

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง



นางสาวลักษมี สุดดี

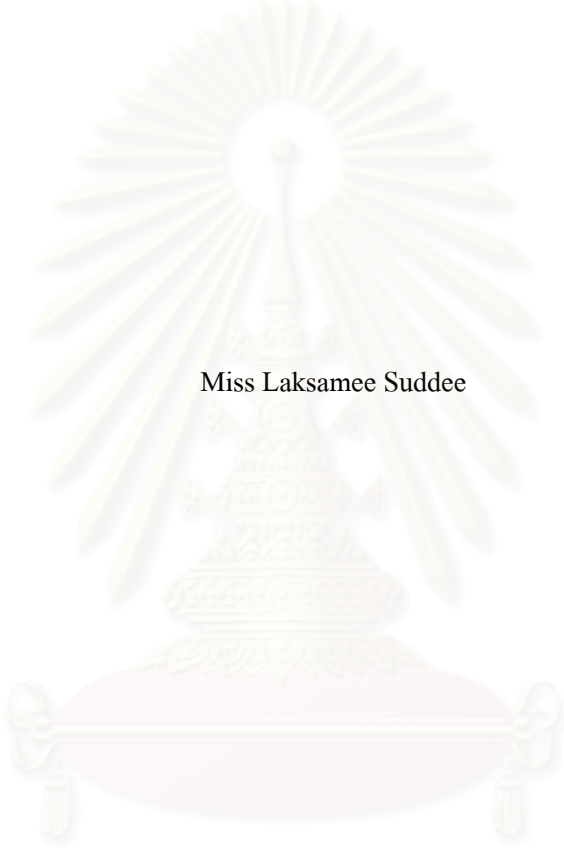
สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RATIONSHIPS BETWEEN WORK MOTIVATION, SOCIAL SUPPORT, ORGANIZATIONAL
COMMITMENT, AND WORK HAPPINESS OF STAFF NURSES,
GENERAL HOSPITALS, CENTRAL REGION



Miss Laksamee Suddee

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration

Chulalongkorn University

Academic Year 2007

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม
ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

โดย

นางสาวลักขมี สุกดี

สาขาวิชา

การบริหารการพยาบาล


อาจารย์ที่ปรึกษา

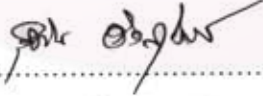
รองศาสตราจารย์ ร.ศ.อ.หญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต


..... กณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ร.ศ.อ.หญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ร.ศ.อ.หญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเชช สุชีวะ)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลักษณะพิเศษ : ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง.

(RELATIONSHIPS BETWEEN WORK MOTIVATION, SOCIAL SUPPORT, ORGANIZATIONAL
COMMITMENT, AND WORK HAPPINESS OF STAFF NURSES, GENERAL HOSPITALS,
CENTRAL REGION) อ. ที่ปรึกษา : รศ. ร.ต.อ.หญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์, 142 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงาน
พยาบาลประจำการ และปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลที่
เขตภาคกลาง จำนวน 378 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประกอบ
แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม แบบสอบถาม
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และตรวจหา
เที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราก ได้ค่าเท่ากับ .82, .93, .87, .87 ตามลำดับ วิเคราะห์
โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน


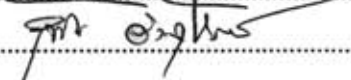
ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง
2. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
ทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = 0.507$)
3. การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
ทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = 0.388$)
4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำ
โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = 0.647$)
5. ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์
ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ 48.2 ($R^2 = 0.482$)

สมการ ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\text{ความสุขในการทำงาน} = 0.563 \text{ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} + 0.119 \text{ การสนับสนุนทางสังคม} \\ + 0.110 \text{ แรงจูงใจในการทำงาน}$$

สาขาวิชา.....การบริหารการพยาบาล.....ลายมือชื่อผู้คิด.....
ปีการศึกษา.....2550.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

#4877850736 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: WORK MOTIVATION/SOCIAL SUPPORT/ORGANIZATIONAL COMMITMENT
WORK HAPPINESS

LAKSAMEE SUDDEE: RATIONSHIPS BETWEEN WORK MOTIVATION, SOCIAL
SUPPORT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND WORK HAPPINESS OF STAF
NURSES, GENERAL HOSPITALS, CENTRAL REGION. THESIS ADVISOR: ASSOC.
PROF. POLICE CAPTAIN YUPIN AUNGSUROCH, Ph.D., 142 pp.

The purposes of this research were to study the level of work happiness of staff nurses. investi
relationships between work motivation, social support, organizational commitment and work happiness of :
nurses, general hospital, central region, to search for the variable that could be able to predict work happines
staff nurses Subjects were 378 staff nurses selected by simple random sampling. Data were collected by using :
of questionnaires: demographic data, personal data, work motivation, social support, organizational commitment
work happiness of staff nurses. The content validity were established. The questionnaires were tested for reliabilit
Cronbach's alpha coefficient which were .82, .93, .87, .87 respectively. The data were analyzed by using percent
mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The major findings were as follow:

1. The work happiness of staff nurses, general hospital, central region was at the high level.
2. Work-motivation was positively related to the work happiness of staff nurses ($r = 0.507$) with
significantly at the .05 level.
3. Social support was positively related to the work happiness of staff nurses ($r = 0.388$) with
significantly at the .05 level.
4. Organizational commitment was positively related to the work happiness of staff nurses ($r = 0$
with the significantly at the .05 level.
5. The variables that could significantly predicted work happiness of staff nurses at the .05 level
organizational commitment social support and work-motivation with accounted for 48.2 percent
($r^2 = 0.482$)

The predicted equation in standardized score could be stated as follows:

$$Z = 0.563 \text{ organizational commitment} + 0.119 \text{ social support} + 0.110 \text{ work-motivation}$$

Field of Study.: ...Nursing Administration....Student's Signature.: *Laksamee Sudd*

Academic Year.:2007.....Advisor's Signature.: *Yupin Aungsuroch*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความเมตตากรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งของ รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ. หญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละ เวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แนวทางที่เป็นประโยชน์ ในทุกขั้นตอน ของการศึกษาวิจัย ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี และคอย ให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ท่านอาจารย์มอบให้มาโดยตลอด จึงขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ คำแนะนำในการวิจัย และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และ กราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกท่านที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ ประสบการณ์และให้คำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า และให้คำแนะนำใน การแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลทั่วไป เขต ภาคกลาง 14 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย รวมทั้ง โรงพยาบาลที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย ตลอดจน ขอบคุณเจ้าหน้าที่และเพื่อนนิสิตทุกท่านที่คอยช่วยเหลือและสนับสนุน ให้ผู้วิจัยพัฒนา กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม ที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความเชื่อมั่นและความรู้สึกมีคุณค่าใน ตนเองทำให้งานวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล หัวหน้าแผนกผู้ป่วยนอกอายุรกรรม โรงพยาบาล สมุทรสาคร ที่ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้วิจัยมีโอกาสศึกษาต่อจนประสบความสำเร็จ ตลอดจนเพื่อนๆ พี่ๆ ในหน่วยงาน ที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและให้กำลังใจในการศึกษาครั้งนี้ มาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด ให้สติปัญญา ให้ความรัก ความหวังใยและสิ่งที่ดีงามทั้งหลายกับผู้วิจัยมาโดยตลอด เป็นแรงบันดาลใจให้ทำสิ่งที่หวังได้ สำเร็จ ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลในทุกด้าน และมีได้กล่าวถึงในที่นี้ ความดีและ ประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ

บทที่ 1

1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	ปัญหาการวิจัย.....	6
	วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
	แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	7
	ขอบเขตการวิจัย.....	8
	คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	9
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
	การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง.....	14
	ความสุขในการทำงาน.....	28
	แรงจูงใจในการทำงาน.....	39
	การสนับสนุนทางสังคม.....	45
	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร.....	51
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	59

บทที่	หน้า
3	วิธีการดำเนินการวิจัย.....60
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....60
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....63
	การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....68
	การเก็บรวบรวมเครื่องมือ.....72
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....73
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....75
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....84
	สรุปผลการวิจัย.....84
	อภิปรายผล.....87
	ข้อเสนอแนะ.....97
	รายการอ้างอิง.....99
	ภาคผนวก.....109
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....110
	ภาคผนวก ข ตัวอย่างเครื่องที่ใช้ในการวิจัย.....112
	ภาคผนวก ค ตัวอย่างเอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย.....126
	ภาคผนวก ง ตัวอย่างเอกสารรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน.....131
	ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายชื่อ.....133
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....142

1	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง.....	62
2	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง.....	71
3	จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และรายได้.....	76
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมและรายด้าน.....	77
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ จำแนกตามรายด้าน.....	78
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและครอบครัวของพยาบาลประจำการ จำแนกตามรายด้าน.....	79
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ประจำการ จำแนกตามรายด้าน.....	80
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง.....	81
9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ได้รับการคัดเลือก เข้าสู่สมการถดถอยค่าอำนาจพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของ อำนาจพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของ พยาบาลประจำการ.....	82
10	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนน มาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ B ของสมการถดถอยพหุคูณ พยากรณ์ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ.....	83
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ จำแนกตามรายข้อ.....	134
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ จำแนกตามรายข้อ.....	135

ตารางที่

- 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคม ด้านอารมณ์สังคม
ทรัพยากรและข้อมูลข่าวสาร) จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัวของ
พยาบาลประจำการ จำแนกตามรายชื่อ.....138
- 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล
ประจำการ จำแนกตามรายชื่อ.....141



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและผลจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในประเทศไทย ทำให้เกิดการปฏิรูประบบราชการและปฏิรูประบบสุขภาพ เพื่อสนองต่อนโยบายบริการสาธารณสุขที่ส่งผลกระทบต่อองค์การวิชาชีพด้านสุขภาพทุกองค์การ รวมทั้งวิชาชีพพยาบาล ที่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ระบบบริการพยาบาล ทำให้พยาบาลต้องมีการะงานเพิ่มมากขึ้น และปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานรักษาพยาบาลโดยตรง ซึ่งต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานหลายด้าน ทำให้เกิดความเครียด คับข้องใจ เหนื่อยล้า เบื่อหน่ายในงาน และความพึงพอใจในงานลดต่ำลง เมื่อพยาบาลมีความพึงพอใจในงานลดต่ำลง จะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ไม่กระตือรือร้น หงุดหงิด ไม่รับผิดชอบ ไม่อยากทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานลดต่ำลง ส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง หรือไม่มีความสุขในการทำงาน (จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543; ทศนา บุญทอง, 2543; กฤษดา แสงดี, 2545) ผลกระทบที่ตามมาก็คือ ทำให้เกิดการขาดงาน มีความคิดที่จะออกจากงาน เปลี่ยนงาน และลาออกจากงานในที่สุด (Robbin, 1998) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา และภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์ (2540) พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และสังกัดกระทรวงสาธารณสุขคิดจะลาออกจากโรงพยาบาล ร้อยละ 56.5 และ 47.1 ตามลำดับ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ลาออกในปีงบประมาณ 2545-2547 เพิ่มขึ้นจาก 27 คนเป็น 50 และ 81 คน ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ลาออก โอนย้าย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545-2547 เพิ่มขึ้นจาก 322 เป็น 328 และ 379 คน ตามลำดับ สอดคล้องกับ สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ (2550) ได้กล่าวว่า สถานการณ์ที่สำคัญของวิชาชีพการพยาบาลในหลายๆ ประเทศที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนี้ คือ อัตราการลาออกก่อนข้างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปี ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนพยาบาล อัตรากำลังไม่เพียงพอ บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการศึกษาทั้งในและต่างประเทศพบว่า เหตุผลที่พยาบาลเปลี่ยนงาน โยกย้ายงาน และลาออกจากวิชาชีพพยาบาล เนื่องจากสภาพร่างกายและจิตใจที่ต้องพบกับความเครียดในการทำงาน ภาระงานหนัก มีความยุ่งยากและซับซ้อนมากขึ้น บุคลากรไม่เพียงพอ รายได้และค่าตอบแทนน้อย ขาดความมั่นคงปลอดภัย ขาดอิสระในการทำงาน ขาดพลังอำนาจในการทำงาน ขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และขาดความสุขในการทำงาน (Health et al., 200; Letrak, 2002;

Summer, 2003; Laschinger et al., 2003; Lucas and Diener, 2003; ฟาริดา อิบราฮิม 2544; ทศนา บุญทอง และคณะ, 2547; กุศธิดา สุกจิตร์, 2549)

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต (Diener, 2000) เป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหาและต้องการในการดำเนินชีวิต การดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั่วไปในปัจจุบัน มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความสุขในตนเอง ความสุขในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ความสุขในการเรียน และความสุขในการทำงาน การประกอบอาชีพการงานถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่นๆ ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข ผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่ของผู้นั้นจะมีความสุข ผู้ที่ไม่สามารถทำให้การทำงานมีความสุข ชีวิตส่วนใหญ่ก็จะมีทุกข์ (เอมอร์ กฤษณะรังสรรค์, 2544) ความสุขของพยาบาลก็เช่นเดียวกัน พยาบาลเป็นบุคลากรผู้ให้บริการสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุด ประมาณร้อยละ 78 ของบุคลากรสาธารณสุขทั้งหมด (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2545) จึงเป็นที่น่าสนใจว่าทำอย่างไร พยาบาลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เพราะการที่พยาบาลขาดความสุขในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการบริการ หากองค์การมีนโยบายส่งเสริมบุคลากรให้เกิดความสุขในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตน มีความกระตือรือร้น รักและผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้เกิดความสุข และคงอยู่ในงานของพยาบาล (Cowin and Tzeng, 2002; Manion, 2003)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องความสุขในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่จะศึกษาความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถบ่งบอกความสุขในการทำงานได้ สำหรับวรรณกรรมที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลมีการศึกษาไว้บ้าง เช่น การศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล(2546) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ การศึกษาของ พรณิภา สืบสุข (2548) พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ การศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านการรับรู้คุณค่าในตนเองและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ และการศึกษาของ ประพิศ สามะศิริ และบุษบา หน่ายคอน (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร พบว่าปัจจัยด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขใน

การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จากการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพยาบาล มีการศึกษาเฉพาะเพียงบางส่วนในพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และโรงพยาบาลเอกชน ผู้วิจัยคิดว่าน่าจะมีปัจจัยอื่นๆ อีกหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ และยังไม่มีการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ซึ่งมีบริบทในการทำงานที่แตกต่างจากโรงพยาบาลระดับต่างๆ ในภูมิภาคอื่นๆ อยู่หลายประการ ดังนี้

ด้านภารกิจหลักของพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พยาบาลต้องปฏิบัติกรพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่รับไว้รักษาในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง และรับผิดชอบให้บริการเป็นไปตามมาตรฐานการจั้ดบริการที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้ โรงพยาบาลทั่วไปมีพันธกิจในการให้บริการสาธารณสุข อันประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ ให้บริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนทั่วไปในเขตที่ตั้งของโรงพยาบาล และเป็นศูนย์รับผู้ป่วยเพื่อรักษาต่อในระดับทุติยภูมิในเขตพื้นที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ในการผลิตและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข และทำวิจัยรวมทั้งสนับสนุนสถานบริการอื่นในเครือข่ายให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนร่วมมือกับหน่วยงานอื่นและชุมชนในการแก้ปัญหาและยกระดับสถานบริการสุขภาพประชาชนในส่วนภูมิภาค ซึ่งโรงพยาบาลทั่วไปมีเป้าหมายในการพัฒนาด้านต่างๆ (กองโรงพยาบาลภูมิภาค, 2543) และโรงพยาบาลทั่วไปต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์พัฒนาและรับรองคุณภาพ (Hospital Accreditation) จากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ต้องบริการประชาชนให้มีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ตามกิจกรรมการพัฒนามูลากรของโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางด้านวิชาการและพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศในการให้บริการ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพมีบทบาทอย่างมากในการปฏิบัติดังกล่าว โดยที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่หลากหลายเพื่อประสิทธิผลและความสำเร็จของงาน ปัจจุบันยังพบว่า โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อีกหลายแห่ง ยังไม่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล จึงมีผลกระทบกับทีมกรพยาบาลอย่างมากในการที่ต้องเร่งพัฒนาให้ประสบความสำเร็จผ่านการประเมินตามเกณฑ์พัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลต่อไป

ด้านนโยบายบริหารราชการแผ่นดิน เมื่อมีการปรับเปลี่ยนหรือมีการดำเนินโครงการใหม่ๆ มักเริ่มที่โรงพยาบาลทั่วไป ในเขตภาคกลางก่อนเสมอ เพื่อสะดวกในการติดตามและประเมินผล ดังเช่น เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2543 กระทรวงสาธารณสุขร่วมกับสำนักงานปฏิรูประบบราชการ ได้ดำเนินการปรับรูปแบบการบริหารงานในโรงพยาบาลของรัฐ และได้เลือกโรงพยาบาลบ้านแพ้ว เป็นโรงพยาบาลในรูปแบบองค์กรมหาชน เพื่อปรับระบบการบริหารจัดการของรัฐ ให้มีประสิทธิภาพ สามารถให้การดูแลสุขภาพอนามัยประชาชน และแก้ปัญหาสุขภาพอนามัยประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การบริหารจัดการแบบใหม่

นี้ พยาบาลต้องเตรียมความพร้อมในการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมใหม่ มีผลต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสุขในการทำงาน

ด้านคุณภาพการบริการ ปัจจุบันผู้มารับบริการในโรงพยาบาลทั่วไป มีการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิผู้ป่วยมากขึ้น จึงมีการร้องเรียนในการให้บริการสูง รวมทั้งมีการคาดหวังในคุณภาพการบริการที่ตนได้รับเพิ่มสูงขึ้นกว่าคิดที่ผ่านมาประกอบกับลักษณะของผู้รับบริการ ซึ่งเป็นประชากรที่อยู่บริเวณรอบๆ และไม่ไกลจากกรุงเทพมหานคร สังคมเป็นสังคมเมืองชุมชนแน่นหนากว่าภาคอื่น มีคุณภาพชีวิตต่ำ มีความเครียดสูง สุขภาพจิต อยู่ในระดับต่ำและต่ำกว่าทุกภาคของประเทศไทย (สำนักวิจัยบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2542) ตลอดจนชาวต่างชาติที่มีหลักประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว ได้ขึ้นทะเบียนอยู่ในความรับผิดชอบของโรงพยาบาลทั่วไป มีจำนวนมากและเพิ่มมากขึ้นในทุกปี ทำให้ภาระงานของพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ต้องรองรับผู้รับบริการประกันสังคมจำนวนมาก เนื่องจากภาคกลางมีโรงงานเขตอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ รวมทั้งผู้ประกอบการรายย่อย (Small and medium enterprises หรือ SMEs) จำนวนมาก ซึ่งสำนักงานประกันสังคม ได้กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพโรงพยาบาลตามเกณฑ์ของสำนักงานประกันสังคม โรงพยาบาลจึงต้องพัฒนาคุณภาพให้ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ของสำนักงานประกันสังคมทุกปี เช่นเดียวกับการประเมินคุณภาพโรงพยาบาลของสำนักงานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.) กระทรวงสาธารณสุข นอกจากนี้ เมื่อมีวิกฤตการณ์ของประเทศ พยาบาลเป็นวิชาชีพหนึ่งที่ต้องเข้าร่วมแก้วิกฤตนั้น ดังเช่นวิกฤตการณ์ระบาดของไข้หวัดนก (Avian influenza) ในประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2547 จากรายงานของ Avian flu A (H5N1) update situation (human) in Thailand 2004 ในเขตภาคกลางพบผู้ป่วยติดเชื้อคือ จังหวัดสุพรรณบุรี 3 ราย จังหวัดกาญจนบุรี 2 ราย จังหวัดอยุธยา 1 ราย ลพบุรี 1 ราย ทำให้พยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ต้องมีบทบาทในการควบคุมการแพร่กระจายเชื้อในโรงพยาบาล การให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันโรค และการดูแลตนเอง ทำให้พยาบาลมีความเสี่ยงต่อสุขภาพสูงพยาบาลต้องรับภาระงานมากยิ่งขึ้น จากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกส่งผลกระทบต่อสุขภาพมีภาระงานมาก เกิดความเหนื่อยหน่ายจากงานที่มีมากขึ้น ต้องทำงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ อาจทำให้ขวัญกำลังใจลดถอยลง เกิดความท้อแท้ในการพัฒนาองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องกระตุ้น สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหน่วยงาน มีความสุขในการปฏิบัติงาน

