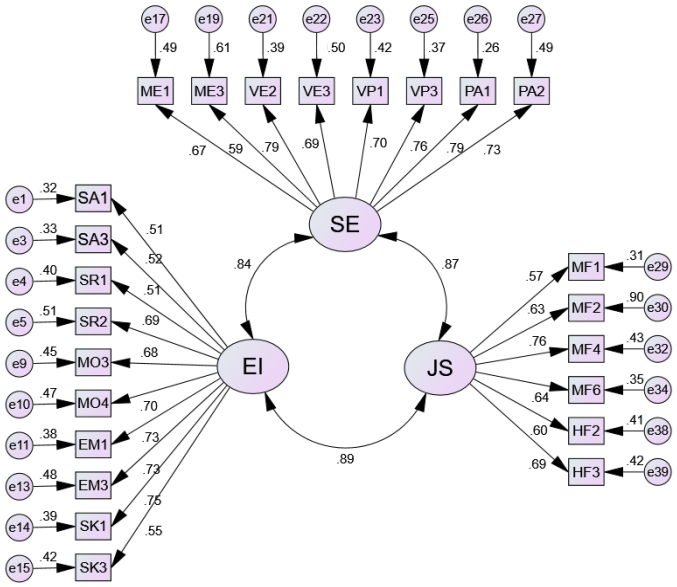
หมายเหตุ: เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (Best, 1977) และ (บุญชม ศรีสะอาด, 2563) 4.21 - 5.00 = มากที่สุด 3.41 - 4.20 = มาก 2.61 - 3.40 = ปานกลาง 1.81 - 2.60 = น้อย 1.00 - 1.80 = น้อยที่สุด)

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับความเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงตามลำดับค่า ($\overline{X}$ = 3.91, SD = 0.60) สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้และพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีความเห็นสอดคล้องกันสูง (SD < 1.00) ด้านความฉลาดทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ย 3.90 แสดงถึงความสามารถในการเข้าใจและจัดการอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ส่วนความเชื่อมั่นในตนเองมีค่าเฉลี่ย 3.91 สะท้อนถึงความมั่นใจในการรับมือกับสถานการณ์และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ย 3.91 แสดงถึงความพึงพอใจต่อระบบบริหารจัดการ ค่าตอบแทน และ

สวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการทำงานของพยาบาลให้มีประสิทธิภาพและความสุขในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภายในโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงโมเดลเชิงทฤษฎี เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ในโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการพัฒนาโมเดลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าโครงสร้างที่ได้มีความเหมาะสมและสามารถอธิบายตัวแปรที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ รายละเอียดของโมเดลปรากฏตามภาพที่ 2



P = 0.041 CMIN/DF = 1.186 TLI = 0.981 CFI = 0.987 GFI = 0.918 NFI = 0.923 RMSEA = 0.031

ภาพที่ 2 โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากภาพที่ 2 พบว่า ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่าอยู่ในเกณฑ์ดีมาก โดยมีค่า P = 0.041, CMIN/DF = 1.186, TLI = 0.981, CFI = 0.987, GFI = 0.918, NFI = 0.923 และRMSEA = 0.031 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Hair et al., 2019; Fornell & Larcker, 1981) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแฝงมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นในระดับที่เหมาะสม และสามารถใช้ในการยืนยันโครงสร้างของตัวแปรแฝงที่ศึกษาได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ในรายละเอียดแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ความเที่ยงตรงขององค์ประกอบ (CR) ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ (AVE) ค่าประมาณ (Estimate) ค่า SE ค่า t และระดับนัยสำคัญ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	Estimate	S.E.	t-value (C.R.)	p-value	Factor loading	CR	AVE
ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)	SA1	0.464	0.066	7.060	***	0.51	0.881	0.51
	SA3	0.442	0.066	6.726	***	0.52		
	SR1	0.464	0.072	6.461	***	0.51		
	SR2	0.927	0.098	9.482	***	0.69		
	MO3	0.848	0.091	9.341	***	0.68		
	MO4	0.920	0.106	8.653	***	0.70		
	EM1	0.915	0.90	10.168	***	0.73		
	EM3	1.000	-	-	-	0.73		
	SK1	0.980	0.094	10.455	***	0.75		
	SK3	0.987	0.095	10.362	***	0.55		
ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Efficacy)	ME1	1.088	0.138	7.875	***	0.67	0.815	0.50
	ME3	1.000	-	-	-	0.59		
	VE2	1.409	0.161	8.744	***	0.79		
	VE3	1.178	0.147	8.006	***	0.69		
	VP1	1.092	0.135	8.091	***	0.70		
	VP3	1.220	0.143	8.549	***	0.76		
	PA1	1.152	0.132	8.740	***	0.79		
	PA2	1.297	0.156	8.338	***	0.73		
ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)	MF1	0.502	0.063	7.979	***	0.57	0.895	0.52
	MF2	0.988	0.113	8.736	***	0.63		
	MF4	1.000	-	-	-	0.76		
	MF6	0.645	0.078	8.229	***	0.64		
	HF2	0.617	0.075	8.195	***	0.60		
	HF3	0.805	0.083	9.683	***	0.69		

