

หฤทัย ใจทา. (2559). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยมีการสื่อสารภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : ดร. ปิยพงษ์ คล้ายคลึง, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม: ผศ. ดร. วิชญญา วัฒนโณ.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยมีการสื่อสารภายในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (SEM) เก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 402 คน ด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามสำหรับการวัดแต่ละตัวแปรเชิงประจักษ์มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.76 - 1.00 ความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.70 - 0.83

1) โมเดลที่พัฒนาขึ้นมา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับที่ดีโดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ $\chi^2 = 47.34$, $df = 33$, $p\text{-value} = 0.05$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.95$, $RMSEA = 0.03$, $RMR = 0.01$ ทุกปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ร้อยละ 58.50

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ (EE) มากที่สุดโดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.45 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร, การสื่อสารภายในองค์กร, พยาบาลวิชาชีพ

Haruethai Jaita. (2016). *A causal model of professional nurse engagement using organizational communication as a mediator*. Master Thesis, M.S. (Applied Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Piyapong Khaikleng. Assist. Prof. Vitanya Vanno.

The purposes of this study were

to analyze the constructed Employee engagement (EE) model and its causal factors, namely Constructive Culture (CC), Transformational leadership (TL) and Organizational communications (Ocom) and to analyze both direct and indirect effects of causal factors, which influence the Employee engagement of professional nurses.

The study is designed in a correlation research manner. A structural equation model was used as the analytical method for this study. The sample consisted of 402 nurses currently working in private hospitals located in Bangkok, Thailand. The data was collected by using five rating scale questionnaires. The questionnaires used for measuring manifest variables have the content validity between 0.76 - 1.00 and reliability coefficient between 0.70 = 0.83. After the finish of this study.

1) The developed model has a satisfied correlation with causal factors, proved by the statistic used for analyzing the relation between the model and manifest variables. The result are as follows; $\chi^2 = 47.34$, $df = 33$, $p\text{-value} = 0.05$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.95$, $RMSEA = 0.03$, $RMR = 0.01$. Every factor could describe the variance of Employee engagement in the percentage of 58.50

2) Transformational leadership contributes the strongest direct effect to the EE of nurses with the size of 0.45, which is statistically significant.

Keyword : Employee Engagement, Organizational Communication, Professional nurse