การที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานนั้น จำเป็นต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ แรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ Herzberg (1959) อธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มีอยู่ 2 ประการคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยภายในบุคคลที่

ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับงาน และความสำเร็จของงาน โดยตรง ถ้ามีอยู่จะเป็นสิ่งสนับสนุนจูงใจและให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความชอบและรักงานที่ปฏิบัติ หรือเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างมากได้ และปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าความต้องการหรือปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่มีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมชื่น สมประเสริฐ (2542) ที่พบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพยาบาลเป็นยุทธวิธีการพัฒนาศักยภาพของพยาบาล เพื่อนำไปสู่แนวทางการทำงานที่บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีความสุข องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน มีอยู่ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายใน และปัจจัยคำจูง ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข และเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้งานสำเร็จ

การสนับสนุนทางสังคม เป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยให้บุคคลที่มีภาวะวิกฤตสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ตึงเครียดต่างๆ ได้ดี การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวปกป้องและลดความเครียดให้กับบุคคล ตามแนวคิดของ Thoit (1986) หมายถึงการที่บุคคลในเครือข่ายของสังคมได้รับความช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในด้านอารมณ์สังคม สิ่งของ และข้อมูลข่าวสาร ทำให้บุคคลสามารถเผชิญความเครียดและตอบสนองต่อความเครียดได้รวดเร็วยิ่งขึ้น Kanter (1982) กล่าวว่า บุคคลที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานจะสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ นอกจากนี้แหล่งสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมาจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่ให้การสนับสนุนด้านอารมณ์ ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกมีคุณค่า และเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำ (Bass, 1998) จากการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อธิบายว่า ครอบครัวเป็นแหล่งของความสุข ความรักและปัญญา มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง ก่อให้เกิดวุฒิภาวะทางอารมณ์มากขึ้น ไม่รบกวนการทำงาน ทำให้มีเหตุผล ไม่หวั่นไหว ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุขุมรอบคอบ (ลออ หุตางกูร, 2534) คนที่แต่งงานแล้ว จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสที่มีระบายความคับข้องใจในการทำงาน มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีคู่คิด สัมพันธภาพที่มีในครอบครัวจึงช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งของสมาชิกในองค์กร ตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1993) ได้กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นคงอยู่ในองค์กร ประกอบด้วยความผูกพัน 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ซึ่งจิรัฐมภ์ ศรีรัตนบัลล์ และคณะ

(2543) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดในบุคลากร เนื่องจากเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่จำเป็นในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการบริการขององค์กร บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน ต้องการจะอยู่กับองค์กรพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดและมีจิตใจที่ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์กร ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม เต็มใจ เอาใจใส่ ทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ (Mathieu and Zajac, 1990) สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนชิตา ดิษบุตร (2540) ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ

จากเหตุผลและความแตกต่างของบริบทการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ซึ่งมีความแตกต่างจากพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐในสังกัดอื่นๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้พยาบาลประจำการประสบความสำเร็จในการทำงาน เกิดประสิทธิผลในงาน และเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปปรับปรุงการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง สามารถทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม อันจะส่งผลให้บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและคงอยู่ในองค์กร และนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

ปัญหาการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง หรือไม่
3. ปัจจัยใดบ้างที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล
ประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

แนวคิดเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

ความสุขในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลตามแรงปรารถนาในสิ่ง
นั้นๆ มีความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต คือ งานที่ทำ ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต
ให้ความรู้สึกของอารมณ์ทางด้านบวกสูงและความรู้สึกของอารมณ์ทางด้านลบในระดับต่ำ (Diener,
2003) ความสุขในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข เนื่องจากตลอดช่วง
อายุของมนุษย์แต่ละคน พบว่าวัยของการทำงานเป็นช่วงอายุที่ใช้เวลายาวนานที่สุด ผู้ที่สามารถ
สร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่ของผู้นั้นจะมีความสุข ผู้ที่ไม่สามารถสร้างความสุข
ในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่ของผู้นั้นจะมีความทุกข์ ความสุขในการทำงานอยู่ที่ใจ หากรักและ
พอใจ ไม่ว่างานจะมีลักษณะอย่างไรก็พอใจที่จะทำ หากเริ่มต้นสุขกับการทำงานด้วยความพอใจใน
หน้าที่การงานของตน บุคคลก็จะสุขที่ได้ทำงาน (เกษม ดันติผลาชีวะ, 2545) นอกจากนี้ บรรยากาศ
ที่ให้ความพึงพอใจในงาน เป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน (ลดาวัลย์
รวมเมฆ, 2544) สอดคล้องกับ ภูซงค์ แจ่มอารมณ์ (2540) กล่าวว่า หากทุกคนมีเป้าหมายชีวิตในการ
ทำงานให้เกิดความสุข สามารถสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจกัน ส่งผลให้เกิดความสุขในการ
ทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุข เพราะแรงจูงใจ
ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบหลักของ
ความสุขในการทำงาน หากบุคคลในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม ก็จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม
ศักยภาพ มีความกระตือรือร้น รักและผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน เกิดการ
คงอยู่ในงานของพยาบาล (ธงชัย สันติวงศ์, 2545; Cowin, 2002; Tzeng, 2002; Manion, 2003)

การสนับสนุนทางสังคม มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งทำให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับ
สถานการณ์ต่างๆ ช่วยลดความเครียดได้อย่างเหมาะสม และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน
ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ส่วนหนึ่งได้รับมาจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา
ทำให้บุคคลสามารถบริหารจัดการระหว่างบทบาทสำหรับครอบครัวหรือสังคม และบทบาท
สำหรับการทำงานได้อย่างสมดุล จากการศึกษาของ ปิติมา ฉายโอภาส (2546) พบว่าการสนับสนุน
ทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ
และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในด้านการสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การ
ได้รับทรัพยากร เพื่อเพิ่มศักยภาพของพยาบาลในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมี

ประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (Kanter, 1977; โสภณ สุภาพงษ์, 2542; เกษมตันติ ผลาชีวะ, 2545)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นการรับรู้ลักษณะโดยรวมของบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นต่อการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร บุคคลมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความไว้วางใจต่อองค์กร แสดงออกในลักษณะการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และมีความเลื่อมใสต่อเป้าหมายที่กำหนด จะมีความเต็มใจและมีความสุขที่จะพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของสมาชิกในองค์กรที่จำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุข โดยเฉพาะองค์กรที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการ หากสมาชิกขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแล้ว ย่อมนำมาซึ่งการบริการที่ไม่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของ นิยดา หุยเจริญ (2545) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พยาบาลเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน หรืออาจกล่าวได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กร เกิดความสุขในการทำงาน มีความชื่นชอบและพอใจในงานที่ทำ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมีความสุขในการทำงาน

จากเหตุผลและแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
2. การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
4. แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย
 - 2.1 ตัวแปรต้น คือ
 - 2.1.1 แรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.1.2 การสนับสนุนทางสังคม
 - 2.1.3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **ความสุขในการทำงาน (Work happiness)** หมายถึง การรับรู้ อารมณ์ หรือความรู้สึกของพยาบาลประจำการ ที่แสดงออกทางด้านบวกสูงกว่าทางด้านลบ อันเป็นผลมาจากการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของตน รู้สึกมีคุณค่าที่ได้ทำงานที่ชื่นชอบ เกิดความสมหวัง สนุกสนานในประสบการณ์ที่ได้รับ จากการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ประเมินได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ตามแนวคิดของ Diener (2003) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางด้านบวก และอารมณ์ทางด้านลบ ดังนี้

1.1 ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง พยาบาลประจำการ มีความรู้สึกสุขใจที่ได้ปฏิบัติงานแม้จะเลยเวลาทำงานไปแล้ว มีความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน มีความรู้สึกที่ดีและภาคภูมิใจในประสบการณ์ชีวิต ที่ได้รับจากการทำงาน มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้

1.2 ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง พยาบาลประจำการ มีความรู้สึกสุขใจที่ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้ปฏิบัติงานการพยาบาลที่ตนชื่นชอบ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน พอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน และมีความสุขเมื่องานที่ทำ ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง

1.3 อารมณ์ทางบวก (Positive affect) หมายถึง พยาบาลประจำการมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุข สนุกกับการทำงาน รักและเอาใจใส่กับงานที่ทำ รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าที่ได้ทำงานที่ชื่นชอบ อีกทั้งยังคิดว่างานที่ทำได้นับบุญกุศล ได้ทำคุณงามความดี

1.4 อารมณ์ทางลบ (Negative affect) หมายถึง พยาบาลประจำการมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นจากการทำงาน มีความไม่สบายใจ คับข้องใจ หงุดหงิด เบื่อหน่าย เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องหรือขาดความรับผิดชอบของผู้ร่วมงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน

2. **แรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นจากสิ่งจูงใจ ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่ได้มาซึ่งความสำเร็จ ประเมินได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ตามแนวคิดของ Herzberg (1973) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยภายในบุคคลที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดความชอบและรักงาน หรือเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย

2.1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง เกิดความรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อการได้รับการยอมรับผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับบริการหรือบุคคลอื่น โดยการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ

2.1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่องานที่ทำว่า ใช้เวลาเหมาะสม เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทลายความสามารถ และตรงกับความรู้ความสามารถ

2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ จากการได้รับมอบหมายหน้าที่ มีอิสระในการดำเนินงาน มีอำนาจตัดสินใจ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อการเปลี่ยนแปลงสถานะ หรือตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อเนื่องให้ได้รับวุฒิที่สูงขึ้น หรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง

2.2 ปัจจัยคำจูน หรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene factors) เป็นปัจจัยหรือความต้องการที่มาจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าความต้องการหรือปัจจัยนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่มีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

2.2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการในการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล ที่มีการวางหลักการ นโยบาย และวัตถุประสงค์ชัดเจน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2.2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการในความรู้ความสามารถ ความยุติธรรม และวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุผลได้ทัน ท่วงทีและเหมาะสม มีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน

2.2.3 เงินเดือน ค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการในผลตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ จากการปฏิบัติงานที่พึงได้รับว่ามีความเหมาะสมและเพียงพอ การปรับเพิ่มขึ้นเป็นไปตามเหตุที่สมควร

2.2.4 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การได้รับความสะดวกและความ

ปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีคุณภาพ ปริมาณงานและจำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

2.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการในการติดต่อทั้งทวิวาจาจากกับผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ที่แสดงถึงความเข้าใจ การประสานงานและการให้ความช่วยเหลือกัน ทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน

3. การสนับสนุนทางสังคม (Social support) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่อความช่วยเหลือ หรือการค้ำจุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและครอบครัว ทำให้รู้สึกปลอดภัย ได้รับความเอาใจใส่ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ประเมินได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ตามแนวคิดของ Thoit, 1986 ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านทรัพยากร ดังนี้

3.1. การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม (Socioemotional aid) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือ ความรัก การดูแลเอาใจใส่ การยอมรับ เห็นคุณค่า และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มของการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและครอบครัว

3.2 การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational aid) หมายถึง การได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ เกี่ยวกับนโยบาย แนวปฏิบัติใหม่ๆ คำแนะนำในการแก้ปัญหา ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและครอบครัว เพื่อปรับปรุงคุณภาพงานบริการรวมทั้งเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในโรงพยาบาล

3.3 การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental aid) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือด้านแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและครอบครัว

4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานและมีความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ประเมินได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1993) ประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ดังนี้

4.1 ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ อุทิศตนให้กับการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4.2 ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ ที่มีต่อองค์กร ในการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร คำนึงถึงความคุ้มทุน การแลกเปลี่ยนด้วยกำลังกาย กำลังใจ เป็นความผูกพันที่ต้องการอยู่ในองค์กรเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนไว้

4.3 ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ ในความผูกพันต่อองค์กร ที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมของสังคมที่มองว่าต้องมีความผูกพัน รักษาชื่อเสียง มีการช่วยเหลือกันและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

5. พยาบาลประจำการ (Staff nurses) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปจากหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง และเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำการของโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี

6. โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง หมายถึง โรงพยาบาลของรัฐบาลที่อยู่ในข่ายสนับสนุนของกองโรงพยาบาลภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ที่มีขนาด 121-500 เตียง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงและเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับพยาบาลประจำการ ได้ตระหนักถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความสุขในการทำงาน สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น
3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป ทั้งการสร้างนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง และเป็นตัวอย่างในการศึกษาในโรงพยาบาลอื่นๆ ที่มีบริบทที่แตกต่างกัน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง
 - 1.1 โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง
 - 1.2 ลักษณะ/ขอบเขตความรับผิดชอบของกลุ่มการพยาบาล
 - 1.3 บทบาทหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้บริหารทางการพยาบาล
 - 1.4 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการ
2. ความสุขในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 2.2 แนวคิดความสุขในการทำงาน
 - 2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
3. แรงจูงใจในการทำงาน
 - 3.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน
 - 3.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ
 - 3.3 แรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงาน
4. การสนับสนุนทางสังคม
 - 4.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม
 - 4.2 แนวคิดและทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม
 - 4.3 การสนับสนุนทางสังคมกับความสุขในการทำงาน
5. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 5.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 5.2 แนวคิดและทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 5.3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

1.1 โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง เป็นโรงพยาบาลทั่วไปที่อยู่ในข่ายสนับสนุนของกองโรงพยาบาลภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีขนาด 121-500 เตียง ในเขตภาคกลาง จำนวน 25 แห่ง ใน 4 เขต ตามการแบ่งส่วนราชการดังนี้ (สมาคมอนามัย ประเทศไทย, 2546)

- เขต 1 โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โรงพยาบาลปทุมธานี โรงพยาบาลเสนา โรงพยาบาลอ่างทอง โรงพยาบาลสมุทรปราการ
- เขต 2 โรงพยาบาลพระสังฆราชองค์ที่ 17 โรงพยาบาลชัยนาท โรงพยาบาลอินทร์บุรี โรงพยาบาลสิงห์บุรี โรงพยาบาลลพบุรี โรงพยาบาลบ้านหมี่ โรงพยาบาลพระพุทธบาท โรงพยาบาลนครนายก
- เขต 3 โรงพยาบาลฉะเชิงเทรา โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โรงพยาบาลตราด
- เขต 4 โรงพยาบาลพลพลพระยุหเสนา โรงพยาบาลมะการักษ์ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก โรงพยาบาลบ้านโป่ง โรงพยาบาลโพธาราม โรงพยาบาลสมุทรสาคร โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย โรงพยาบาลพระจอมเกล้า โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์

กองโรงพยาบาลภูมิภาค (2543) ได้อธิบายลักษณะและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลทั่วไปไว้ว่า โรงพยาบาลทั่วไป เป็นโรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียง 120 – 500 เตียง มีขีดความสามารถรองลงมาจากโรงพยาบาลศูนย์ รับผิดชอบในการให้บริการแก่ประชาชนในเขตเมืองและชนบทถัดจากโรงพยาบาลชุมชน ส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในตัวเมือง หรืออำเภอขนาดใหญ่ที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ มีลักษณะการให้บริการแบบผสมผสานคือ ให้บริการ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการป้องกันโรค ด้านการส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสภาพในสัดส่วนที่เหมาะสมตามศักยภาพของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง ให้บริการด้านวิชาการ และฝึกอบรมแก่บุคลากรทางด้านแพทย์และสาธารณสุขประเภทต่างๆ รวมทั้งงานด้านการศึกษาวิจัยทางเทคนิคและงานวิจัยบริการสาธารณสุข

ขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบของโรงพยาบาลทั่วไป (กองโรงพยาบาลภูมิภาค, 2543) มีดังนี้

1. ให้บริการสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิ (Primary medical care) ทติยภูมิ (Secondary medical care) ตติยภูมิ (Tertiary medical care) โดยให้บริการผสมผสาน (Integrated service) ทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ รวมทั้งการให้การบริการแก่ผู้ป่วยที่ต้องการแพทย์ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง ซึ่งส่งต่อมาจากโรงพยาบาลชุมชนหรือโรงพยาบาลทั่วไปตามขั้นตอนการส่งต่อผู้ป่วยเพื่อรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ และยังให้การบริการสาธารณสุขมูลฐานในเขตเมืองและพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข

2. ให้การศึกษาฝึกอบรมบุคลากรสาธารณสุขในระดับต่ำกว่าและสูงกว่าปริญญาตรีภายในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนการให้บริการฝึกอบรมแก่ประชาชนให้มีความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิจัยด้านสาธารณสุขเพื่อวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาและพัฒนางานสาธารณสุขของประเทศให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนทั้งชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีสุขภาพดีถ้วนหน้า
4. ให้การสนับสนุนหน่วยงานสาธารณสุขในระดับรอง คือ ระดับอำเภอ ตำบลและหมู่บ้าน

การจัดแบ่งงานของโรงพยาบาลทั่วไป แบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ

1. กลุ่มบริหารจัดการ ประกอบด้วยงานที่เป็นส่วนช่วยสนับสนุนในงานของกลุ่มเทคนิคเฉพาะทางและกลุ่มอื่นๆ ดำเนินการตามเป้าหมาย
2. กลุ่มเทคนิคเฉพาะทาง ประกอบด้วยลักษณะงานที่ปฏิบัติในเชิงวิชาชีพหรือวิชาการเฉพาะทางที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติ หรือเป็นกลุ่มสายงานหลักตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และเจ้าหน้าที่เทคนิคเกี่ยวข้องกับการแพทย์และการสาธารณสุข เช่น งานในลักษณะเวชกรรมทั่วไป อายุรกรรม ศัลยกรรม พยาธิวิทยา รังสีวิทยา เป็นต้น
3. กลุ่มที่มีลักษณะผสมผสานระหว่างงานบริหารจัดการและงานเทคนิคเฉพาะทาง และมีหน้าที่เป็นแกนกลางหรือตัวประสานงาน และให้การสนับสนุนดำเนินงานของกลุ่มงานอื่นๆ ให้ดำเนินไปตามเป้าหมาย เช่น ฝ่ายการพยาบาลหรือกลุ่มการพยาบาล ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายโภชนาการ และฝ่ายเวชกรรมสังคม เป็นต้น

1.2 ลักษณะ / ขอบเขตความรับผิดชอบของกลุ่มงานการพยาบาล

กลุ่มงานการพยาบาลเป็นองค์การหนึ่งที่อยู่ในโรงพยาบาล เป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่ และมีจำนวนบุคลากรมากที่สุด เป็นองค์การที่มีความสำคัญยิ่งในการให้บริการแก่ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน องค์การพยาบาลประกอบด้วยกลุ่มของพยาบาลทั้งระดับผู้บริหาร ระดับปฏิบัติการและบุคลากรอื่นๆ ร่วมกันดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล เพื่อให้บริการพยาบาลที่ให้แก่ผู้รับบริการมีคุณภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากองค์การพยาบาลเป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่มีโครงสร้างสลับซับซ้อน และมีจำนวนบุคลากรมาก การดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพหรือบรรลุวัตถุประสงค์นั้น จะต้องมีการวางแผนในการจัดองค์การพยาบาล ซึ่งหมายถึงการจัดรูปแบบหรือโครงสร้างขององค์การพยาบาล มีลักษณะการจัดที่หลากหลาย แตกต่างกันตามสังกัด ขนาดของโรงพยาบาลหรือตามความจำเป็นของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์,

2539) แต่ส่วนใหญ่โรงพยาบาลทั่วไปจะใช้รูปแบบโครงสร้างองค์การแบบสายงานหลัก (Line organization structure) ซึ่งเป็นโครงสร้างแบบธรรมดาไม่สลับซับซ้อน มีสายการบังคับบัญชาโดยตรงจากหัวหน้างานไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา

การบริหารงานของกลุ่มงานการพยาบาลมีลักษณะการบริหารที่เป็นกระบวนการ โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่วางแผน กำกับดูแลและเฝ้าระวังทรัพยากรด้านต่างๆ ที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ งานของกลุ่มงานการพยาบาล แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบริการพยาบาล และด้านการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ (บุปผา พวงมาลี, 2542)

1. การบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารที่ดำเนินการเพื่อให้งานของฝ่ายการพยาบาล มีระบบ โดยให้การสนับสนุนการบริหารจัดการด้านต่างๆ เพื่อลดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน และช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานทั่วไป ได้แก่ การจัดทำแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคลากร และการควบคุมงาน

2. การบริหารงานบริการพยาบาล เป็นการบริหารจัดการที่มีผลต่อผู้ใช้บริการตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สถาบันหรือตามความต้องการและปัญหาของผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน โดยลักษณะงานบริการพยาบาล จะให้บริการที่ครอบคลุมการพยาบาลทั้ง 4 มิติ คือ การป้องกัน การรักษา การส่งเสริมและการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยการดูแลแบบองค์รวม (Holistic care) การบริหารงานบริการมีกิจกรรมการบริการที่หลากหลาย เช่น การจัดบริการพยาบาลให้มีผู้รับผิดชอบ ดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง และการจัดทีมงานเพื่อให้บริการพยาบาล เป็นต้น

3. การบริหารงานวิชาการ เป็นงานสนับสนุนการบริการพยาบาล ให้มีคุณภาพ ดำเนินงานวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะ คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และช่วยให้บุคลากรมีความสามารถ เกิดความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการปฏิบัติการทางวิชาการซึ่งดำเนินงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร การบริการด้านเอกสาร ตำราวิชาการ ส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการ ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนค้นคว้าวิจัยทางการพยาบาล และอีกส่วนหนึ่งเป็นงานบริการการศึกษาภาคปฏิบัติ การควบคุมนิเทศนักศึกษา การอำนวยความสะดวก และการประเมินผลภาคปฏิบัติของนักศึกษา

จากการที่มีการปฏิรูประบบสุขภาพ โรงพยาบาลต้องปรับบทบาทการให้บริการให้สอดคล้องกับนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า จึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการปฏิรูประบบบริการพยาบาล โดยระบบบริหารการพยาบาล มีคุณสมบัติดังนี้ (ทัศนยา บุญทอง, 2542)

1. เป็นระบบบริการที่เน้นการมีส่วนร่วมของพยาบาลผู้ปฏิบัติงานมีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ มีกฎระเบียบที่ทันสมัยปฏิบัติได้ และมีความยืดหยุ่นที่เอื้อประโยชน์ต่อคุณภาพของงาน มีสายบังคับบัญชาที่สั้น ประสานงานได้โดยง่ายและทั่วถึง

2. มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารที่สมบูรณ์ องค์กรพยาบาลทุกระดับต้องมีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System – MIS) ที่ได้มีรูปแบบเพื่อให้มีข้อมูลที่เพียงพอเพื่อการตัดสินใจในการบริหารที่ทันการ และเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

3. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีการพัฒนาความรู้ในทุกแขนงวิชาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั้งระบบและนอกระบบการศึกษา และให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development)

4. ใช้ทรัพยากรบุคคลให้คุ้มค่า โดยการจัดอัตรากำลังบุคลากรทางการพยาบาลในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ มีสัดส่วนเหมาะสมต่อความต้องการพยาบาลของผู้ใช้บริการ (Nursing care needs of patient) โดยมีการผสมผสานของพยาบาลผู้มีทักษะและความเชี่ยวชาญในหลายระดับ (Skill mixed team) และขจัดงานที่ไม่ใช่งานพยาบาล (Non-nursing) จากขอบเขตความรับผิดชอบ

5. มีเครือข่ายความร่วมมือ (Networking) โดยมีทั้งเครือข่ายในวิชาชีพ เครือข่ายระหว่างวิชาชีพและเครือข่ายกับสังคม ซึ่งจะเป็นแรงสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาการบริการและนำไปสู่การยอมรับทั้งในวิชาชีพ ระหว่างวิชาชีพ และการยอมรับของสังคมต่อกรพยาบาล

ในระบบบริหารการพยาบาลที่มีคุณลักษณะดังกล่าว จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารขององค์กรพยาบาลใช้เป็นกลยุทธ์ ในการจูงใจให้บุคลากรทางด้านกรพยาบาลมีความเต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของคนที่มียู่ เพื่อผลลัพธ์ทางสุขภาพที่ดีของผู้ใช้บริการ เพื่อความก้าวหน้าและความอยู่รอดขององค์กรพยาบาล ภายใต้การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากรพยาบาลทุกระดับ

1.3 บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้บริหารทางการพยาบาล

1.3.1 ความหมายของบทบาท มีดังนี้ คือ

ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การทำตามบท การทำตามหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้

หฤทยา ปรีชาสุข (2531) ได้กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมตามเงื่อนไขของหน้าที่ และความรับผิดชอบหรือแนวทางที่บุคคลพึงกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งใดๆ ตามความคาดหวังของตนเองและบุคคลอื่นที่มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งความหวังเหล่านี้ได้อิทธิพลมาจากเกณฑ์ปกติ เป้าหมาย ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมของบุคคลต่างๆ ที่มีต่อตำแหน่งนั้น

วันเพ็ญ สุขสุวรรณ (2541) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกตามเงื่อนไขอำนาจที่พึงกระทำ เมื่อบุคคลเข้ารับตำแหน่งหรือฐานะใด โดยพฤติกรรมที่แสดงนั้นขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่ง และความคาดหวังของสังคม

1.3.2 บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย

บทบาท เป็นพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงการครองสถานภาพที่บุคคลดำรงอยู่ ซึ่งการที่บุคคลจะดำรงในตำแหน่งใดนั้น ต้องมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบกำหนดควบคุมกับตำแหน่งนั้นเสมอ โดยบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบจะต้องเป็นที่รู้จัก และเข้าใจระหว่างบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งและบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของพยาบาลนั้นค่อยๆ พัฒนามาเรื่อยๆ ตามความเหมาะสมและความต้องการของสังคม บทบาทการเป็นผู้บริหาร กองการพยาบาล(2539: 32) สรุปไว้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยควรมีบทบาทเป็นผู้บริหารการพยาบาลในระดับต้น วางนโยบายด้านบริหารการพยาบาล อำนวยการและเป็นผู้ประสานงานที่ดี

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2530) กล่าวถึง บทบาทของหัวหน้าของหอผู้ป่วย ตามลักษณะของวิชาชีพพยาบาลว่า มีดังนี้

1. ด้านการบริการ คือการให้การพยาบาลระดับวิชาชีพ โดยเป็นการกระทำอย่างมีหลักการและมีเหตุผลตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ มุ่งผลทางด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการ เป็นการกระทำที่มีความเคารพในตนเอง และมีความรับผิดชอบสูงสุดคล้อยกับจุดมุ่งหมาย และแผนบริการทางเวชกรรม

2. ด้านวิชาการ คือ การพัฒนาตนเองให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าของศาสตร์ทางการพยาบาล และศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความสามารถในการเผยแพร่ความรู้ และแนวคิดเชิงวิชาการ ให้กระจายกว้างขวางต่อไป

3. ด้านบริหารเป็นการใช้ความรู้ ความสามารถให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มคน คือช่วยให้กลุ่มคนได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งต่อตนเอง สถาบันวิชาชีพ และสังคม

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2539) ได้รวบรวมบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยไว้ 7 บทบาท คือ

1. เป็นผู้บริหาร โดยกำหนดนโยบายการพยาบาลระดับหอผู้ป่วย เป็นผู้วางแผนปฏิบัติงานที่จะทำให้งานดำเนินไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งต้องเป็นผู้นำในการปฏิบัติการพยาบาลให้คำปรึกษา และวินิจฉัยสั่งการ

2. เป็นผู้จัดการการพยาบาล โดยเป็นผู้ทำหน้าที่จัดการเกี่ยวกับงานต่างๆ ในหอผู้ป่วย เช่น จัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสม จัดความพร้อมด้านวัสดุ เครื่องใช้ เวชภัณฑ์ให้พร้อม จำแนกประเภทผู้ป่วย จัดสภาพให้กับผู้ป่วย รวมทั้งใช้เวลาในการลงมือปฏิบัติการพยาบาลและเป็นผู้นิเทศบุคลากรพยาบาลให้หอผู้ป่วยด้วย

3. เป็นผู้ประสานการรักษาพยาบาล โดยเมื่อมีปัญหาด้านการรักษาเกิดขึ้น หัวหน้าหอผู้ป่วยก็จะนำข้อมูลมาปรึกษากับแพทย์ผู้รักษา หรือถ้ามีปัญหาด้านการพยาบาลก็จะชี้แนะกับบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วย

4. เป็นผู้สนับสนุนประสิทธิภาพการรักษาพยาบาล โดยเป็นผู้ดูแลและตรวจสอบการรักษาพยาบาลที่ผู้ป่วยพึงได้รับ เป็นผู้สนับสนุนเป็นกำลังใจ และให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วย

5. เป็นนักพัฒนา โดยเป็นตัวจักรสำคัญในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคุณภาพการพยาบาลให้ดีขึ้น โดยมีการนำเสนอข้อมูลใหม่ทางการพยาบาล ทำวิจัย หรือนำผลการวิจัยมาใช้ในการพยาบาล

6. เป็นผู้รักษาสวัสดิภาพของผู้ป่วยตามสิทธิมนุษยชน โดยให้ความปลอดภัย และช่วยเหลือตามควรแก่ผู้ป่วย

7. เป็นครูโดยเป็นผู้สอนวิชาการและสุขศึกษาให้แก่ผู้ป่วย บุคลากรพยาบาลรวมทั้งนักศึกษาพยาบาล

กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข (2539) ได้กำหนดบทบาทหัวหน้าของผู้ป่วยไว้ทั้งหมด 8 บทบาท ดังนี้

1. เป็นผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น คืออยู่ระหว่างผู้วางนโยบายด้านบริหารการพยาบาลทั้งหมด คือกลุ่มงานการพยาบาล (Staff nurse) รวมทั้งเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับอื่นๆ และเป็นผู้อำนวยการให้การรักษาพยาบาลในหอผู้ป่วย เป็นไปด้วยดี ตามแผนการรักษาพยาบาลของแพทย์

2. เป็นส่วนหนึ่งหรือสมาชิกคนหนึ่งของทีมสุขภาพ (Health team) ดังนั้นหัวหน้าของผู้ป่วยจึงต้องค้นหาหาข้อมูลเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าทางการแพทย์ และสามารถที่จะร่วมอภิปรายและให้ข้อคิดต่อทีมสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป็นผู้ประสานงานที่ดีในการให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วย การจะทำหน้าที่นี้ได้ดี หัวหน้าหอผู้ป่วยจะเป็นผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

4. เป็นผู้อำนวยการที่จะให้ผู้ป่วยได้รับบริการ และ สวัสดิภาพที่ดี

5. เป็นที่ปรึกษาเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องให้ความเป็นกันเองพอสมควรแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ความต้องการ การปรึกษาหารือจึงจะเกิดขึ้นได้

6. เป็นผู้นิเทศและเป็นครูทางด้านการปฏิบัติการพยาบาล โดยเฉพาะหอผู้ป่วยที่ไม่มีครูประจำหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วย จะต้องรับผิดชอบในการสอนมากขึ้น

7. เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการปฏิบัติทางคลินิก ในสาขาที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เพื่อให้เกิดศรัทธาแก่ผู้ป่วย และเข้าใจถึงปัญหาการปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้องและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ป่วยพยาบาล

8. เป็นผู้สังเกตการณ์ที่ดี

พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์ (2546) กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าหอผู้ป่วย) คือ

1. ทำให้งานชัดเจนขึ้น (Refiner)
2. งานมั่นคงขึ้น (Stabilizer)
3. สร้างสิ่งใหม่ (Innovator)
4. ขยายงาน (Expander)
5. ปฏิรูปงาน (Revolutionary)

ภาระงานที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบ่งได้เป็น 3 ส่วน คือ

1. การจัดการต่อการดูแลผู้ป่วย (Patient care management) ซึ่งมุ่งไปในการสร้างเสริมวิธีและเทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลที่ส่งเสริมทั้งความสำเร็จทางวิชาชีพและทางธุรกิจ
2. การจัดการต่อระบบการพยาบาล (Nursing system management) สิ่งที่จัดอยู่ในระบบการพยาบาล คือ กระบวนการพยาบาล การบันทึก และรายงานทางการพยาบาล การเยี่ยมชมตรวจทางการพยาบาล การมอบหมายงานทางการพยาบาล การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล เป็นต้น
3. การจัดการต่อบุคลากรทางการพยาบาล (Nursing personnel management) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคลากร การจัดบุคลากร การพัฒนาบุคลากรพยาบาล

งานทั้ง 3 ระบบที่กล่าวมานี้ต้องการ การออกแบบ (Design) การวางแผน (Plan) การนำไปใช้ (Implement) การกำกับดูแล (Monitor) และการส่งเสริม (Promote) ซึ่งจะต้องหาวิธีการทำงาน (Work method) เพื่อให้งานบังเกิดผลสำเร็จตามความคาดหวัง โดยมีเป้าหมายคุณภาพการดูแล ตระหนักในความรับผิดชอบต่อวิชาชีพทางการพยาบาล ซึ่งทั้งหมดนี้จะมุ่งไปสู่เป้าหมายให้งานขององค์กรได้เจริญก้าวหน้าต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง

1.3.3 ความหมายของหน้าที่ มีดังนี้ คือ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 หน้าที่ หมายถึง งานพิธี หน้าที่ และการทำงาน

อรุณ รักธรรม (2536) กล่าวว่าการทำงานมีความจำเป็นที่จะต้องมีการแบ่งแยกหน้าที่เพื่อเป็นการพัฒนาด้านการบริหารที่สำคัญ และในสังคมนั้นจะคงสภาพอยู่ไม่ได้ถ้าหากปราศจากการแบ่งแยกหน้าที่

Neufeldt and Guralnik (1989, อ้างถึงใน วันเพ็ญ เส้นศูนย์, 2544:34) กล่าวว่าหน้าที่ หมายถึง การกระทำที่เฉพาะในแต่ละลักษณะงานหรือเป็นรูปแบบทางด้านภาษาศาสตร์ในการแสดงบทบาทที่เกิดขึ้นจากความคาดหวังในงานนั้นๆ

1.3.4 หน้าที่รับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย

สำนักการพยาบาล (2548) ได้กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย

สรุปลักษณะงาน (Summary position) เป็นผู้ทำหรือควบคุมการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรในหน่วย จัดการโครงการของหน่วยงาน โดยมีขอบข่ายและมีความรับผิดชอบที่ชัดเจนร่วมให้คำแนะนำและแสดงความคิดเห็นที่รับผิดชอบตามที่รับมอบหมาย เป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรในหน่วยงาน กิดค้นวิธีการ จุดเน้นของหน่วยงานลงสู่การปฏิบัติ และเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพพยาบาลในหน่วยงาน

ระดับการตัดสินใจ

1. พัฒนาระบบงาน ผสมผสานทรัพยากรของหน่วยงานและปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์งานที่ได้กำหนดขึ้น
2. ค้นหาข้อมูลจากภายนอก และหน่วยงานอื่นๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจ
3. ตัดสินใจด้วยตนเองในงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ประเมินผลงานจากความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในงาน

1. มีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีในงานที่ได้รับมอบหมาย และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. สามารถบริหารบุคลากรและโครงการที่ได้รับมอบหมาย
3. สามารถสร้างระบบงาน จูงใจ ประเมินผลงานและจัดวางแผนงานได้เอง

หน้าที่รับผิดชอบหลัก

ด้านปฏิบัติการ/งานเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Operation/Expertise)

1. พัฒนาคูณภาพบริการพยาบาลในหน่วยงานให้สอดคล้องตามเข็มมุ่งและเป้าหมายของกลุ่มการพยาบาล รวมทั้งภารกิจหลักหรือจุดเน้นของหอผู้ป่วย/หน่วยงาน และตอบสนองความต้องการผู้ใช้บริการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดผลลัพธ์สูงสุดกับบริการของหน่วยงาน
2. ให้การพยาบาลและ/หรือเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่มีความยุ่งยากซับซ้อน เพื่อให้การรักษาพยาบาลที่ถูกต้องและเหมาะสมต่อผู้ป่วย
3. จัดทำมาตรฐาน/แนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยในหน่วยงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และความต้องการของผู้ใช้บริการ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยปฏิบัติการพยาบาลที่ถูกต้องและมีคุณภาพ
4. ศึกษา วิเคราะห์ปัญหา/สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อการวินิจฉัยการป้องกันปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ทันเวลา
5. สร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

6. ดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงาน/โรงพยาบาลรวมถึงการใช้ Isolation Precautions เพื่อสร้างสิ่งแวดลอมให้ปลอดภัยกับผู้ใช้บริการ ประชาชนและชุมชน

ด้านบริหารและกำกับดูแล (Management and Supervisory)

1. บริหารจัดการระบบบริการพยาบาลในระดับหอผู้ป่วย/หน่วยงาน ตามนโยบายยุทธศาสตร์และแผนงานที่กลุ่มการพยาบาลกำหนด เพื่อให้หน่วยงานสามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่อง เกิดผลลัพธ์ด้านการพยาบาลได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

2. วิเคราะห์ประสิทธิภาพของการบริหารและพัฒนาคุณภาพบริการในหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อปรับปรุงระบบบริการของหน่วยงานให้สามารถบรรลุผลลัพธ์การดำเนินงานที่พึงประสงค์ และมีความคุ้มค่า คุ่มทุน

3. จัดระบบการมอบหมายงานให้กับบุคคลในความรับผิดชอบเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

4. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลของหน่วยงาน

5. กำกับ ดูแล ควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

6. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Performance evaluation) ในหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านวางแผน (Planning)

1. จัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงานด้านบริหาร บริการและวิชาการเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของกลุ่มการพยาบาล

2. ร่วมวางแผนการศึกษาและการสอนนักศึกษาทางคลินิกในหลักสูตรการพยาบาลและผดุงครรภ์เพื่อให้การเรียนการสอนดังกล่าวมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และร่วมผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติงานพยาบาล

3. สรุปผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการหรือปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ของกลุ่มการพยาบาล

ด้านการประสานงาน (Communication and Cooperation)

1. เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการประชุมคณะกรรมการต่างๆ ของกลุ่มการพยาบาล และ/หรือโรงพยาบาล เพื่อให้ข้อมูล/เสนอความคิดเห็น และประสานงานในประเด็นต่างๆเกี่ยวกับพยาบาล

2. ดำเนินการประสานงานทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3. สร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน กับสหสาขาวิชาและผู้ใช้บริการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด

4. เจรจาต่อรอง แก้ไขและประสานความขัดแย้งทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน และรักษาสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในหน่วยงาน

5. จัดระบบการสื่อสารภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นไปอย่างรวดเร็ว คล่องตัว

ด้านการบริการ (Service)

1. สอนงานและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. จัดทำหรือสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานในการศึกษา วิจัย คิดค้น หาความรู้หรือวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ในการพยาบาล เพื่อปรับปรุงคุณภาพในการพยาบาลของหน่วยงาน

กฤษยา ดันติผลาชีวะ (2539) กล่าวถึง ภารกิจของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สำคัญคือ การดำเนินการพยาบาลให้เป็นไปตามปรัชญาและเป้าหมายแห่งการพยาบาลที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วย และกิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยพึงกระทำให้บังเกิดสัมฤทธิ์ผลมี 3 ประการ คือ

1. สร้างคุณภาพทางการพยาบาล

1.1. ยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาลในหอผู้ป่วย

1.2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการพยาบาล

1.3. จัดระบบการพยาบาลและมอบหมายงาน

1.4. ควบคุมให้มีการพยาบาลที่ถูกต้อง มีการประเมินผลและมีการติดตามผลอยู่ตลอดเวลาอย่างสม่ำเสมอทุกเดือนหรือหลังจากจำหน่ายผู้ป่วย