หมายเหตุ: ค่า t-value (C.R.) $\geq$ 1.96 แสดงถึงนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ $p < 0.001$

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของตัวแปรแฝง 3 ตัว ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงาน พบว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading) มากกว่า 0.50 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.51 - 0.79 และมีค่าอัตราส่วนวิกฤต (Critical Ratio: C.R.) อยู่ระหว่าง 6.461 - 10.455 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 1.96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < .001$) แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวสามารถสะท้อนตัวแปรแฝงที่ต้องการวัดได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ค่า Composite Reliability (CR) อยู่ระหว่าง 0.815 - 0.895 และค่า Average Variance Extracted (AVE) อยู่ระหว่าง 0.50 - 0.52 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ($CR > 0.70$ และ $AVE > 0.50$) จึงแสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความเชื่อมั่นและความตรงเชิงบรรจบอยู่ในระดับที่เหมาะสม สามารถใช้ยืนยันโครงสร้างของตัวแปรแฝงได้อย่างน่าเชื่อถือ

องค์ประกอบที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวบ่งชี้ของความฉลาดทางอารมณ์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.51 - 0.75 โดยตัวบ่งชี้ SK1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด (Factor Loading = 0.75) รองลงมาคือ EM1 และ EM3 ขณะที่ SA1 และ SR1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำที่สุด (Factor Loading = 0.51) ทั้งนี้ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่า C.R. อยู่ระหว่าง 6.461 - 10.455 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดสามารถอธิบายองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม โดยมีค่า CR เท่ากับ 0.881 และค่า AVE เท่ากับ 0.51 ซึ่งสนับสนุนความเชื่อมั่นและความตรงเชิงบรรจบของตัวแปรแฝงดังกล่าว

องค์ประกอบที่ 2 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Efficacy) ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวบ่งชี้ของความเชื่อมั่นในตนเองมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.59 - 0.79 โดยตัวบ่งชี้ VE2 และ PA1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด (Factor Loading = 0.79) รองลงมาคือ VP3 และ PA2 ขณะที่ ME3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำที่สุด (Factor Loading = 0.59) ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่า C.R. อยู่ระหว่าง 7.875 - 8.744 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สะท้อนว่าตัวบ่งชี้แต่ละตัวสามารถอธิบายโครงสร้างของความเชื่อมั่นในตนเองได้อย่างเหมาะสม โดยมีค่า CR เท่ากับ 0.815 และค่า AVE เท่ากับ 0.50 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

องค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวบ่งชี้ของความพึงพอใจในงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.57 - 0.76 โดยตัวบ่งชี้ MF4 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด (Factor Loading = 0.76) รองลงมาคือ และ MF6 ในส่วน MF1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำที่สุด (Factor Loading = 0.57) ซึ่งตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่า C.R. อยู่ระหว่าง 7.979 - 9.683 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดสามารถสะท้อนองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานได้อย่างเหมาะสม โดยมีค่า CR เท่ากับ 0.895 และค่า AVE เท่ากับ 0.52 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดและแสดงถึงความเชื่อมั่นของเครื่องมือในระดับดี

อภิปรายผล

เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรทั้งสามอยู่ในระดับมาก โดยความเชื่อมั่นในตนเองและความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ความฉลาดทางอารมณ์ สะท้อนให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพมีศักยภาพทางจิตวิทยาและมีทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Salovey และ Mayer (1990) และ Goleman (1995) ที่อธิบายว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการรับรู้และจัดการอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ Bandura (1977) ที่มองว่าความเชื่อมั่นในตนเองเป็นการรับรู้ศักยภาพของตนในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ Herzberg et al. (1993) ที่อธิบายว่าความพึงพอใจในงานเกิดจากการรับรู้คุณค่า ความสำเร็จ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานพยาบาลที่ต้องเผชิญสถานการณ์ท้าทาย มีความรับผิดชอบสูง และต้องประสานงานกับผู้ป่วย ญาติ และทีมสหวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จึงเอื้อต่อการพัฒนาทักษะทางอารมณ์ การรับรู้ศักยภาพของตนเอง และการเห็นคุณค่าในบทบาทวิชาชีพ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของคุณภาพการปฏิบัติงานและความยั่งยืนของระบบบริการสุขภาพ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 1 (H1) ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Salovey และ Mayer (1990) และ Goleman (1995) ที่อธิบายว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น โดยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการศึกษาครั้งนี้สามารถสะท้อนมิติของการตระหนักรู้อารมณ์ การกำกับตนเอง แรงจูงใจ ความเห็นอกเห็นใจ และทักษะทางสังคมได้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ ระดับความฉลาดทางอารมณ์ที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานครอาจสะท้อนลักษณะงานที่ต้องเผชิญสถานการณ์ซับซ้อนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วย ญาติ และทีมสหวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องใช้ทักษะด้านอารมณ์และการปรับตัวสูง สอดคล้องกับ Liu et al. (2025) ที่ระบุว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคลากรในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่ท้าทาย

สมมติฐานที่ 2 (H2) ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1977) ที่อธิบายว่าความเชื่อมั่นในตนเองเป็นการรับรู้ถึงศักยภาพและความสามารถของบุคคลในการจัดการภารกิจและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้สามารถสะท้อนองค์ประกอบของความเชื่อมั่นในตนเองได้อย่างเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ Chen et al. (2024) ได้พิจารณาจากสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของวิชาชีพพยาบาลในช่วงหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งบุคลากรต้องเผชิญกับภาระงาน ความเสี่ยง และความท้าทายในการตัดสินใจทางคลินิกอย่างต่อเนื่อง ประสบการณ์ดังกล่าวอาจมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาการรับรู้ศักยภาพ

ของตนเองและความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Dreher และ Robinson (2024) รวมถึง Hameli et al. (2023) ที่อธิบายว่าความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่น ความพากเพียร และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3 (H3) ผลการวิจัยสนับสนุนแนวคิดของ Maslow (1943) และ Herzberg et al. (1993) ที่อธิบายว่าความพึงพอใจในงานเป็นการรับรู้เชิงบวกต่อบทบาทหน้าที่ ประสบการณ์ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ใช้สามารถสะท้อนมิติดังกล่าวได้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ แม้องค์กรบริการสุขภาพภาครัฐและเอกชนจะมีระบบบริหาร ทรัพยากร และการสนับสนุนที่แตกต่างกัน แต่ต่างมุ่งยกระดับคุณภาพบริการและความปลอดภัยของผู้ป่วย ซึ่งเอื้อต่อการรับรู้คุณค่าในวิชาชีพและความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์ในทีม การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และโอกาสความก้าวหน้า ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับ Afuan et al. (2024) และ Ali et al. (2023) ที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ตลอดจนสอดคล้องกับ Zhou (2025) ที่มองว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวสะท้อนคุณภาพชีวิตในการทำงานและความยั่งยืนขององค์กร