1.5. ปฏิบัติการพยาบาลด้วยตนเอง

2. บริการบุคลากรพยาบาล ประกอบด้วย

2.1. จัดตารางเวรให้กับเจ้าหน้าที่การพยาบาลอย่างเหมาะสม มีเวลาปฏิบัติงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และมีอัตรากำลังพอเหมาะในแต่ละเวร

2.2. จัดระเบียบการลาป่วย ลาภัก ลาพักร้อนอย่างเหมาะสม เพื่อให้ง่ายต่อการจัดระบบอัตรากำลังที่คล่องตัว

2.3. พัฒนาและฟื้นฟูความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกระดับในหอผู้ป่วย

- 2.4. ประสานงานด้านวิชาการและการศึกษากับฝ่ายการพยาบาล
- 2.5. ตรวจสอบ นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับต่างๆ ในหอผู้ป่วย

3. การบริหารงานนโยบายทั่วไป กิจกรรมที่สำคัญจะเกี่ยวข้องกับการบริการผู้ป่วยโดยตรง
 - 3.1. จัดการและตรวจสอบเครื่องใช้ในโรงพยาบาลให้พร้อมอยู่เสมอ
 - 3.2. บำรุงรักษาและตรวจซ่อมเครื่องมือ เครื่องใช้ในหอผู้ป่วยให้อยู่ในสภาพที่ดี
 - 3.3. ดูแลความสะอาดเรียบร้อยในหอผู้ป่วย
 - 3.4. ตรวจสอบให้ความปลอดภัยแก่ผู้ป่วยและผู้ปฏิบัติงาน
 - 3.5. สร้างสรรค์ความคล่องตัวในการดำเนินงานในหอผู้ป่วยในทุกกรณี
 - 3.6. สร้างเสริมสัมพันธภาพและการประสานงานที่ดีในระหว่างเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพ ผู้ป่วยและญาติผู้ป่วย ตลอดจนผู้ที่มาติดต่องานต่างๆ

Swansburg and Swansburg (2002: 35) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้จัดการพยาบาล (หัวหน้าหอผู้ป่วย) ว่าประกอบด้วย

1. หน้าที่หลัก คือ
 - 1.1 การวางแผน
 - 1.2 การบริหารเวลาเป็นเรื่องสำคัญของการจัดการที่มีประสิทธิภาพ
 - 1.3 การตัดสินใจ
 - 1.4 การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติการทางคลินิกของพยาบาลวิชาชีพ
 - 1.5 กำหนดบรรทัดฐานทางสังคมและพยาบาลปฏิบัติการในคลินิกเป็นผู้ทำให้บรรลุผลสำเร็จ
 - 1.6 สร้างความเปลี่ยนแปลง
- 2 หน้าที่รอง คือ
 - 2.1 การจัดองค์การ
 - 2.2 การดูแลวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้สะท้อนถึงค่านิยมและความเชื่อ
- 3 หน้าที่อันดับสาม คือ
 - 3.1 การอำนวยการ หรือการนำองค์กร
 - 3.2 การสร้างแรงจูงใจ
 - 3.3 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
 - 3.4 การพัฒนาบุคลากร
- 4 หน้าที่อันดับที่สี่ คือ
 - 4.1 การควบคุมหรือการประเมินผล

สำนักงานพยาบาล (2549) ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ของหัวหน้าพยาบาล ทั้งหมด 5 ด้านดังนี้

1. ด้านปฏิบัติงาน/งานเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Operation/Expertise) กำหนดแนวทางการปฏิบัติการดูแลระบบการติดตามผลการพยาบาล ศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลทุกหน่วยงานพยากรณ์ แนวโน้มสถานการณ์แนวโน้มต่างๆ และเชื่อมโยงข้อมูลกับสารสนเทศโรงพยาบาล
2. ด้านบริหารและการกำกับดูแล (Management and supervision) กำหนดทิศทางและนโยบาย ผลสัมฤทธิ์ทั้งด้านผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงาน ระบบการบริหารผลงาน ควบคุม กำกับการบริหารบริการพยาบาล และเจรจาต่อรองและจัดความขัดแย้งภายในและภายนอกองค์การ
3. ด้านวางแผน (Planning) จัดทำแผนกลยุทธ์และกำหนดเป้าหมายพัฒนาคุณภาพวางแผน จัดการเชิงกลยุทธ์ บริหารทรัพยากรบุคคล
4. ด้านการประสานงาน (Communication and cooperation) ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นตัวแทนหรือกรรมการประชุมนอกองค์การ ร่วมทำแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล
5. ด้านบริการ (Service) จัดทำหรือสนับสนุนการผลิตนวัตกรรม หรือสร้างงานวิจัย สอนเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำด้านวิชาการ ให้คำแนะนำหรือตอบข้อหารือทางพยาบาล แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จงดี โต้คุ้ม (2544) กล่าวว่าผู้บริหารที่ต้องการในอนาคตว่า

1. ต้องการผู้บริหารที่มีทัศนคติและค่านิยมใหม่ มีความเข้าใจในมิติทางด้านสุขภาพอนามัยที่แตกต่างจากเดิมโดยเน้นให้ประชาชนมีความสามารถในการดูแลตนเอง ปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต รู้แนวทางป้องกันโรคต้องมีการทำงานเป็นทีม และให้ความสำคัญในเรื่องสิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาค
2. ปรับเปลี่ยนบทบาทของผู้บริหารจากผู้สั่งการ (Supervisor) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ชี้แนะแนวทางพัฒนา มีมนุษยสัมพันธ์ดี
3. การให้บริการเน้นที่ความพอใจ ประทับใจของผู้ใช้บริการ
4. การวางแผน การตัดสินใจต้องตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการ
5. มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด
6. ส่งเสริม สนับสนุน และจูงใจให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ
7. สร้างสมดุลระหว่างความต้องการของผู้มีส่วนร่วมของกลุ่มต่าง ๆ
8. เป็นต้นแบบในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแห่งธรรมาภิบาล

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2548: 4) กล่าวถึงบทบาทของผู้นำทางการพยาบาลว่า

1. ชี้นำทิศทางที่ถูกต้องและสื่อถึงคุณค่า คุณธรรมแต่คนในองค์กร
2. สร้างกรอบแห่งการปฏิบัติงานเพื่อความเป็นเลิศ
3. กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรมและเสริมองค์ความรู้
4. สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
5. ส่งเสริม สนับสนุน และจูงใจให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการสร้างผลงาน และพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ
6. สร้างสมดุลระหว่างความต้องการของผู้มีส่วนร่วมของกลุ่มต่างๆ
7. เป็นต้นแบบในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแห่งธรรมาภิบาล

บทบาทผู้บริหารทางการพยาบาลยุคใหม่จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีการประสานงานข้ามสายงาน พัฒนางานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ สร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ (Shared governance) รู้จักที่จะมอบงานให้บุคลากรและพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร บริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลทางวิชาการ (Evidence-base management) นำแนวทฤษฎีและผลการวิจัยมาพัฒนางาน สนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถบริหาร โดยนำแนวคิดทางธุรกิจมาประยุกต์ใช้ โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจ การบริการด้วยแนวคิดเอื้ออาทร เพื่อให้ผู้ป่วยรับการดูแลรักษาที่ดี บุคลากรมีความสุขต่อการทำงานผูกพันกับองค์กร ในขณะเดียวกันผู้นำทางการพยาบาลสามารถบริหารเทคโนโลยีและสารสนเทศ พัฒนาข้อมูลต่างๆ การบันทึกข้อมูลการรักษาพยาบาล การเก็บรักษาความลับของผู้ป่วยด้วยระบบ Information technology สุดท้ายเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่มีคุณภาพ เพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2549)

1.4 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการ

พยาบาลประจำการ คือ พยาบาลวิชาชีพในระดับปฏิบัติการ เป็นบุคลากรสำคัญในทีมสุขภาพ มีหน้าที่ในลักษณะวิชาชีพ ซึ่งหมายถึงเป็นผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาล โดยเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรการพยาบาลระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปจากหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล และผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง และเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีหน้าที่ในการให้บริการสุขภาพ ต่อผู้มารับบริการในโรงพยาบาล หรือชุมชนตามขอบเขตของงาน ซึ่งรวมถึงการแก้ไขปัญหาสุขภาพขั้นพื้นฐานและการแก้ปัญหาซับซ้อนในการพยาบาลสาขาใดสาขาหนึ่ง ตลอดจนนิเทศการปฏิบัติการพยาบาลในทีมการพยาบาล

พระราชบัญญัติวิชาชีพพยาบาลและผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540 ได้กล่าวถึงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพไว้ว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัว และชุมชนดังนี้

1. การสอน การแนะนำ การให้คำปรึกษาและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
2. การกระทำต่อร่างกาย และจิตใจของบุคคล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อม เพื่อการแก้ไขปัญหาคือความเจ็บป่วย การบรรเทาอาการของโรค การดูแลของโรคและการฟื้นฟูสภาพ
3. การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาโรคเบื้องต้นและการให้ภูมิคุ้มกันโรค
4. ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค

สมจิต หนูเจริญกุล (2543) ได้กล่าวถึง บทบาทของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. เป็นผู้ดูแลเอาใจใส่ ให้ความสุขสบาย รวมถึงกิจกรรมการรักษา ซึ่งต้องคำนึงถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของผู้ป่วยและผู้ให้บริการ โดยต้องอาศัยความรู้และความไวต่อความรู้สึกนึกคิด และปัญหาของผู้ป่วยหรือผู้ให้บริการด้วย

2. เป็นผู้ติดต่อสื่อสารและผู้ช่วยเหลือการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวิชาชีพที่ใช้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น จะช่วยสร้างความไวเนื้อเชื่อใจและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ให้บริการ และจะช่วยเอื้อต่อการปฏิบัติในทุกกิจกรรมการพยาบาล

3. การเป็นผู้สอน บทบาทของพยาบาลในการสอนสุขภาพ มีความสำคัญเด่นชัดมากขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากสาเหตุของความเจ็บป่วยที่เกิดจากวิถีชีวิตและพฤติกรรมเสี่ยงมากขึ้น การส่งเสริมและปกป้องสุขภาพ จึงเป็นเป้าหมายสำคัญเพื่อให้ผู้ป่วยเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

4. การเป็นที่ปรึกษา การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ ให้ความตระหนักถึงปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด และการเผชิญกับความเครียด เพื่อพัฒนาและปรับปรุงสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และส่งเสริมความเจริญงอกงามส่วนบุคคล เน้นการช่วยเหลือบุคคล พัฒนาความรู้สึกและพฤติกรรมใหม่มากกว่าการส่งเสริมพัฒนาทางด้านสติปัญญา โดยกระตุ้นผู้ป่วย/ผู้ให้บริการให้มองหาทางเลือก รู้จักเลือกพฤติกรรมที่มีผลดีต่อสุขภาพ และพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเอง ดูแลตนเอง

5. การเป็นผู้พิทักษ์สิทธิของผู้ใช้บริการ รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการได้รับบริการที่ดีมีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้ป่วยรู้จักติดต่อและเจรจาต่อรองกับเจ้าหน้าที่อื่นๆ ในระบบบริการสุขภาพในสิทธิของตน

6. การเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง หมายถึง การช่วยเหลือให้บุคคลเปลี่ยนแปลงตนเองหรือเปลี่ยนระบบ เป็นผู้ที่ยกแยะปัญหา ประเมินแรงจูงใจ และความสามารถของผู้ป่วยหรือผู้ให้บริการ โดยใช้กระบวนการพยาบาลในการช่วยเหลือผู้ป่วย ในการวางเป้าหมายดำเนินการ กำหนดบทบาทการช่วยเหลือที่เหมาะสม สร้างและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพของการช่วยเหลือตระหนักถึงระยะของการเปลี่ยนแปลง และชี้แนะผู้ป่วยหรือผู้ให้บริการให้ผ่านระยะต่างๆ เหล่านี้

7. การเป็นผู้นำ หมายถึง กระบวนการสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลซึ่งในกระบวนการนี้ พยายามช่วยเหลือผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ ในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายและหาแนวทางบรรลุเป้าหมายเพื่อปรับปรุงสวัสดิการ ภาวะผู้นำเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติเชิงวิชาชีพของพยาบาลและช่วยให้พยาบาลเจริญเติบโตในวิชาชีพ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นประสบการณ์ระหว่างบุคคล เป็นความพยายามที่จะชักจูงคนอื่น

8. การเป็นผู้จัดการ หมายถึง การจัดการในการดูแลบุคคล กลุ่มบุคคล ครอบครัว และชุมชน นอกจากนั้นยังมอบหมายกิจกรรมการพยาบาลบางอย่างให้กับผู้ช่วยพยาบาลและพยาบาลคนอื่นๆ และทำหน้าที่นิเทศและประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านี้

9. บทบาทด้านการวิจัย โดยพยาบาลสามารถวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาล และถ้าการปฏิบัติการพยาบาลมุ่งไปสู่การปฏิบัติโดยใช้ผลการวิจัย พยาบาลผู้ปฏิบัติทุกคนต้องทราบถึงกระบวนการและภาษาที่ใช้ในการวิจัย มีส่วนร่วมในการชี้ประเด็นปัญหาที่ต้องการวิจัย รู้จักเลือกผลการวิจัยไปใช้ การปกป้องสิทธิของผู้ถูกวิจัย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งในทีมสุขภาพ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยแก่บุคคล ครอบครัวและชุมชน การทำงานในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพนั้น เป็นการทำงานอยู่บนพื้นฐานของจรรยาบรรณวิชาชีพ จำเป็นต้องใช้ทักษะในการปฏิบัติงานหลายด้าน โดยสภาพการทำงานต้องพบกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียด เหนื่อยหน่ายและท้อแท้ใจ การที่จะให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เกิดความรักและศรัทธาในบทบาทหน้าที่ของตน มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานในอาชีพ ตลอดจนเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานหรือคุณภาพบริการพยาบาล จึงจำเป็นที่พยาบาลต้องรู้จักตนเอง พัฒนาตนเองให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานและ ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนและส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม อันจะทำให้พยาบาลทำงานและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

2. ความสุขในการทำงาน

2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสุข

สุข หมายถึง ความสบาย ความสำราญ มี 2 อย่างคือ กายสุข คือ สุขทางกาย เจตสิกสุข คือ สุขทางใจ ทั้งสองอย่างเป็นสุขทางธรรม ส่วนสุข หมายถึง ความสุข ความสะดวก ความสบาย ความสำราญ ความไม่เบียดเบียน เป็นความสุขทางโลก (พระมหานิคม อิศว์โส, 2545)

ความสุข (Happiness) นักปรัชญาบางท่าน แยกความแตกต่างระหว่างความสุขกับ สุขารมณ์ (Pleasure) ไว้ว่า ความสุข หมายถึงรวมทั้งความสุขทางกายและจิตใจ และมีลักษณะจีรัง

ยังยืนมากกว่าสุขารมณ์ สุขารมณ์มีความเกี่ยวเนื่องกับประสาทสัมผัสมากกว่า และมีลักษณะชั่วคราว ช่วยยามมากกว่า (ราชบัณฑิตสถาน, 2526: 42)

กรมสุขภาพจิต (2543) ได้อธิบายความหมายของคำว่า ความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิต และมีความสุขทางใจ หรือ หมายถึง การที่เราได้รับความพึงพอใจ ความสมหวังจากสิ่งต่างๆ รอบด้าน เช่น สุขเพราะได้อยู่กับคนที่รักหรือถูกใจ สุขเพราะได้ทำงานที่ถูกใจ สุขจากการรอดภัยอันตราย

อภิชัย มงคล และคณะ (2544) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

พระธรรมปิฎก (2548) กล่าวถึงการดำเนินชีวิตให้เข้าถึงความสุข ประกอบด้วย 5 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ความสุขจากการเสพวัตถุ หรือสิ่งบำรุงบำเรอภายนอกที่นำมาปรนเปรอนั้น จัดเป็นสิ่งภายนอก ความสุขที่ต้องการ แสดงว่าเราขาด คือ ยังไม่มีความสุขนั้นเราหาได้ที่ เสพที่ก็มี สุขดี แต่ระหว่างนั้นต้องอยู่ด้วยการรอ เพราะฉะนั้น จะต้องทำตัวให้มีความสุขด้วยตนเอง สำรองไว้ให้ได้ ด้วยวิธีฝึกรักษาสภาพของชีวิต และรักษาความสามารถที่จะมีความสุขไว้

ขั้นที่ 2 ความสุขจากเจริญคุณธรรม เช่น มีเมตตา มีศรัทธา

ขั้นที่ 3 ความสุขเกิดจากการดำเนินชีวิตถูกต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงตามธรรมชาติ ไม่หลงอยู่ในโลกของสมมุติ

ขั้นที่ 4 ความสุขจากความสามารถปรุงแต่ง ใช้ความสามารถในการปรุงแต่งใจให้สบาย ไม่เครียด มีจิตใจร่าเริงเบิกบาน

ขั้นที่ 5 ความสุขเหนือการปรุงแต่ง คือ อยู่ด้วยปัญญา ที่รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิต การเข้าถึงความจริงด้วยปัญญา เห็นแจ้ง ทำให้วางจิตใจลงตัวสนิทสบาย

Plato (1874) ได้ให้ทัศนะของความสุขว่า ความสุข หมายถึง การมีคุณธรรม (Virtue) เป็นเครื่องดำเนินชีวิตอันผสมผสานกับปัญญา (Wisdom) ความกล้าหาญ (Courage) การรู้จักประมาณ (Temperance) และความยุติธรรม (Justice) Aristotie (1887 อ้างถึงใน พระมหานิยม อธิวิโส, 2545) ในทัศนะว่าความสุข คือ กิจกรรมของวิญญาณที่สอดคล้องกับคุณธรรมที่สมบูรณ์

Campbell (1976) กล่าวว่า ความสุขเป็นความรู้สึกของความพึงพอใจและการที่บุคคลนั้นสามารถควบคุมสถานการณ์ที่ตึงเครียดในชีวิตได้ ความรู้สึกนั้นมีทั้งความรู้สึกในด้านบวกและในด้านลบ บุคคลจะรับรู้ความสุขต่อสถานะของตนในลักษณะความพึงพอใจในชีวิตที่ปรากฏอยู่

George (1981) ได้ให้ความหมายของความสุขว่าเป็นกำลังใจ ความมั่นใจในตนเอง ความกระตือรือร้น ความร่าเริงเบิกบาน สามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ปรารถนา

Dalai Lama (1998) กล่าวว่า ความสุข เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตใจและเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่มากระทบ เป็นความจำเป็นพื้นฐานขั้นต่ำที่สุดที่มนุษย์ต้องการ

สรุป ความสุข หมายถึง กิจกรรมเชิงปัญญาและเหตุผลที่ทำให้ความพึงพอใจต่อบุคคล อันนำมาซึ่งความสำเร็จของชีวิต

2.1.2 ความหมายของการทำงาน

Shermerhorn (1999) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การบรรลุผลสำเร็จในงาน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคน หรือ โดยกลุ่ม

Whetten and Cameron (2002) กล่าวว่า การทำงานเป็นผลที่เกิดจากความสามารถและการจูงใจที่เกิดขึ้นในบุคคล ซึ่งความสามารถเกิดจากความฉลาด การเรียนรู้ และแหล่งทรัพยากร ส่วนการจูงใจเกิดจากความปรารถนา และพันธะสัญญา

Rue and Byars (2003) กล่าวถึง การทำงานว่าเป็นประสบการณ์ทางสังคมของบุคคลที่เกิดจากการร่วมกันระหว่างความพยายาม การรับรู้บทบาท และผลผลิตเชิงผลลัพธ์

ธงชัย สันติวงศ์ (2545) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การทำกิจกรรมในความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การทำงาน หมายถึง การกระทำกิจกรรมในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยอาศัยความสามารถ ทักษะ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ความพยายาม การจูงใจ การรับรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ

2.1.3 ความหมายของความสุขในการทำงาน

Lyubomirsky (2001) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งอธิบายความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง

Diener (2003) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพันและพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้น ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