โดยสรุป ผลการวิจัยยืนยันว่าโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความเชื่อมั่นกับความตรงเชิงโครงสร้างอยู่ในระดับที่เหมาะสม จึงสามารถใช้เป็นกรอบการวัดตัวแปรทางจิตวิทยาของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างน่าเชื่อถือ เมื่อพิจารณาจากลักษณะงานพยาบาลที่ต้องเผชิญภาระงานสูง ความกดดันจากการดูแลผู้ป่วย และการทำงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยทางสังคม เช่น การได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์ที่ดีในทีม การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในวิชาชีพ โดยเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยในต่างประเทศและหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่วิชาชีพพยาบาล ปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่มีความเด่นชัดมากขึ้นในวิชาชีพพยาบาล เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิต ความปลอดภัย และความไว้วางใจของผู้ป่วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และการปฏิบัติการ

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพโดยบูรณาการแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงานเข้าสู่แผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.2 องค์กรบริการสุขภาพควรกำหนดนโยบายสนับสนุนค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความยั่งยืนของระบบบริการสุขภาพ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 องค์กรควรจัดกิจกรรมหรือโครงการอบรมด้านการจัดการอารมณ์ การเผชิญความเครียด และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ลดความตึงเครียด และส่งเสริมความร่วมมือภายในทีม

2.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พยาบาลแสดงศักยภาพ พร้อมจัดระบบพี่เลี้ยง การประเมินผล และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง แรงจูงใจภายใน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังบุคลากรทางการแพทย์กลุ่มอื่น เช่น แพทย์ นักกายภาพบำบัด และนักวิชาการสาธารณสุข เพื่อเปรียบเทียบและทำความเข้าใจปัจจัยทางอารมณ์และจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในสาขาวิชาชีพที่หลากหลายมากขึ้น

3.2 ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) และพิจารณาตัวแปรเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และการสนับสนุนทางสังคม เพื่อยืนยันโมเดลเชิงทฤษฎีและอธิบายกลไกทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

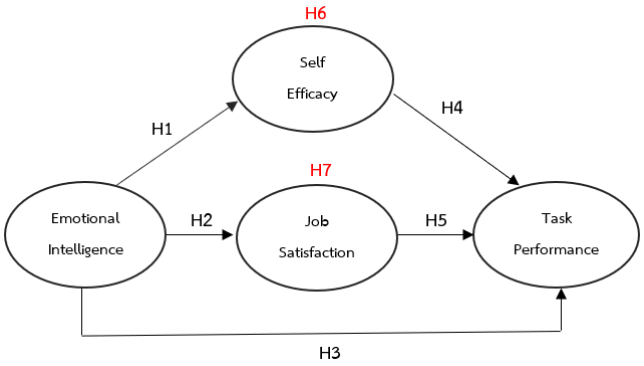
องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัย

งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้เชิงประจักษ์ในการยืนยันโครงสร้างการวัดของตัวแปรทางจิตวิทยา ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) โดยพบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละตัวแปรแฝงมีความเชื่อมั่น ความตรงเชิงโครงสร้าง และความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่เหมาะสม

ผลการวิจัยช่วยยืนยันว่าเครื่องมือวัดดังกล่าวสามารถใช้ประเมินคุณลักษณะทางจิตวิทยาของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างน่าเชื่อถือ และสะท้อนว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลควรพิจารณาทั้งสมรรถนะทางวิชาชีพและทรัพยากรทางจิตวิทยา เช่น การจัดการอารมณ์ ความมั่นใจในการทำงาน และความพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่

การพัฒนาโมเดลเชิงโครงสร้างในอนาคตโดยเพิ่มเติมตัวแปรความสามารถในการปฏิบัติงาน (Task Performance) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรทางจิตวิทยากับผลลัพธ์การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างเป็นระบบต่อไป และพัฒนามาเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีตามที่นำเสนอในภาพที่ 3

พร้อมทั้งตรวจสอบด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) อย่างเป็นระบบต่อไป



ภาพที่ 3 โมเดลสมการโครงสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงความฉลาดทางอารมณ์สู่ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

ภูริตา มณียม. (2567). ประเด็นท้าทาย…ขับเคลื่อนอย่างไรให้ภาคอุตสาหกรรมไทยแข่งขันและ เติบโตได้อย่างต่อเนื่อง. *วารสารเศรษฐกิจอุตสาหกรรมไทย, 20*(78), 3-7. https://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/journal/JournalNo78_2024.pdf

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS* (พิมพ์ครั้งที่ 18). เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2563). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ทรัพยากรสุขภาพ. (2568). *จำนวนทรัพยากรบุคคลหน่วยงาน .สาธารณสุข* เข้าถึงได้จาก http://gishealth.moph.go.th/healthmap/resource.php

ศิริกาญจน์ ธัญพิมลโรจน์ และ สิริชัย ดีเลิศ. (2567). ความสามารถในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในประเทศไทยผ่านมุมมองของพนักงานในองค์กรนวัตกรรมในประเทศไทย. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9*(3), 691-706.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2567). *สุขภาพคนไทย 2567: ความเครียดภัยเงียบของสังคมไทย*. เข้าถึงได้จาก https://ipsr.mahidol.ac.th/post_research/thai-health-report-2024-th/

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). *ภาวะสังคมไทยไตรมาส 3 ปี 2567.* เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5493&filename=socialoutlook_report

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2568). *สรุปข้อมูลเบื้องต้นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสถานประกอบการภาคการค้าและการบริการของประเทศไทย*. เข้าถึงได้จาก https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2025/20250207103141_32761.pdf

ภาษาอังกฤษ

Afuan, M. A., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2024). Determination of performance through job satisfaction: Competence, motivation and organizational commitment at the Central Statistics Agency in West Sumatra. *Qubahan Academic Journal, 4*(3), 662-677.

Ali, S., Ahmed, R., & Farooq, A. (2023). Testing Alderfer's ERG theory in the IT sector: Implications for employee motivation and organizational commitment. *Journal of Management Research, 45*(3), 221-239. https://doi.org/10.1016/j.jmr.2023.221

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 191-215. https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191

Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI) 1. *Psicothema*. Retrieved October 1, 2025, Retrieved from http://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf

Best, J. W. (1977). *Research in education* (3rd ed.). Prentice-Hall.

Chen, Y., Zhang, L., Xu, J., Ji, P., Ji, Q., Song, M., & Guo, L. (2024). The associations between emotional empathy, emotional intelligence, and COVID-19-related stress among nursing students: A cross-sectional study. *BMC Medical Education, 24*(1), Article 1484. https://doi.org/10.1186/s12909-024-06474-z

Cheraghi, F., Zakerian, A., Khoshakhlagh, A. H., & Ostadhashemi, L. (2025). The mediating role of moral intelligence and occupational stress in the relationship between emotional intelligence and job performance among nurses: A cross-sectional study. *BMC Nursing, 24*, 79. https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-025-02744-3

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.

Dreher, C., & Robinson, J. S. (2024). School-based agricultural education teachers' interest in and confidence for preparing students to compete in career development events. *Journal of Career and Technical Education, 39*(1), 1-13. https://doi.org/10.21061/jcte.473

Fashafsheh, I. H., Eqtait, F. A., Hammad, B. M., Ayed, A. J., & Salameh, B. S. (2025). The impact of emotional intelligence on work performance among ICU nurses in Palestine: A cross-sectional study. *BMC Nursing, 24*(1), 413.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39-50. https://doi.org/10.1177/002224378101800104

García del Castillo-López, Á., & Pérez Domínguez, M. (2024). Employees' emotional intelligence and job satisfaction: The mediating role of work climate and job stress. *Administrative Sciences, 14*(9), 205.

Gaskin, J., & Lim, J. (2016). *Master validity tool for AMOS (plugin)*. Gaskination's StatWiki. Retrieved from http://statwiki.gaskination.com

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.