พรรณนิภา สืบสุข (2548) และ กัลยารัตน์ อังคณา (2549) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานรวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงาน พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ รู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

2.2 แนวคิดความสุขในการทำงาน

ความสุข (Happiness or subjective well-being) ตามแนวคิดของ Diener (2003) มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ว่าเป็น ความพึงพอใจในชีวิต ความพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่น ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตหรือการกระทำเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูง และอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้น ได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลเกิดความพึงพอใจในชีวิต นำมาซึ่งความสุขในการทำงานดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง

สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงใจในงาน (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรือสนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใส ศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

ความสุข (Joy at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์การสูง ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน คือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. การติดต่อความสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ปฏิบัติ มีความเพลิดเพลิน สนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีก้าวหน้า องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของคุณเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

นอกจากแนวคิดความสุขของ Diener (2003) และ Manion (2003) ได้มีผู้กล่าวถึงความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้สรุปแนวคิดการทำงานที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จ มีดังนี้คือ งานที่น่าพึงพอใจ งานที่ทำทลายความสามารถ งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานที่มีคุณค่า มีโอกาสก้าวหน้าในงาน มีผลตอบแทนคุ้มค่า มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดี มีคุณภาพชีวิตงานที่ดี และงานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพรหมภา สืบสุข (2548) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานไว้คล้ายกันดังนี้คือ งานที่ท้าทายความสามารถ บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพที่ดี การมีส่วนร่วมในงาน มีโอกาสก้าวหน้าในงาน คุณภาพชีวิตในงานที่ดี

จากแนวคิดต่างๆ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ เกิดขึ้นจากอารมณ์ทางบวก สำหรับพยาบาลประจำการในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องติดต่อสัมพันธ์กับบุคลากรต่างๆ เกิดการร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้พยาบาลเป็นบุคคลที่ต้องมีความเสียสละ

สูง มีความรักในวิชาชีพที่ปฏิบัติ กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน จากบริบทของ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003) ที่ กล่าวถึง องค์ประกอบของความสุขไว้ 4 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจใน งาน อารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ ผู้วิจัยจึงจึงเลือกแนวคิดของ Diener (2003) มา ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและ ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. งานที่น่าพึงพอใจ คนที่ทำงานด้วยใจรักและมีความพึงพอใจในงานย่อมมีโอกาสสูง ที่จะทำงานได้ดี ไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย สนุกกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุข และความสำเร็จในชีวิตได้

2. งานที่ทำท่ายความสามารถ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูง แต่ไม่ค่อย ทำท่ายความสามารถมีลักษณะซ้ำซากจำเจ เมื่อทำงานนานขึ้นมักทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายไม่มีความ กระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ทำท่ายความสามารถและเกิดจากการพัฒนาตนเองเชิงเหตุผล ปัญญาและอารมณ์ ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

3. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานบางอย่างถึงแม้จะมีค่าตอบแทนสูงแต่ก็ไม่ทำให้ รู้สึกภาคภูมิใจ เช่นงานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม บางคนสร้างฐานะจนร่ำรวยจากการค้าของเถื่อน เปิดบ่อนหรือช่องโศกเถณี แต่ก็ขาดความภูมิใจ งานที่ทำอยู่บนเหตุผลเชิงศีลธรรม ทำให้บุคคล มีความสุข

4. งานที่ทำมีคุณค่า การมองเห็นคุณค่าในงานทำให้บุคคลมีความสุข และสร้างสรรค์ สิ่งดีงามในสังคม คนเราต้องตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน เพื่อให้สอดคล้อง กับการใช้เวลาอย่างมีระเบียบวินัย บนเป้าหมายหลัก 4 ด้าน ได้แก่

4.1 เป้าหมายด้านสติ ปัญญา เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาและความรู้ เช่น การเรียน ส่งเสริมทั้งในและนอกระบบ แทนการใช้เวลาว่างดูโทรทัศน์ รายการบันเทิงไร้สาระตลอดคืน โดยไม่รู้ว่าทำอะไรที่เป็นประโยชน์ ประเทืองปัญญา

4.2 เป้าหมายด้านร่างกาย เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรง เช่น ตั้งเวลาเพื่อการ ออกกำลังกาย การวางแผนพักผ่อนในวันหยุด

4.3 เป้าหมายการดำเนินชีวิต เพื่อเสริมสร้างชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการ ทำงาน เช่น การวางแผนสำหรับอนาคต การศึกษาต่อ การวางแผนการทำงาน เพื่อให้ได้ตามเวลาที่ กำหนด การวางแผนเพื่ออนาคตของครอบครัวอย่างรอบคอบในทุกด้าน

4.4 เป้าหมายด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น การใช้เวลาในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหายและคนร่วมองค์กร แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม ในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ แบ่งเวลาให้การทำงานบูรณาการจิตใจด้วยคำสอนทางศีลธรรมและศาสนา เป็นต้น

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีคนหลายคนทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจ เพราะรู้สึกว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนดีขึ้นมานาน ขาดแรงจูงใจในการทำงานแต่งงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้มีแรงจูงใจ พึงพอใจและมีความสุข

6. มีผลตอบแทนคุ้มค่า ผลตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรมนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองต่อความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้ โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพ และทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต

7. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อวิถีชีวิตในเชิงบวก เนื่องจากการบำรุงขวัญเป็นกำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจโดยตนเอง ได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ และรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม

8. มีสัมพันธภาพที่ดี (Healthy relationship) สัมพันธภาพที่ดีช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานสร้างเสริมคุณภาพงาน การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดี นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในการทำงาน

9. มีคุณภาพชีวิตงาน คุณภาพชีวิตงานที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดีส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ หรือผลผลิตที่มีคุณภาพตลอดจนความผูกพันต่อองค์กร สร้างสรรค์งานคุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้

10. งานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อปรารถนาความสำเร็จและความผาสุกในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองเพื่อความเข้าใจ โดยเฉพาะงานที่ท้าทายและใช้ความรู้ปัญญาเพื่อความสำเร็จในงานและชีวิต เกิดความสบายใจเมื่องานสำเร็จตามความประสงค์

นอกจากนี้จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ยังพบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานเพิ่มเติมได้แก่

1. สถานภาพสมรส เนื่องจาก ครอบครัวที่เป็นแหล่งของความสุข ความรัก ปัญญา มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยให้ความเครียดน้อยลง ก่อให้เกิดภาวะทางอารมณ์มากขึ้น ไม่รบกวนการทำงาน ทำให้มีเหตุผล ไม่หวั่นไหว ทำให้ด้วยสติปัญญาที่สุขุมรอบคอบ คนที่แต่งงานแล้วจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ระบายความคับข้องใจในการทำงาน มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีคู่คิด สัมพันธภาพที่มีในครอบครัวจึงช่วยลดความเครียดจากทำงานได้

2. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน หากพยาบาลประจำการ ได้รับการเสริมพลังอำนาจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา พยาบาลประจำการจะมีความสุขในการทำงานเนื่องจากการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ทำให้พยาบาลประจำการเกิดอำนาจในตนเองในการที่จะตัดสินใจ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ทันเหตุการณ์ อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดศักยภาพและความภาคภูมิใจในการบริหารจัดการงานที่ตนรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านการสนับสนุน ด้านทรัพยากร และด้านการได้รับโอกาส ส่งผลให้พยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงานได้

พรรณนิภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาและสรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานไว้ ดังนี้

1. งานที่ทำทลายความสามารถ ลักษณะงานที่น่าสนใจทำให้เกิดการพัฒนาตนเองไม่รู้สึกเบื่อหน่ายงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

2. บรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นบรรยากาศของความร่วมกันปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัด ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกรักทำงาน

3. สัมพันธภาพที่ดี ช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

4. การมีส่วนร่วมในงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติภารกิจร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าในงาน เกิดความรู้สึกรักสนุก ตั้งใจ มุ่งมั่น อย่างที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตน เกิดความพึงพอใจและมีความสุข

6. คุณภาพชีวิตในงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในองค์กร ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของบุคลากรได้

นอกจากนี้จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐของ พรรณิภา สืบสุข (2548) ยังพบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานเพิ่มเติมได้แก่

1. การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งการที่บุคคลรับรู้คุณลักษณะขององค์การนั้นจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความสุขในการทำงานตามมา ส่งผลให้การขาดงาน และการลาออกจากงานลดลง

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ในองค์การพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยถือว่าเป็นผู้บริหารระดับต้น ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สัมพันธ์โดยตรงกับผู้ให้บริการ จำเป็นต้องทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ กระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องมีความสามารถทางการบริหารและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งบทบาทที่สำคัญ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรด้วยวิสัยทัศน์ที่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไป ผู้นำที่มีความสามารถสร้างขวัญและกำลังใจต่อผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน เกิดการพัฒนางาน และมีส่วนช่วยให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตนเอง เกิดแรงจูงใจในตนเองในการทำงาน มีอารมณ์ทางบวกในการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ตามปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. การรับรู้คุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน เนื่องจากพยาบาลประจำการซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนนั้นเห็นว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและจำเป็นต่อสังคม ในขณะที่เดียวกันสภาพของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนนั้นก็ถือเป็นลูกจ้างขององค์การเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานอื่นๆ ไม่มีการแบ่งระดับชั้น ทำให้พยาบาลรู้สึกถึงคุณค่าของการเป็นพยาบาลและได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการเป็นพยาบาลสูง ซึ่งส่งผลให้พยาบาลเกิดความสุขในการทำงานและคงอยู่ในอาชีพพยาบาลต่อไป และการมีความสามารถ การมีคุณความดี การมีอำนาจ การมีความสำคัญ ทำให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลลัพธ์ที่ดี เมื่อเกิดผลลัพธ์ที่ดีก็ทำให้ได้รับการชมเชยทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ให้บริการ อาจได้รับผลตอบแทน มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และเกิดความสุขในการทำงานตามมาในที่สุด

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนนั้นได้เน้นการขายบริการที่ดีเลิศแก่ผู้รับบริการ ดังนั้นจึงมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่พยาบาลหรือผู้ให้บริการนั้นต้องจัดให้มีปริมาณเพียงพอที่จะให้บริการผู้ป่วยได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว นอกจากนี้ปริมาณผู้รับบริการที่โรงพยาบาลเอกชนจะน้อยกว่าโรงพยาบาลของรัฐพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนจึงมีเวลาในการปฏิบัติงานและให้บริการแก่ผู้ป่วยแต่ละคนได้อย่างเต็มที่ไม่ต้องเร่งรีบ ดังนั้น สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิต สังคม จะทำให้พยาบาลประจำการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ รวดเร็ว เนื่องจากมีเครื่องมือ เครื่องใช้ทันสมัย อุณหภูมิในที่ทำงานเหมาะสม ได้รับการสนับสนุนทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

ประพิศ สามะศิริ และ บุษบา หน้ายคอน ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร พบว่า

1. ความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการปฏิบัติงาน เนื่องจากถ้าพยาบาลได้รับการยอมรับนับถือ มีความเชื่อมั่นในตนเองในภาวะผู้นำ มีความรู้และทักษะการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสอนและให้ความรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ป่วยและญาติเกิดความร่วมมือในการดูแล มีการวางแผนที่ดีและประเมินผลอย่างต่อเนื่องตลอดจนมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ ทำให้พยาบาลมีความสามารถในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้คือ สิ่งจูงใจที่จะเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

2. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่าโครงสร้างองค์กรที่ดีมีทิศทางชัดเจน มีระบบงาน/กระบวนการให้บริการที่มีคุณภาพ ผู้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบต่องาน มีเป้าหมายงานที่ชัดเจน สามารถมอบหมายงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถ และพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มที่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความอบอุ่นระหว่างผู้ร่วมงานที่ดีจะเกิดความภักดีต่อองค์การ

Walton (1973) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิต และได้รับความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายคลึง

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่ง

อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency development) หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาสดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง ความเชื่อที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับ

6. ธรรมเนียมในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (Work and the total life space) หมายถึง การกำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสมควรสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

8. ความเกี่ยวข้องกับสังคม (Social relevance) หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

3. แรงจูงใจในการทำงาน

3.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973: 101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action)” ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆ วงการ

แรงจูงใจ ตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) ของ Tois and Carroll (1982: 387) หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

Steers and Portor (1979) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำ โน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

แรงจูงใจ (Motivation) ในความหมายทางจิตวิทยา หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้น ให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง แรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยให้บุคคลพยายาม ทำงานให้เจริญก้าวหน้า แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจ ทั้งสองอย่างแตกต่างกันตรงที่ว่า แรงจูงใจภายในเกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความ ต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุสิ่งของ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2531)

วิภากร มาพบสุข (2540) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นด้วยปัจจัย ต่างๆ ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา ทั้งที่โดยตั้งใจ และไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การพยายามให้ ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของ คนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดยอดตามเป้าหมาย ของการทำงาน

พนาวลัย ช้างประเสริฐ (2548) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะได้ รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น และ ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2549) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจ ทุ่มเทและอุทิศตน ในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งจูงใจให้ แสดงพฤติกรรมในการทำงานไปสู่จุดหมายปลายทาง โดยสนองตอบความต้องการของตนเองและ สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดตามเป้าหมายของการ ทำงาน

3.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีคนกล่าวไว้มากมาย ในที่นี้จะกล่าวถึง โดยสังเขปเพื่อการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การพยาบาล ดังนี้คือ

3.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) หรือ ทฤษฎีจูงใจ (Theory of Motivation) ของมาสโลว์

Abraham H. Maslow เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม ทฤษฎีของเขาได้ชื่อว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ โดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ซึ่งพบว่าบุคคลมักดิ้นรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จึงแสวงหาความต้องการ ขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการนั้นจะมีอยู่ตลอดเวลาและจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการถ้าได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะยังเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงคือบุคคลจะมีความต้องการในระดับต่อไปเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว

Maslow (1970) ได้จัดระดับความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า Hierarchy of Needs ตามลำดับขั้นของความต้องการที่เป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยา รักษาโรค การพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) เมื่อความต้องการในขั้นแรกได้รับการตอบสนองหรือเกิดความพึงพอใจแล้ว ขั้นต่อไปมนุษย์จะเกิดความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทั้งในปัจจุบันและในอนาคต รวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจด้วย

3. ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นความต้องการทางสังคม (Social Needs) ก็จะเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลเป็นลำดับต่อมา คือต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้รับความรักจากผู้อื่น รวมทั้งความต้องการที่จะรักใคร่ผู้อื่นด้วย

4. ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) นอกจากมนุษย์จะมีความต้องการมีเพื่อนฝูง หรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมแล้ว มนุษย์ยังมีความต้องการอยากเด่น อยากมีความสำคัญ อยากให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ ซึ่งหมายถึงทางด้านฐานะ บทบาท และความมั่นคงทางสังคม ความต้องการในขั้นนี้อาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรกเป็นความปรารถนา สำหรับกำลังใจ ความสำเร็จ ความพอเพียง ความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนความเชื่อมั่นที่จะอยู่ในโลกอย่างอิสระและมีเสรีภาพ ส่วนประเภทที่ 2 เป็นความปรารถนาเกี่ยวกับเกียรติยศ ชื่อเสียง และศักดิ์ศรี ฐานะต่างๆทางสังคม การได้รับการยอมรับ ความสนใจ ความสำคัญ และความซาบซึ้ง ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self actualization needs) เป็นความต้องการในระดับสูงคือ ความต้องการรู้จักตนเองว่ามีคุณค่า มีความรู้

ความสามารถแท้จริงเพียงใด โดยเฉพาะในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่มนุษย์ชาติ เป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความคิดของตน

อย่างไรก็ตาม ความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์อาจมีความซ้ำซ้อนกัน กล่าวคือ ความต้องการในลำดับหนึ่งอาจจะยังไม่หมดไป ความต้องการอีกลำดับหนึ่งอาจเกิดขึ้นมาได้อีก และเมื่อความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้ว ก็ยังคงมีอิทธิพลในตัวมนุษย์ไม่หมดสิ้นไปเลยทีเดียว ความต้องการของมนุษย์ในแต่ละลำดับขั้นจึงมีความคาบเกี่ยวกันอยู่เสมอ

Maslow ได้ชี้ให้เห็นถึงการจูงใจคนที่สำคัญคือ การที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมนั้น จำเป็นต้องเข้าใจถึงธรรมชาติแห่งความต้องการของบุคคลอย่างถ่องแท้เสียก่อน ทฤษฎีของ Maslow สามารถอธิบายได้ว่าความสุขในการทำงานของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ส่วนหนึ่งย่อมมาจากการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นในระดับปัจเจกบุคคลก่อนคือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตอบในระดับบุคคลแล้ว ความต้องการลำดับขั้นอื่นๆ ก็จะตามมาซึ่งสามารถอธิบายปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและความสุขในการทำงานต่อไป

3.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัชเบิร์ก (Herberg's Motivation Hygiene Theory)

Herzberg ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ครั้งแรกเมื่อปี 1959 โดยศึกษาเพิ่มเติมจากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยภายในที่อยู่ภายในบุคคล อันเป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางเฉพาะตน Herzberg ศึกษาว่าคนเราต้องการได้อะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มีอยู่ 2 ประการคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน หลังจากนั้นทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก ก็เป็นที่นิยมนำไปใช้ศึกษาเกี่ยวกับด้านการทำงานกันอย่างแพร่หลาย และได้มีการพัฒนาองค์ประกอบให้เหมาะสมกับกลุ่มที่ศึกษา Herzberg (1973) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากทฤษฎีสองปัจจัย ดังนี้

1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในบุคคลที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับงาน และความสำเร็จของงานโดยตรง ถ้ามีอยู่จะเป็นสิ่งสนับสนุนจูงใจและให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความชอบและรักงานที่ปฏิบัติ หรือเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างมากได้ ประกอบด้วย

1.1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ หรือบุคคลอื่นทั่วไปการยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานและขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่น่าสนใจ เป็น ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายความสามารถหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ มีอำนาจในการตัดสินใจและรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงาน โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเปลี่ยนแปลงสถานะ หรือตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ จากตำแหน่งหนึ่งก้าวไปสู่อีกตำแหน่งหนึ่ง โดยเพิ่มโอกาสและความรับผิดชอบในงานให้มากขึ้น

2 ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าความต้องการหรือปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่มีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงานตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น รวมถึงกฎ ระเบียบต่างๆ ขององค์การที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถ ความยุติธรรม และวิธีการของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน และการบริหารงานภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพได้ทันที่และเหมาะสม มีการมอบหมายหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน รวมถึงความสามารถในการนิเทศ ความยินดี และความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงาน

2.3 เงินเดือน ค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่พึงได้รับ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง เงินพิเศษอื่นๆ รวมถึงผลประโยชน์ต่างๆ ในรูปของสวัสดิการ มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีการปรับเพิ่มขึ้นเป็นไปตามที่คาดหวังไว้

2.4 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ซึ่งต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว สัดส่วนระหว่างปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสมกัน

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) หมายถึง การติดต่อกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้

โดยสรุปแล้ว จากทฤษฎีสองปัจจัย หรือทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ที่อธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบคือ ปัจจัยจูงใจ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยค้ำจุน ที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญและสามารถอธิบายปัจจัยที่จะทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานอันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้อย่างครอบคลุม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Herzberg (1973) มาใช้อธิบายกรอบแนวคิดด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ดังนี้คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพราะหากพยาบาลประจำการเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดีหรือพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะทำให้พยาบาลประจำการเกิดความสุขในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีคนกล่าวไว้อีกมากมาย เช่น ทฤษฎีแรงจูงใจไฟว์สเต็มทรีของ McClelland, ทฤษฎีการจูงใจของ McGregor

3.3 แรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

การนำเอาทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1973) ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยค้ำจุนที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ มาใช้กระตุ้นหรือเพิ่มแรงผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีดังกล่าว