Hameli, K., Ukaj, L., & Çollaku, L. (2023). The role of self-efficacy and psychological empowerment in explaining the relationship between emotional intelligence and work engagement. *EuroMed Journal of Business*. https://doi.org/10.1108/EMJB-08-2023-0210

Hendra, R., Setiyadi, B., Pratama, Y. H., Denmar, D., Wijaya, H. A., & Contreras, J. A. M. (2024). The influence of self-efficacy, emotional intelligence and learning motivation on learning achievement of students at Universitas Jambi. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan, 9*(1), 113-134.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work* (Rev. ed.). Transaction Publishers. (Original work published 1959)

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*(1), 1-55. https://doi.org/10.1080/10705519909540118

Ikävalko, T., Aunola, K., & Nurmi, J.-E. (2025). Stability and change in children's self-regulatory efficacy profiles: A longitudinal study. *Learning and Instruction, 87*, 101813. https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2025.101813

Jai Bhagwan, & Anupama. (2025). Study of impact of emotional intelligence on employee performance. *Journal of Management & Social Research, 2*(2), 301-307. https://doi. org/10.61336/jmsr/25-02-22

Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International.

Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.

Lai, Y., Gao, G., & Du, B. (2024). The mediating role of perceived emotional intelligence: Examining the impact of affective job satisfaction on organizational identification among Chinese technological workers. *Frontiers in Psychology, 15*, 1285853.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology, 140,* 1-55.

Liu, J., Zhang, Y., & Wang, H. (2025). Understanding social participation through social cognitive theory: The interplay of cognitive and environmental factors. *Frontiers in Psychology, 16*, 1456782. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1456782

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370-396. https://doi.org/10.1037/h0054346

Naqvi, S. T. A., & Siddiqui, A. N. (2023). The impact of emotional intelligence on job performance with a mediating role of job satisfaction. *Market Forces, 18*(1), 63-96. https://doi.org/10.51153/mf.v18i1.606

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.

Pratiwi, R. M., Wardi, J., & Rahmat, A. (2025). Pengaruh emotional intelligence terhadap organizational performance: Peran mediasi self-efficacy. *AMNESIA (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia), 3*(1), 25-37. https://doi.org/10.61167/amnesia.v3i1.147

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal for Educational Research, 2*, 49-60.

Sahputri, Y., Adam, M., & Yunus, M. (2025). The influence of workload, self-efficacy, and time management on job satisfaction and its impact on the performance of Banda Aceh Tax Service Office employees. *International Journal of Research and Innovation in Social Science, 9*(3), 4116-4132. https://doi.org/10.47772/IJRISS.2025.90300329

Saleem, R., Ullah, N., & Zafar, M. (2024). Impact of emotional intelligence on academic success: A self-efficacy perspective. *Journal of Asian Development Studies, 13*(4), 1109-1120.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality, 9*(3), 185-211. https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG

Shubayr, N., & Dailah, H. (2025). Assessment of emotional intelligence, self-efficacy, and perceived stress among nursing students in clinical practice: A cross-sectional study. *BMC Nursing, 24*(1), Article 505. https://doi.org/10.1186/s12912-025-03109-6

Tzamakos, E., Metallinou, D., Tigka, M., Lykeridou, A., Sarantaki, A., & Nanou, C. (2024). The associations of perceived self-efficacy with emotional intelligence, personality, resilience, and attitudes towards death among midwives. *Healthcare, 12*(11), Article 1129. https://doi.org/10.3390/healthcare12111129

Wasni, N. Z., Sembiring, D. A. E. P., Yusuf, M., Hendra, R., & Febriyanti, E. (2024). The influence of emotional intelligence, self-efficacy, and learning motivation on student achievement. *Edukasi, 18*(2), 105-120. https://doi.org/10.15294/edukasi.v18i2.16416

Zhou, W., Wang, T., & Liu, Q. (2025). Career progression, recognition, and employee motivation: Testing Maslow's hierarchy in contemporary organizations. *Journal of Organizational Behavior, 46*(2), 211-229.

Zolfaghary, F., Pasha, H., Bakouei, F., MashaghiTabari, R., & Adib-Rad, H. (2025). Emotional intelligence approach as a predictor of job satisfaction among midwives in Northern Iran: A descriptive-correlational study. *Journal of Education and Health Promotion, 14*(1), Article 186. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_1661_23