สามารถอธิบายปัจจัยที่ทำให้บุคคลในองค์การเกิดความสุขในการทำงานอย่างครอบคลุม ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจและทราบปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงานหรือเกิดความทุกข์ในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการ รวมทั้งประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพื่อส่งผลให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg กับความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่าการบริหารงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคคลกร ผู้บริหารควรเน้นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การมอบงานให้รับผิดชอบมากขึ้น การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคคลกร เป็นต้น ส่วนปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ก็ควรต้องให้ความสนใจด้วยแต่มีใช้น้อยเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หากแต่เป็นไปเพื่อให้บุคคลกรมีความสุขในการทำงาน

4. การสนับสนุนทางสังคม

4.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการอย่างมากมาย จึงได้มีการให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ ดังนี้

Cobb (1976) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้รับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่าที่ให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นถึงคุณค่า ยกย่องนับถือ และรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

Brandt & Winert (1981) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกอึดใจหรือพึงพอใจต่อความต้องการซึ่งเกิดจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสังคม ซึ่งประกอบไปด้วยความรักใคร่ผูกพัน การรับรู้ตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การมีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น การได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า และการได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ และการสนับสนุนทางสังคมดังกล่าวมาจาก แหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคมที่มีความหลากหลาย

House (1981) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลประกอบด้วย การให้การดูแลและการให้ความเชื่อถือไว้วางใจ การยอมรับนับถือ เห็นถึงคุณค่า และการให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ได้แก่ คำแนะนำ ข้อมูล วัสดุสิ่งของหรือบริการต่างๆ ตลอดจนให้ข้อมูลย้อนกลับและข้อมูลเพื่อการเรียนรู้และการประเมินตนเอง

Thoit (1986) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลในเครือข่ายของสังคมได้รับความช่วยเหลือจากการมีการติดต่อสัมพันธ์กันของบุคคลในสังคมในด้านอารมณ์สังคม ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านทรัพยากร ซึ่งการสนับสนุนจะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญและตอบสนองต่อความเครียดได้ในระยะเวลาที่รวดเร็วขึ้น

Pender (1987) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงความ เป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ ได้รับการรัก รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น โดยได้รับจากกลุ่มคนในระบบสังคมนั้นๆ เป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านจิตอารมณ์ วัสดุ อุปกรณ์ ข่าวสาร คำแนะนำ ซึ่งทำให้บุคคลสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร (2544) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคล ได้รับความช่วยเหลือด้านอารมณ์ สังคม สิ่งของและข้อมูลข่าวสาร จากบุคคลอื่นในเครือข่ายสังคม ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กัน นำมาซึ่งความรู้สึกที่ดีต่อกัน ผูกพันกัน ยอมรับนับถือกัน มีความพึง พอใจต่อกันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ปิติมา ฉายโสภาส (2546) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคล ได้รับความช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม เช่น บิดา มารดา พี่น้อง ญาติ เพื่อน และผู้ร่วมงาน ทั้งด้านวัตถุ สิ่งของ ด้านการเงิน ข้อมูลข่าวสาร อารมณ์ การยอมรับนับถือ ได้รับความ รัก เอาใจใส่จากบุคคลในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เชื่อว่ามีคนรักและสนใจ มีคน ยกย่อง และมองเห็น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

สรุป การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือจากการมี ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้ร่วมงาน และ ครอบครัว ทั้งด้านอารมณ์สังคม ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากร ซึ่งการสนับสนุนจะช่วยให้บุคคล สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ ช่วยลดความเครียดได้อย่างเหมาะสม และทำให้เกิดความสุข ในการทำงาน

4.2 แนวคิดและทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อบุคคลทั้งภาวะปกติ และภาวะวิกฤตของชีวิต ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมได้รับความสนใจเป็น อย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบบริการสุขภาพ โดยจะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวกับ สถานการณ์ต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดได้อย่างเหมาะสม (Brandt & Weinert, 1981) นอกจากนี้ การสนับสนุนทางสังคมยังช่วยส่งเสริมความมีคุณค่าในตนเองให้กับบุคคล (Norbeck, 1982) และ ยังทำให้บุคคลเชื่อว่าเขาจะได้รับความรักและการดูแลเอาใจใส่ ได้รับการยกย่องนับถือและมีคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถให้สิ่งที่ดี ให้การบริการและการป้องกันให้กันและกัน ในเวลาคับ ขันหรือเวลาเกิดอันตราย (Cobb, 1976) จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้มีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับ สนับสนุนทางสังคมต่างๆ กัน ดังนี้

Cobb (1976) ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นข้อมูลหรือข่าวสารที่ทำให้ บุคคลเชื่อว่ามีคนรักคนสนใจ มีคนยกย่องและมองเห็นคุณค่าและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ สังคม และได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ชนิด คือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลเชื่อว่าตนเองได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ และมีความใกล้ชิดสนิทสนม มีความผูกพันและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. การสนับสนุนด้านการยอมรับยกย่อง (Esteem support) เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และบุคคลอื่นให้การยอมรับนับถือและเห็นคุณค่าของตนเอง

3. การสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Socially support) เป็นข้อมูลที่บอกให้ทราบว่าบุคคลนั้นเป็น สมาชิกหรือส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคม และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในสังคมของตน

Thoits (1986) ได้อธิบายแนวคิดของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่าเป็นระดับของความ ต้องการพื้นฐานที่จะได้รับการตอบสนอง โดยการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ความต้องการพื้นฐานทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก การยอมรับ ยกย่องการเห็นคุณค่า การเป็นเจ้าของความมีชื่อเสียง และความปลอดภัย ความต้องการพื้นฐานทางสังคมดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองเมื่อได้รับการสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม (Socioemotional aid) เช่น การได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจ ความเข้าใจ การยอมรับ การเห็นคุณค่า และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2. การได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational aid) ได้แก่ การได้รับคำแนะนำ ข่าวสาร

3. การได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental aid) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือด้านภาระงาน วัสดุอุปกรณ์ การช่วยเหลือครอบครัว และการช่วยเหลือทางการเงิน ทำให้บุคคลที่ได้รับการช่วยเหลือ สามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบได้ตามปกติ

House (1981) ให้แนวคิดของการสนับสนุนทางสังคมว่าประกอบด้วย การสนับสนุน 4 ด้าน คือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) เป็นการให้การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ ความรักและความผูกพันต่อกัน

2. การสนับสนุนด้านการประเมินเปรียบเทียบพฤติกรรม (Appraisal support) ได้แก่ การเห็นพ้อง การรับรอง การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นในสังคมซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจ

3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information support) เป็นการให้ข้อมูล คำแนะนำ ข้อเท็จจริง การบอกแนวทางเลือกหรือแนวทางปฏิบัติ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา

4. การช่วยเหลือด้านสิ่งของ (Instrument support) เป็นการช่วยเหลือโดยจัดหาเงินทุน เครื่องมือและบริการที่จำเป็น

Pender (1987) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ ได้รับความรัก รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น โดยได้รับจากกลุ่มบุคคลในระบบของสังคม เป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านจิตอารมณ์ วัสดุอุปกรณ์ ข่าวสาร คำแนะนำซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และได้แบ่งแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 5 ระบบ คือ

1. ระบบการสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural support system) ได้แก่ แหล่งสนับสนุนจากครอบครัว ญาติพี่น้อง ซึ่งถือว่ามีค่ามากที่สุดต่อผู้ป่วย (Jones & Dimond, 1982: 12-19) เพราะครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อผู้ป่วยตั้งแต่วัยเด็ก เป็นแหล่งที่ถ่ายทอดค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนพฤติกรรม การปฏิบัติสัมพันธ์และประสบการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตอันจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการให้การสนับสนุนผู้ป่วย

2. ระบบการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน (Peer support system) เป็นการสนับสนุนที่ผู้ป่วยได้รับจากบุคคลซึ่งมีประสบการณ์ มีความชำนาญในการที่จะค้นคว้าหาความต้องการ และสามารถติดต่อชักจูงผู้ป่วยได้โดยง่าย เป็นเหตุให้ผู้ป่วยเป็นบุคคลซึ่งประสบความสำเร็จ และสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เลวร้ายต่างๆ ในชีวิตได้

3. ระบบการสนับสนุนด้านศาสนา หรือแหล่งอุปถัมภ์ต่างๆ (Religious organizations of denomination) เป็นแหล่งที่จะช่วยให้ผู้ป่วยได้มีการแลกเปลี่ยนความเชื่อ ค่านิยม คำสอน คำแนะนำ เกี่ยวกับวิถีการดำรงชีวิต และขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ ได้แก่ พระนักบวช หมอสอนศาสนา กลุ่มผู้ปฏิบัติธรรม

4. ระบบการสนับสนุนจากกลุ่มวิชาชีพด้านสุขภาพ (Health professional support system) เป็นแหล่งสนับสนุนแห่งแรกๆ ที่ให้การช่วยเหลือผู้ป่วย ซึ่งจะมีความสำคัญต่อเมื่อการสนับสนุนที่ได้รับจากครอบครัว เพื่อนสนิท และกลุ่มเพื่อน ยังไม่เพียงพอ

5. ระบบการสนับสนุนจากกลุ่มวิชาชีพอื่นๆ (Organized support system not directed by health professionals) เป็นการสนับสนุนจากกลุ่มบริการ อาสาสมัคร กลุ่มช่วยเหลือตนเอง (Self-help groups) เป็นกลุ่มที่เป็นสื่อกลางที่ช่วยให้ผู้ป่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ในทางที่ส่งเสริมให้ผู้ป่วยสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงต่างๆ ในชีวิต

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม อาจกล่าวได้ว่า การแบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคมของนักวิชาการหลายๆ ท่านมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดในการแบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคมของพยาบาลประจำการตามแนวคิดของ Thoits (1986) ซึ่งครอบคลุมและตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางสังคมที่จำเป็น

ของบุคคล ได้แก่ การตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย ก็ได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร การตอบสนองความต้องการด้านจิตใจ อารมณ์และสังคม ก็ได้รับการสนับสนุนทางด้านอารมณ์สังคม และการสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร อีกทั้งการสนับสนุนทางสังคมตามแนวคิดของ Thoits (1986) เชื่อว่าเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมการเผชิญความเครียดของบุคคลได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงคิดว่าการสนับสนุนทางสังคมตามแนวคิดของ Thoits (1986) มีความเหมาะสมที่จะนำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้มากกว่าแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่นๆ

แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม

แหล่งของการสนับสนุนทางสังคมมีความเกี่ยวข้องกับชนิดและปริมาณของการสนับสนุนทางสังคม ทั้งนี้ชนิดของการสนับสนุนนั้นจะเปลี่ยนแปลงไปตามแหล่งที่ให้การสนับสนุน ส่วนปริมาณของการสนับสนุนทางสังคมจะขึ้นอยู่กับเครือข่ายสังคมที่ให้การสนับสนุน

Caplan (1980) ได้แบ่งแหล่งที่ให้การสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 แหล่ง คือ

- 1) ผู้บังคับบัญชา
- 2) ผู้ร่วมงาน
- 3) คู่สมรส เพื่อนและเครือญาติ

House (1981) ได้แบ่งแหล่งที่ให้การสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 7 แหล่ง คือ

- 1) คู่สมรส
- 2) ญาติ
- 3) เพื่อน
- 4) เพื่อนบ้าน
- 5) ผู้บังคับบัญชา
- 6) ผู้ร่วมงาน
- 7) ผู้ให้บริการ เช่น ทีมสุขภาพ

McElveen (1983) กล่าวถึงแหล่งของการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว ญาติพี่น้อง และเพื่อน ซึ่งครอบครัวและญาติพี่น้องเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับบุคคลมากที่สุด โดยจะมีการติดต่อกันบ่อยครั้ง มีโอกาสแลกเปลี่ยนสิ่งของ บริการ ข้อมูล ข่าวสาร และช่วยเหลือในการแก้ปัญหา รองลงมาคือ กลุ่มเพื่อน

Pender (1987) ได้แบ่งแหล่งที่ให้การสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 5 แหล่ง คือ

- 1) กลุ่มสนับสนุนตามธรรมชาติ
- 2) กลุ่มบุคคลใกล้ชิด
- 3) กลุ่มบุคคลทางศาสนา
- 4) กลุ่มบุคคลด้านสุขภาพ
- 5) กลุ่มวิชาชีพอื่นๆ

สำหรับแหล่งสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Caplan et. al. (1980) ซึ่งได้แบ่งแหล่งสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 แหล่ง คือ (1) ผู้บังคับบัญชา (2) ผู้ร่วมงาน (3) คู่สมรส เพื่อน และเครือญาติ เพื่อนให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงจัดแหล่งการสนับสนุนทางสังคมใหม่ โดยแบ่งแหล่งสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 แหล่ง คือ (1) ผู้บังคับบัญชา (2) ผู้ร่วมงาน (3) ครอบครัว

4.3 การสนับสนุนทางสังคมกับความสุขในการทำงาน

การได้รับการสนับสนุนทางสังคม เป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่อยู่ร่วมกันจำนวนมาก ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ในการทำงานจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงบุคคลในครอบครัว หากบุคคลได้รับการยอมรับ สนับสนุนช่วยเหลือจากกลุ่มคนเหล่านี้ ก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เกิดความพึงพอใจในงานส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่ง ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ส่วนหนึ่งย่อมมาจากปัจจัยในด้านครอบครัวหรือจากแรงสนับสนุนจากครอบครัว

Bass (1998) กล่าวว่า บุคคลที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน จะสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ การสนับสนุนทางสังคมจะทำหน้าที่จัดหรือป้องกันความเครียดทำให้บุคคลมีความเข้มแข็งสามารถเผชิญกับสิ่งที่ยากได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมจะช่วยป้องกันผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ จากภาวะวิกฤตหรือการเปลี่ยนแปลงได้ (House, 1981) บุคคลที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะเป็นผู้ที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ (Dutton and Ashford, 1993; Spreitzer and Quinn, 1996) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากการได้รับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ทิศทางและได้รับข้อมูลข่าวสารจะสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ (Barker, 1992) แหล่งสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมาจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่ให้การสนับสนุนด้านอารมณ์ จะช่วยสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและมีความเชื่อมั่นในตนเองรวมทั้งส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำ สอดคล้องกับ โสภณ สุภาพงษ์ (2542) กล่าวว่า หากผู้บริหารสามารถสร้างสภาพการทำงานให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีรายได้ที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมดี ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากร และความรู้ให้ทุกคนเกิดความสุขกับการทำงานได้ ย่อมนำมาซึ่งการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งดีงาม และเกษมตันติผลาชีวะ (2545) กล่าวว่า ความสุขกับการทำงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

จากการทบทวนวรรณกรรมการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน สำหรับการศึกษาที่เกี่ยวกับพยาบาลภายในประเทศยังมีไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเรื่องความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ซึ่งหมายถึงขาดความสุขในการทำงาน

5. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

5.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Sheldon (1971) ได้กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์การในทางบวกซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Porter, Steers, Mowday and Boulian (1974) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคลที่แสดงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะพยายามรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

Meyer and Allen (1993) ได้กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นคงอยู่ในองค์กร ประกอบด้วยความผูกพัน 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันและมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ตลอดจนมีความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภายในองค์กรนั้นไว้

วรมน เดชเมธาวิพงศ์ (2544) ได้สรุปความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจทุ่มเทการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นผลรวมที่เกิดจากสภาวะทางจิตที่มีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ ความรู้สึกผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน

ชนิษฐา ไตรยภัย (2548) ได้สรุปความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึก หรือมีพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความต้องการอยู่กับองค์กรต่อไปโดยไม่คิดลาออก

สรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึก หรือมีพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ในด้านบวก รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง

ขององค์กร ขอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป

5.2 แนวคิดและทฤษฎีการความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการด้านการบริหารองค์กร ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้หลายแนวคิด เพื่อให้ทุกองค์กรสามารถเลือกนำไปใช้เป็นแนวทางให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

Kanter (1972) มีความเห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เต็มใจที่จะอุทิศใจให้กับองค์กร โดยการผูกพันตนเองเข้ากับสัมพันธภาพทางสังคมขององค์กร และเมื่อสังคมในองค์กรตอบสนองความต้องการของบุคคลทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันกับองค์กร โดยแต่ละบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติขององค์กรต่อบุคคลในองค์กร โดยแบ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่เป็นลักษณะต่อเนื่อง (Continuance commitment) เป็นลักษณะของบุคคลในองค์กรที่อุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และเสียสละเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่เป็นลักษณะรวมกลุ่ม (Cohesion commitment) เป็นความผูกพันทางสังคมในองค์กร ซึ่งเกิดการกระตุ้นให้รวมกลุ่มจนทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในลักษณะควบคุม (Control commitment) เป็นลักษณะที่สมาชิกมีการผูกพัน ขอมรับ และปฏิบัติตามบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กร

Porter, Steers, Mowday and Boulian (1974) กล่าวถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่ามีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร คือ มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ขององค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ คือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่ปรารถนาที่จะโยกย้าย เปลี่ยนแปลง หรือลาออกจากองค์การแม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงกันหรือได้รับผลตอบแทนที่มากกว่า

Meyer and Allen (1993) ได้เสนอแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านใหญ่ๆ ดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคุณลักษณะส่วนบุคคลของร่วมงาน ลักษณะโครงสร้างองค์การ ลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานที่เข้มแข็งและมั่นคง การได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังที่บุคคลได้ตั้งใจไว้ จะมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

2. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์การในการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ โดยคำนึงถึงการลงทุน การสะสมการทุ่มเทที่ได้ อุทิศให้กับองค์การ การละทิ้งองค์การไป อาจทำให้เกิดการสูญเสียผลประโยชน์ อีกทั้งมีทางเลือกอื่นๆจำกัดสำหรับตนเอง

3. ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งเกิดจากประสบการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นในองค์การ ที่เน้นการจงรักภักดีต่อองค์การของตนเอง เนื่องจากได้รับประโยชน์จากการได้ใช้จ่ายในการฝึกอบรมทักษะต่างๆ ในระหว่างการทำงานและเกิดความรับผิดชอบและสำนึกในการที่จะตอบแทนองค์การ

จะเห็นได้ว่าแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีหลากหลาย ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การขึ้นอยู่กับลักษณะของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคคล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ Meyer and Allen (1993) ซึ่งประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อผู้ร่วมงาน ลักษณะโครงสร้างองค์การ ลักษณะงาน ซึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ เป็นความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ มีการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นการแสดงความจงรักภักดีต่อองค์การ เกิดการสำนึกและรับผิดชอบต่อในการที่จะตอบแทนองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยแนวคิดนี้สามารถอธิบายถึงลักษณะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการได้ครอบคลุม และเป็นแนวคิดที่มีความเหมาะสมกับบริบทของพยาบาลประจำการที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในปัจจุบันนี้

5.3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงาน

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กรในการจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีรายงานการศึกษาความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าความพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนักวิจัยทางสังคมศาสตร์ได้ทำการทดลองและยืนยันว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถประเมินได้จากความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานเป็นส่วนหนึ่งของความสุขในการทำงาน กล่าวคือ หากบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูงเท่ากับว่าบุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นด้วย (Hood and Koberg, 1991) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความก้าวหน้า และมีศักดิ์ศรี (Transuvan, 1992) บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีผลมาจากการที่บุคคลนั้นได้ตั้งใจทุ่มเทและอุทิศตนที่จะปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมาก่อน ซึ่งนับว่าเป็นความต้องการขององค์กรที่จะได้ทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า การที่บุคคลได้ทำงานอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมมีความผูกพันกับงานและมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานนั้นด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานยังไม่พบ ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในงาน ซึ่งย่อมหมายถึงมีความสุขในการทำงานด้วย พอสรุปได้ดังนี้

สอดคล้องกับการศึกษาของ นิชดา ผุยเจริญ (2545) ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และ (Transuvan, 1992) ได้กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานในองค์กร เพราะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความอยู่รอดขององค์กร และเกิดความผูกพันขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนธิดา ดิษบุตร (2540) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ เงินเดือน และสวัสดิการ

ธารกมล อนุสิทธิ์ศุภการ (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการเผชิญความเครียด กับความเครียดในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 285 คน ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมที่

หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับจากผู้ร่วมงาน จากเพื่อนและจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและจากเพื่อนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในบทบาทโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และจากครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในบทบาทโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย

กาญจนา กาญจนะ (2542) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวนปรุง เชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยจิตเวช ผลการศึกษาพบว่าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงหลายด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ทองศุกร์ บุญเกิด (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของหัวหน้างานกับการปรับตัวภายหลังถูกทำร้ายของพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่คุกคามบุคลากรในหน่วยงาน ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้นทำนายอัตราการขาดงานได้ แต่ถ้าได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีการสนับสนุนส่งเสริม ก็ทำให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงาน

ชีวันท์ พีชสะกะ (2544) ศึกษาการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ เพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงาน ให้แนวคิดว่าบุคลากรที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะทำงานได้มีประสิทธิภาพ เพราะคนที่ทำงานอย่างมีระบบ มีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีให้บรรลุเป้าหมาย จะประสบความสำเร็จและความสำเร็จในการทำงานในที่สุด

นฤมล ผ่องใส (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิตของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในประเทศไทย ปีการศึกษา 2541 สรุปได้ว่าการใช้ชีวิตร่วมกับสมาชิกในครอบครัวเป็นไปโดยราบรื่นนั้นเป็นฐานที่ดีสำหรับการใช้ชีวิตด้านอื่น รวมทั้งการทำงานด้วย เพราะความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความสุข และผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบ และความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัว สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในชีวิตได้

ศรีสุภา สีดากุล และคณะ (2544) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค และเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

สายสมร เฉลยกิตติ (2544) ศึกษาวิจัยพบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และด้านโอกาส ตลอดจนการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากหัวหน้าหรือผู้ป้วย ส่งผลให้พยาบาลประจำเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นิยดา หุยเจริญ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในตน มีความสัมพันธ์ทางบวก ความสุขในการทำงานของพยาบาล

พรธนิภา สืบสุข (2548) ศึกษาวิจัยพบว่า การรับรู้ลักษณะงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ป้วยมีความสัมพันธ์ทางบวกความสุขในการทำงานของพยาบาล

ปิติมา ฉายโอภาส (2548) ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งในการมองโลก การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์บวกกับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาล

ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อธิบายว่า เมื่อพยาบาลมีความยึดมั่นความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เต็มใจที่จะเสียสละ และพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายและเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรความยึดมั่นความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต้องปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไปจะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งลดอัตราการลาออก โอนย้าย ในการสนับสนุนให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความชื่นชอบและพอใจในงานที่ทำ ทำให้พยาบาลมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกความสุขในการทำงานของพยาบาล

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า

ความสุขในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถคาดการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

Stubbs and Rooks (1985) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคม ความเครียดในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยจิตเวช ห้องผ่าตัดและหอผู้ป่วยอายุรกรรม ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลทั้ง 4 แผนก มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานไม่แตกต่างกัน พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก และห้องผ่าตัด ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมมากกว่าพยาบาลในหอผู้ป่วยจิตเวช พยาบาลที่มีความเครียดในการทำงานน้อยและได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมมาก จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานต่ำ

Chipiboga and Bailey (1986) ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก และหอผู้ป่วยอายุรกรรมและศัลยกรรม พบว่า พยาบาลที่ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้ตรวจการและผู้ร่วมงาน ระบุว่าตนเป็นที่ต้องการของผู้ป่วย จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานต่ำและยังพบอีกว่าพยาบาลมีการปรับตัวต่อความเครียดได้ดี การที่มีสิ่งรบกวนในชีวิตประจำวันสูง จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูง

Edgar (1999) ศึกษาแรงจูงใจของพยาบาลและความสัมพันธ์ที่เป็นคุณลักษณะของการปฏิบัติการพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลศัลยกรรม อายุรกรรม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบคุณลักษณะงานที่เหมาะสมในการทำงานการพยาบาลและเพิ่มคุณลักษณะของการปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ ความมีอิสระของงาน เวลาที่เพียงพอในการดูแลผู้ป่วย จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

Manion (2003) ทำการศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล จำนวน 24 คน จากการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลเกิดจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ มีความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นเห็นคุณค่าในตน การรับรู้ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงานในอัตราที่สูงขึ้น

Shimonitsu, et al. (2003) ศึกษาความเครียดและความเบื่อหน่ายของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในประเทศญี่ปุ่น พบว่า ความเครียดและเบื่อหน่ายงานมีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ลักษณะงานที่ต้องให้บริการผู้ป่วยตลอดเวลา การนอนหลับไม่เป็นเวลา ภาระงานหนัก ความขัดแย้งในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย และสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานไม่ดี

Kall (2004) ศึกษาความสุขและประสบการณ์เชิงบวกของบุคคลในการทำงานเชิงธุรกิจ ผลการศึกษาพบว่าความสุขในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงาน และพบว่าความรู้สึกเป็นสุข เกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงาน เพราะมีแรงจูงใจที่ทำให้

สนุกสนาน และมีความรู้สึกที่ดีกับการทำงาน ได้ผลลัพธ์เชิงบวกในประสบการณ์ชีวิต เช่น การมีรายได้เพิ่มขึ้น ผลงานที่มีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีชีวิตชีวาในการทำงาน

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความสุขในการทำงานเสริมสร้างผลลัพธ์เชิงบวกได้หลายมิติทั้งทางด้านบุคคล องค์กร ตลอดจนสังคมที่สร้างสรรค์จากคนที่ทำงานอย่างมีความสุข รู้สึกอยากทำงาน เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง ซึ่งเป็นองค์กรที่มีบุคลากรในทีมสุขภาพจำนวนมาก ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงหลายๆ ด้านในปัจจุบัน ทำให้ต้องเผชิญกับภาวะเครียดทั้งระบบงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น การติดต่อสื่อสาร การได้รับข้อมูลหรืออำนาจในการจัดการอาจไม่ทั่วถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจไม่เอื้ออำนวยความสะดวกเท่าที่ควร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆ อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลได้ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เกิดความรักผูกพันในองค์กร และคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลตลอดไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยศึกษาตัวแปรต้น ด้านแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยขอเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง และเพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ที่มีขนาด 121- 500 เตียง มีจำนวนประชากร รวมทั้งสิ้น 6,928 คน จากโรงพยาบาล 25 แห่ง แบ่งตามส่วนราชการกระทรวงสาธารณสุข ใน 4 เขต ดังนี้ เขต 1 โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โรงพยาบาลปทุมธานี โรงพยาบาลเสนา โรงพยาบาลอ่างทอง โรงพยาบาลสมุทรปราการ เขต 2 โรงพยาบาลพระสังฆราชองค์ที่ 17 โรงพยาบาลชัยนาท โรงพยาบาลอินทร์บุรี โรงพยาบาลสิงห์บุรี โรงพยาบาลลพบุรี โรงพยาบาลบ้านหมี่ โรงพยาบาลพระพุทธบาท โรงพยาบาลนครนายก เขต 3 โรงพยาบาลฉะเชิงเทรา โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โรงพยาบาลตราด เขต 4 โรงพยาบาลพลพลพระยุหเสนา โรงพยาบาลมะการักษ์ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก โรงพยาบาลบ้านโป่ง โรงพยาบาลโพธาราม โรงพยาบาลสมุทรสาคร โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย โรงพยาบาลพระจอมเกล้า โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จากหอผู้ป่วยและงานผู้ป่วยนอก ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สํารวจจำนวนพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ทั้งหมด 25 แห่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 6,928 คน

2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นประชากรในโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยใช้สูตร (Yamene, 1973)

$$\begin{aligned}
 \text{สูตร } n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \text{ เมื่อระดับความมีนัยสำคัญเป็น .05} \\
 n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\
 N &= \text{ขนาดของประชากร} \\
 e &= \text{ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่ยอมรับได้จากกลุ่มตัวอย่าง} \\
 &\quad \text{ในที่นี้กำหนดไว้ 5\%} \\
 \text{แทนค่า } n &= \frac{6928}{1 + 6928(0.05)^2} \\
 &= 378
 \end{aligned}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 378 คน

3. สุ่มในระดับเขต โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง หากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตใช้วิธีสุ่มแบบง่าย โดยใช้อัตราส่วนแต่ละเขต 1 : 2 เขตที่มีโรงพยาบาล 3 แห่ง ใช้อัตราส่วน ดังนี้ เขต 1 สุ่มมา 3 แห่ง เขต 2 สุ่มมา 4 แห่ง เขต 3 สุ่มมา 2 แห่ง และเขต 4 สุ่มมา 5 แห่ง รวมมีจำนวนโรงพยาบาลที่สุ่มตัวอย่างได้ทั้งหมด 14 แห่ง (ตารางที่ 1)

4. สุ่มในระดับโรงพยาบาล กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มได้แล้วในระดับเขตทั้ง 14 โรงพยาบาล โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาลตามเกณฑ์ของ เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และคณะ(2539) ดังนี้

ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล = $\frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด} \times \text{จำนวนพยาบาลประจำการในแต่ละโรงพยาบาล}}{\text{จำนวนพยาบาลประจำการทั้ง 14 โรงพยาบาล}}$

ผลการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 378 คน ดังแสดงในตารางที่ 1

เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานครบทุกแผนก ผู้วิจัยจึงเลือกจากแผนกที่ให้บริการพยาบาล ดังนี้ แผนกสูติ-นรีเวชกรรม แผนกผู้ป่วยศัลยกรรม แผนกศัลยกรรมกระดูก แผนกอายุรกรรม แผนกกุมารเวชกรรม หอผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยพิเศษ ห้องคลอด ห้องผ่าตัด ห้องอุบัติเหตุฉุกเฉิน และแผนกผู้ป่วยนอก

5. สุ่มในระดับแผนก คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการในแต่ละแผนกที่สุ่มได้ โดยคำนวณตามสัดส่วนประชากร เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก โดยผู้วิจัยให้ผู้ประสานงานจับสลากรายชื่อในกลุ่มตัวอย่าง ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามที่กำหนดรวมจำนวนทั้งหมด 378 คน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

เขต	จังหวัด	ชื่อ โรงพยาบาล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)			
เขต 1	นนทบุรี	1. โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า	422	36			
		อ่างทอง	263	-			
		สมุทรปราการ	361	31			
		ปทุมธานี	303	26			
		พระนครศรีอยุธยา	5. โรงพยาบาลเสนา	194	-		
เขต 2	สุพรรณบุรี	6. โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17	183	-			
		ชัยนาท	7. โรงพยาบาลชัยนาท	293	25		
		สิงห์บุรี	8. โรงพยาบาลสิงห์บุรี	291	25		
		ลพบุรี	9. โรงพยาบาลอินทร์บุรี	226	-		
			10. โรงพยาบาลลพบุรี	313	26		
		นครนายก	11. โรงพยาบาลบ้านหมี่	194	-		
			12. โรงพยาบาลนครนายก	297	-		
		สระบุรี	13. โรงพยาบาลพระพุทธบาท	299	25		
			เขต 3	ฉะเชิงเทรา	14. โรงพยาบาลฉะเชิงเทรา	358	30
		ตราด			15. โรงพยาบาลตราด	317	27
		สระแก้ว			16. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว	200	-
เขต 4	กาญจนบุรี	17. โรงพยาบาลพลพล	306	-			
		พยุหเสนา	18. โรงพยาบาลมะการักษ์	215	18		
		ราชบุรี		19. โรงพยาบาลบ้านโป่ง	300	25	
		สมุทรสาคร	20. โรงพยาบาลโพธาราม	211	-		
			21. โรงพยาบาลดำเนินสะดวก	197	-		
		เพชรบุรี	22. โรงพยาบาลสมุทรสาคร	333	28		
			23. โรงพยาบาลพระจอมเกล้า	363	31		
		สมุทรสงคราม	24. โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย	297	25		
			ประจวบคีรีขันธ์	25. โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์			
		รวม			6,928	378	

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มีทั้งหมด 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

การสร้างเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างและลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. สร้างแบบสอบถาม โดยนำโครงสร้างตัวแปรมาทำตารางวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปร สร้างคำถามให้สอดคล้องกับลักษณะของตัวแปรแต่ละตัว ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ทั่วไป เขตภาคกลาง ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาแผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และรายได้ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่าง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยพัฒนาและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ พนาวัลย์ จ้างประเสริฐ (2548) ที่สร้างจากแนวคิดของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค่าจูง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมถึงให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา เพื่อความเหมาะสมอีกครั้ง มีข้อคำถามทั้งหมด 42 ข้อ ดังนี้

ปัจจัยจิตใจ

ด้านความสำเร็จในงาน	4 ข้อ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4 ข้อ
ด้านลักษณะของงาน	5 ข้อ
ด้านความรับผิดชอบ	5 ข้อ
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4 ข้อ

ปัจจัยคำจูน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4 ข้อ
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4 ข้อ
ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน	4 ข้อ
ด้านสภาพการทำงาน	4 ข้อ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ข้อคำถามทุกข้อเป็นข้อความเชิงบวก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5 = เป็นจริงมากที่สุด	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
4 = เป็นจริงมาก	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก
3 = เป็นจริงบางส่วน	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงบางส่วน
2 = เป็นจริงน้อย	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย
1 = เป็นจริงน้อยที่สุด	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ มีการคิดคะแนนดังนี้ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ย จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม แล้วนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ และแปลผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง วรรณสุต, 2542)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.50 – 5.00	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยพัฒนาและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของปีติมา ฉายโอภาส (2546) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของ Thoits (1986) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์สังคม ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านทรัพยากร โดยแบ่งแหล่งสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 แหล่งคือ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้ร่วมงาน และครอบครัว ตามแนวคิดของ Caplan et.al (1980) มีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ดังนี้

ด้านอารมณ์สังคม	6 ข้อ
ด้านข้อมูลข่าวสาร	4 ข้อ
ด้านทรัพยากร	5 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ข้อคำถามทุกข้อเป็นข้อความเชิงบวก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5 = มากที่สุด	ผู้ตอบได้รับการสนับสนุนตามข้อความนั้นมากที่สุด
4 = มาก	ผู้ตอบได้รับการสนับสนุนตามข้อความนั้นมาก
3 = ปานกลาง	ผู้ตอบได้รับการสนับสนุนตามข้อความนั้นปานกลาง
2 = น้อย	ผู้ตอบได้รับการสนับสนุนตามข้อความนั้นน้อย
1 = น้อยที่สุด	ผู้ตอบได้รับการสนับสนุนตามข้อความนั้นน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนการสนับสนุนทางสังคมของพยาบาลประจำการ มีการคิดคะแนนดังนี้ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ย จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม แล้วนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ และแปลความหมายของระดับเฉลี่ยคะแนนดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.50 – 5.00	ได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	ได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	ได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	ได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยพัฒนาและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ ขนิษฐา ไตรปักษ์ (2548) ที่สร้างจากแนวคิดของ Meyer and Allen (1993) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่และด้านความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ ดังนี้

ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	5 ข้อ
ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	5 ข้อ
ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	6 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ข้อคำถามทุกข้อเป็นข้อความเชิงบวก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5 = มากที่สุด	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบมากที่สุด
4 = มาก	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบมาก
3 = ปานกลาง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบปานกลาง
2 = น้อย	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบน้อย
1 = น้อยที่สุด	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ มีการคิดคะแนนดังนี้ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ย จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม แล้วนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ และแปลผลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (ประคองกรรมสูตร, 2542)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.50 – 5.00	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในระดับต่ำที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยพัฒนาและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) แนวคิดของ Diener (2003) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางด้านบวกและด้านอารมณ์ทางด้านลบ มีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในชีวิต	5 ข้อ
ด้านความพึงพอใจในงาน	5 ข้อ
ด้านอารมณ์ทางด้านบวก	5 ข้อ
ด้านอารมณ์ทางด้านลบ	5 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ข้อคำถามทุกข้อเป็นข้อความเชิงบวก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5 = เป็นจริงมากที่สุด	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดตลอดเวลา หรือเกิดขึ้นทุกวัน
4 = เป็นจริงมาก	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก หรือเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยมาก หรือเกิดขึ้น 4-5 วันต่อสัปดาห์
3 = เป็นจริงบางส่วน	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงบางส่วน หรือเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อย หรือเกิดขึ้นไม่เกิน 3 วันต่อสัปดาห์
2 = เป็นจริงน้อย	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย หรือเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบางครั้ง หรือเกิดขึ้น 1-2 วันต่อสัปดาห์
1 = เป็นจริงน้อยที่สุด	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด หรือเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นน้อยที่สุด หรือเกิดนานๆ ครั้ง หรือไม่มีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นเลย

การแปลผลคะแนนความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ มีการคิดคะแนนดังนี้ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ย จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม แล้วนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ และแปลผลความหมายของระดับเฉลี่ยคะแนนดังนี้ (ประกอบ กรรณสูต, 2542)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.50 – 5.00	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ ตามลำดับดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมเนื้อหา การใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน (ดังรายนามในภาคผนวก ก) ซึ่งมีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำวิจัย และมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องที่ผู้วิจัยศึกษา เพื่อให้ตรวจพิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระคำถาม การใช้ภาษา และมีมิติที่วัดของแบบสอบถามทั้ง 5 ตอน โดยกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับกับคำนิยามเลย
- 2 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมาก จึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
- 3 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อย จึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
- 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

นำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ มาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index หรือ CVI) จากสูตร (Polit & Hunger, 1999)

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

จากการคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ค่า CVI เท่ากับ 0.93, 0.86, 0.93 และ 0.95 ตามลำดับ ซึ่งค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาที่มีคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ 0.8 ขึ้นไป (Polit & Hunger, 1999) แสดงว่า แบบสอบถามทุกตอนที่ใช้ในการวิจัยนี้ คุณภาพด้านความตรงของเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยานิพนธ์ พิจารณาความเห็นชอบอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยมีการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล มีข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

คงเดิม	7	ข้อ
ตัดข้อคำถาม	1	ข้อ
รวมข้อคำถามทั้งสิ้น	7	ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 41 ข้อ

คงเดิม	30	ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	11	ข้อ
เพิ่มข้อคำถาม	1	ข้อ
รวมข้อคำถามทั้งสิ้น	42	ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม มีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ

คงเดิม	3	ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	12	ข้อ
รวมข้อคำถามทั้งสิ้น	15	ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ

คงเดิม	12	ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	4	ข้อ
รวมข้อคำถามทั้งสิ้น	16	ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ

คงเดิม	17	ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	3	ข้อ
รวมข้อคำถามทั้งสิ้น	20	ข้อ

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ เพื่อหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือต่อไป

2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับการตรวจปรับปรุงแก้ไข และผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมุทรสาคร ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) เมื่อพิจารณาค่าที่ได้ พบว่าไม่มีข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงหรือตัดออก เนื่องจากเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ ซึ่งค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้มีค่าเท่ากับ 0.7 ขึ้นไป (Polit & Hunger, 1999; Burn & Groves, 2001) จึงนำแบบสอบถามชุดนี้ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง แล้วนำมาหาความเที่ยงของแบบสอบถามอีกครั้ง ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	กลุ่มทดลองใช้ (n = 30)	กลุ่มตัวอย่างจริง (n = 378)
แรงจูงใจในการทำงาน	.82	.94
ปัจจัยจูงใจ		
ด้านความสำเร็จในงาน	.75	.71
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.89	.77
ด้านลักษณะของงาน	.76	.79
ด้านความรับผิดชอบ	.75	.70
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.87	.83
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	.87	.85
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	.88	.90
ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน	.83	.82
ด้านสภาพการทำงาน	.80	.84
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.80	.85
การสนับสนุนทางสังคม	.93	.94
การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม	.84	.84
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	.88	.86
การสนับสนุนด้านทรัพยากร	.74	.84
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	.87	.92
ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	.87	.88
ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	.78	.86
ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	.75	.82

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	กลุ่มทดลองใช้ (n = 30)	กลุ่มตัวอย่างจริง (n = 378)
ความสุขในการทำงาน	.87	.83
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	.81	.83
ด้านความพึงพอใจในงาน	.84	.85
ด้านอารมณ์ทางบวก	.82	.81
ด้านอารมณ์ทางลบ	.86	.77

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 14 แห่ง พร้อมด้วยโครงการวิจัย และตัวอย่างเครื่องมือวิจัย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลประจำการ

2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล แก่พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิ์ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง และเพื่อให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยได้แนบซองเปล่า (ซึ่งผู้วิจัยเตรียมไว้ให้) ให้กลุ่มตัวอย่างนำแบบสอบถามใส่ซองภายหลังทำแบบสอบถามเสร็จสมบูรณ์แล้วและปิดผนึกซองด้วยตนเองให้เรียบร้อย ส่งให้กลุ่มงานการพยาบาลเก็บรวบรวมและส่งกลับทางไปรษณีย์ถึงผู้วิจัยโดยตรง หรือผู้วิจัยเดินทางไปรับกลับคืนด้วยตนเองที่กลุ่มงานการพยาบาลตามวันเวลาที่นัดหมายไว้ โดยผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 – 17 มีนาคม 2551 รวมระยะเวลา 14 วัน โดยส่งแบบสอบถามทั้งหมด 378 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ของแบบสอบถามครบจำนวน 378 ฉบับ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการวิจัยหลังจากที่ได้รับอนุมัติจากคณะบดี คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ชี้แจงด้วยตนเองกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามพร้อมขอคำยินยอมเข้าร่วมการวิจัย
2. ชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ในหน้าแรกของแบบสอบถามการวิจัย โดยบอกวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถาม ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับแบบสอบถาม อธิบายประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมการวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่างได้รับทราบ และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการได้ตลอดเวลาซึ่งการปฏิเสธนี้จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น
3. เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยเก็บข้อมูลดิบที่ได้จากแบบสอบถามไว้เป็นความลับ และอยู่ในที่ที่ปลอดภัย
4. วิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวม การรายงานผลการวิเคราะห์ในลักษณะที่ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 13.0 (Statistical Package for the Social Science for Windows) ตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและรายได้ นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และประเมินระดับค่าเฉลี่ยจำแนกเป็นทั้งรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test statistic) โดยมีเกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

ค่าระหว่าง	± 0.70 ถึง ± 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่าระหว่าง	± 0.30 ถึง ± 0.69	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่าระหว่าง	± 0.01 ถึง ± 0.29	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่าที่ได้	$= 0.00$	ไม่มีความสัมพันธ์

โดยที่เครื่องหมายบวก + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น + หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน แต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น - หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

4. สร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ จากตัวแปรพยากรณ์ แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบที่ระดับ .05

4.1 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

4.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์โดยการทดสอบ (t-test)

4.3 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ โดยใช้สถิติการทดสอบรวมเอฟ (Overall F-test statistic)

4.4 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (B) ในรูปคะแนนดิบ

4.5 ทดสอบค่า F เมื่อทดสอบ B ของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์

4.6 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

4.7 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta)

5. แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

6. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และรายได้ (N = 378)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	5	1.32
หญิง	373	98.68
อายุ		
21 – 30 ปี	91	24.07
31 – 40 ปี	143	37.83
41 – 50 ปี	133	35.19
51 ปีขึ้นไป	11	2.91
อายุเฉลี่ย = 37.2, SD = 7.36, อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 53 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด	158	41.80
คู่	205	54.23
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	15	3.97
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี / ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี	340	89.95
ปริญญาโท	38	10.05
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล		
1 – 10 ปี	146	38.63
11 – 20 ปี	137	36.24
21 ปีขึ้นไป	95	25.13
ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย = 14.3, SD = 7.39 ระยะเวลาต่ำสุด 2 ปี ระยะเวลาสูงสุด 33 ปี		
รายได้		
10,000 – 20,000 บาท	137	36.24
20,000 – 30,000 บาท	135	35.71
20,000 – 30,000 บาท	95	25.93
40,000 บาทขึ้นไป	8	2.12

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 37.2 ปี มีสถานภาพกลุ่มมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.23 ระดับการศึกษา ส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี/ ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89

ส่วนมากมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 14.3 ปี สำหรับรายได้ต่อเดือน 10,001– 20,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง (ตารางที่ 4 - 8)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำแนกตามรายด้าน (N = 378)

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ความพึงพอใจในงาน	4.04	0.55	สูง
ความพึงพอใจในชีวิต	3.91	0.56	สูง
อารมณ์ทางบวก	3.86	0.34	สูง
อารมณ์ทางลบ	2.23	0.38	ต่ำ
โดยรวม	3.51	0.30	สูง

จากตารางที่ 4 ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต และอารมณ์ทางบวก ($\bar{X} = 3.91$ และ 3.86 ตามลำดับ) โดยอารมณ์ทางลบ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.23$)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง (ตารางที่ 9 - 25)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำแนกตามรายด้าน (N = 378)

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ			
ความสำเร็จในงาน	4.11	0.37	สูง
ความรับผิดชอบ	3.92	0.44	สูง
ลักษณะของงาน	3.81	0.46	สูง
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.80	0.45	สูง
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.59	0.65	สูง
ปัจจัยค้ำจุน			
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.98	0.63	สูง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.94	0.53	สูง
นโยบายและการบริหารงาน	3.86	0.59	สูง
สภาพการทำงาน	3.45	0.67	ปานกลาง
เงินเดือน ค่าตอบแทน	3.37	0.73	ปานกลาง
โดยรวม	3.79	0.38	สูง

จากตารางที่ 5 แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$) ในส่วนของปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านความสำเร็จในงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.92, 3.81, 3.80$ และ 3.59 ตามลำดับ) และในส่วนของปัจจัยค้ำจุน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$ และ 3.86 ตามลำดับ) โดยสภาพการทำงาน และเงินเดือน ค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$ และ 3.37 ตามลำดับ)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและครอบครัวของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำแนกตามรายด้าน (N = 378)

การสนับสนุนทางสังคม	จากผู้บังคับบัญชา			จากเพื่อนร่วมงาน			จากครอบครัว			โดยรวม		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านอารมณ์สังคม	3.38	0.71	ปานกลาง	3.57	0.57	สูง	4.21	0.64	สูง	3.72	0.47	สูง
ด้านทรัพยากร	3.44	0.73	ปานกลาง	3.37	0.69	ปานกลาง	3.78	0.70	สูง	3.53	0.54	สูง
ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.81	0.69	สูง	3.53	0.64	สูง	3.21	0.96	สูง	3.52	0.54	สูง
โดยรวม	3.51	0.65	สูง	3.49	0.56	ปานกลาง	3.80	0.61	สูง	3.60	0.46	สูง

จากตารางที่ 6 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและครอบครัว ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านอารมณ์สังคม มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมา คือ ด้านทรัพยากร และข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 3.53$ และ 3.52 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาตามรายด้านจากผู้บังคับบัญชาพบว่า ด้านข้อมูลข่าวสาร มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา คือ ด้านทรัพยากร และอารมณ์สังคม ($\bar{X} = 3.44, 3.38$ ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาตามรายด้านจากเพื่อนร่วมงานพบว่า ด้านอารมณ์สังคม มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมา คือ ด้านข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากร ($\bar{X} = 3.53, 3.37$ ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาตามรายด้านจากครอบครัวพบว่า ด้านอารมณ์สังคม มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา คือ ด้านทรัพยากร และข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 3.78, 3.21$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำแนกตามรายด้าน (N = 378)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	4.13	0.56	สูง
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.87	0.57	สูง
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	3.75	0.73	สูง
โดยรวม	3.92	0.54	สูง

จากตารางที่ 7 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป
เขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความยึดมั่น
ผูกพันด้านจิตใจมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัด
ฐาน และความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.87$ และ 3.75 ตามลำดับ)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง (แสดงไว้ในตารางที่ 26)

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง (N = 378)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจในการทำงาน	0.507	.000	ปานกลาง
การสนับสนุนทางสังคม	0.388	.000	ปานกลาง
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	0.647	.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.507, 0.388$ และ 0.647 ตามลำดับ)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการสร้างสมการพยากรณ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ (ตารางที่ 27-28)

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยค่าอำนาจพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของอำนาจพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

ลำดับชั้นตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F	P-value
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	0.674	0.454	0.453	313.045	0.000
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการสนับสนุนทางสังคม	0.689	0.475	0.472	169.653	0.000
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน	0.694	0.482	0.478	115.859	0.000

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอยมี 3 ตัวแปร ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 48.2 ($R^2 = 0.482$) โดยที่ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถพยากรณ์หรือมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการถึงร้อยละ 45.4 ($R^2 = 0.454$) เมื่อเพิ่มตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 47.5 ($R^2 = 0.475$) และเมื่อเพิ่มตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 48.2 ($R^2 = 0.482$) แสดงถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ B ของสมการถดถอยพหุคูณ พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise)

ตัวแปรอิสระ	B	S.E _B	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	27.246	2.764		9.865	0.000
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	0.452	0.037	0.563	12.083	0.000
การสนับสนุนทางสังคม	0.040	0.015	0.119	2.727	0.007
แรงจูงใจในการทำงาน	0.049	0.022	0.110	2.195	0.029
	R = 0.694	R ² = 0.482	F = 115.859		

จากตารางที่ 10 พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Beta = 0.452) รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงาน (Beta = 0.049) และการสนับสนุนทางสังคม (Beta = 0.040) โดยตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวสามารถอธิบายความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.482 แสดงว่าตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 48.2

จากตารางดังกล่าวสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} \text{ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ} = 27.246 + 0.452 \text{ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} \\ + 0.049 \text{ แรงจูงใจในการทำงาน} \\ + 0.040 \text{ การสนับสนุนทางสังคม}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} \text{ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ} = 0.563 \text{ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} \\ + 0.119 \text{ การสนับสนุนทางสังคม} \\ + 0.110 \text{ แรงจูงใจในการทำงาน}$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง และเพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และตอนที่ 5 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน และหาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของเท่ากับ .82, .93, .87 และ .87 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามไปยังโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 14 แห่ง รวมจำนวนทั้งหมด 378 ฉบับ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 3 – 14 มีนาคม 2551 แจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 378 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ทั้งหมด 378 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 13.0 คำนวณหาค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 37.2 ปี มีสถานภาพคู่ คิดเป็นร้อยละ 54.2 ระดับการศึกษา ส่วนมากจบการศึกษาปริญญาตรี/ ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.9 ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 14.3 ปี และมีรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุด คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.2

2. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พบว่า

2.1 ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต และ อารมณ์ทางบวก ($\bar{X} = 3.91$ และ 3.86 ตามลำดับ) โดยอารมณ์ทางลบ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.23$)

2.2 แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$) ในส่วนของปัจจัยจูงใจ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านความสำเร็จในงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.92, 3.81, 3.80$ และ 3.59 ตามลำดับ) และในส่วนของปัจจัยค้ำจุน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$ และ 3.86 ตามลำดับ) โดยสภาพการทำงาน และเงินเดือน ค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$ และ 3.37 ตามลำดับ)

2.3 การสนับสนุนทางสังคมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านอารมณ์สังคม มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมาคือ ด้านทรัพยากร และข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 3.53$ และ 3.52 ตามลำดับ)

2.4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน และ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.87$ และ 3.75 ตามลำดับ)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวม ได้ข้อค้นพบดังนี้

3.1 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ($r = 0.507$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ($r = 0.388$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ($r = 0.647$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ตัวแปรอิสระที่เข้าสมการถดถอยมี 3 ตัวแปร คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 0.454 ($R^2 = 0.454$) เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์การสนับสนุนทางสังคมเข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เพิ่มขึ้นเป็น 0.475 ($R^2 = 0.475$) และเมื่อเพิ่มตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 48.2 ($R^2 = 0.482$) แสดงถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Beta = 0.452) รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงาน (Beta = 0.049) และการสนับสนุนทางสังคม (Beta = 0.040) โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 27.246 + 0.452 \text{ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} + 0.049 \text{ แรงจูงใจในการทำงาน} \\ + 0.040 \text{ การสนับสนุนทางสังคม}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.563 \text{ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} + 0.119 \text{ การสนับสนุนทางสังคม} \\ + 0.110 \text{ แรงจูงใจในการทำงาน}$$

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ผลการศึกษาแยกอภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

1.1 ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$) (ตารางที่ 4) สอดคล้องกับการศึกษาของ จงจิตเลิศวิบูลย์มงคล (2546) และ พรรณีภา สืบสุข (2548) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$ และ 3.75 ตามลำดับ) กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$) ประพิศ สามะศิริ และบุษบา หน่ายคอน (2550) ที่ศึกษาในโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ($\bar{X} = 3.92$) อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน รู้สึกพึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ มองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ทำอยู่ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ อีกทั้งงานที่ทำส่งเสริมการใช้สติปัญญา ทำให้ต้องพิจารณาเชิงเหตุผลตลอดเวลา ประกอบกับงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องกระทำกับคุณภาพชีวิตของบุคคลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พยาบาลจึงต้องทำงานบนพื้นฐานของความรับผิดชอบเชิงศีลธรรม เพื่อการทำงานอย่างถูกต้อง ซื่อสัตย์และเชื่อถือได้ สมเหตุสมผลในการกระทำ และจากการที่โรงพยาบาลมีการพัฒนาเพื่อให้ผ่านการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล (HA) ทำให้มีความชัดเจนในเรื่องของนโยบาย เป้าหมาย ตลอดจนมีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเสนอความคิดเห็นและในการแก้ปัญหาทางการพยาบาล ส่งผลให้พยาบาลประจำการทำงานอย่างมีความสุข ดังแนวคิดของ Diener (2003) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ ให้ผลต่ออารมณ์ทางด้านบวกมากกว่าอารมณ์ทางด้านลบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยด้านอารมณ์ทางบวกและความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ประภัสสร ฉันทศรัทธาการและยุพิน อังสุโรจน์ (2546) ที่ศึกษาตัวประกอบคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ พบว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลมักเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ของชีวิต โดยเฉพาะกิจกรรมการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่ศึกษานั้นหมายถึง ความรู้สึกเป็นสุข พึงพอใจในการทำงาน และรู้ว่าการทำงาน ทำให้ชีวิตมีคุณค่า ส่งผลต่อการพัฒนางานบริการให้มีคุณภาพ ช่วยให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีความสุข อีกทั้ง ฟาริดา อิบราฮิม (2543) กล่าวว่า พยาบาลต้องช่วยเหลือตนเองให้สุขก่อน จึงจะช่วยเหลือให้คนอื่นได้ จากการศึกษาสนับสนุนดังกล่าว อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง เพราะพยาบาลประจำการมองเห็นคุณค่าในตนเอง กิจกรรมการทำงาน of พยาบาลจึงเป็นบรรยากาศที่เป็นสุข

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของคะแนนเฉลี่ยซึ่งได้เท่ากับ 3.51 (ค่าคะแนน 3.50-4.49 เป็นระดับคะแนนความสุขมาก) อาจเนื่องมาจากสภาพการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ซึ่งเป็นสถานบริการสุขภาพระดับทุติยภูมิ มีขนาดของโรงพยาบาลและจำนวนเตียงรับผู้ป่วยอยู่ในขนาดกลางถึงใหญ่ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 57.14) เป็นโรงพยาบาลขนาด 300-400 เตียง รองมา (ร้อยละ 35.71) เป็นโรงพยาบาลขนาด 400-500 เตียง ซึ่งเริ่มจะมีโครงสร้างขององค์กรที่สลับซับซ้อน มีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น การสื่อสารอาจไม่ทั่วถึง ทำให้การติดต่อประสานงานเป็นไปอย่างล่าช้า บุคลากรในโรงพยาบาลส่วนใหญ่เป็นคนพื้นที่ภาคกลาง ซึ่งสังคมเป็นสังคมเมืองชุมชนแน่นหนากว่าภาคอื่น มีคุณภาพชีวิตน้อยกว่าภาคอื่น สภาพจิตใจอยู่ในระดับต่ำกว่าทุกภาคของประเทศไทย นอกจากนี้ภาคกลางยังเป็นเขตที่มีโรงงานเขตอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และผู้ประกอบการรายย่อยจำนวนมากทำให้ต้องรองรับทั้งผู้ประกันตนและชาวต่างชาติเข้ามาทำงาน ทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น และต้องใช้ภาษาการสื่อสารที่หลากหลายจากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางที่ถึงแม้จะอยู่ในระดับสูงแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าโรงพยาบาลสังกัดอื่นๆ ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงาน 3.66-3.94

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$) อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการมีความรักและเอาใจใส่ในงานซึ่งเป็นภารกิจหลักที่ตนกระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ มองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ทำ มีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ได้กระทำความดี กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง และมองว่างานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานที่ตนชอบและงานที่ทำนั้นประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความสุขของ Diener (2003) ที่กล่าวว่า กิจกรรมที่ทำให้บุคคลมีความสุขเกิดขึ้นจากการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่ได้อธิบายไว้ว่า ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานเกิดจากพยาบาลประจำการมีความรักและเอาใจ

ใส่งาน ซึ่งเป็นภารกิจหลักที่ตนกระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ มองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ทำ มีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ได้กระทำความดี กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง และมองว่างานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานที่ตนชอบและงานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จ เช่นเดียวกับ ลดาวัลย์ รวมเมฆ (2544) ที่กล่าวว่าบรรยากาศที่ให้ความพึงพอใจในงานเป็นบรรยากาศที่พยายามทำงานอย่างมีความสุข

ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91$) อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในชีวิตของตนเองที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อีกทั้งพยาบาลประจำการมีหลายระดับและมีตำแหน่งในหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน แต่ละคนมีพื้นฐานครอบครัว การดำเนินชีวิตที่หลากหลาย และมีการกำหนดเป้าหมาย หรือความสำเร็จของชีวิตไว้ต่างกัน อาจทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในชีวิตในระดับที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการ อาจเนื่องมาจาก อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีพื้นฐานมาจากการดำเนินชีวิตที่หลากหลาย สภาพครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมที่แตกต่างกัน อาจทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในชีวิตที่แตกต่างกัน ประกอบกับพยาบาลมีเป้าหมายในชีวิตที่ตนกำหนดไว้แตกต่างกัน และมีความสมหวังในประสบการณ์ของชีวิตไม่เหมือนกัน จึงทำให้มีความพึงพอใจในชีวิตในระดับต่างกัน

ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางบวกของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$) อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุข สนุกกับการทำงาน รักและเอาใจใส่กับงานที่ทำ รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าที่ได้ทำงานที่ชื่นชอบ อีกทั้งยังคิดว่างานที่ทำได้บุญกุศล ได้ทำคุณงามความดี ซึ่งในข้อนี้พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$) อาจเนื่องจากกิจกรรมการทำงานของพยาบาลอยู่บนพื้นฐานเหตุผลเชิงศีลธรรม พยาบาลจึงทำงานอย่างมีความสุข ดังแนวคิดของ Diener (2003) ที่กล่าวว่า การกระทำกิจกรรมบนพื้นฐานเหตุผลเชิงศีลธรรมทำให้เกิดความสุข และบุคคลจะมีความสุขเมื่อประสบการณ์ที่ได้รับส่งผลต่ออารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ และการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่ได้อธิบายไว้ว่า ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ เกิดจากพยาบาลมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ตนทำ ทำให้เกิดอารมณ์ ความรู้สึกทางบวกสูงขณะทำงาน และเมื่อสภาพแวดล้อม หรือเหตุการณ์ที่ทำให้ไม่สบายใจหรือคับข้องใจก็จะทำให้เกิดอารมณ์ทางลบ และการศึกษาของพรณิภา สืบสุข (2548) อธิบายไว้ว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการเกิดจากอารมณ์ในทางบวก ในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องติดต่อดูแลสัมพันธ์กับบุคลากรต่างๆ เกิดการร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้พยาบาลเป็นบุคคลที่ต้องมีความเสียสละ

สูง มีความรักในวิชาชีพที่ปฏิบัติ กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางลบของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยรายด้านต่ำสุด อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.23$) อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการมีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย คับข้องใจในการทำงาน แต่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ หรือจัดการกับความไม่สบายใจหรือคับข้องใจที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ ดังแนวคิดของ Diener (2003) ที่กล่าวว่า บุคคลจะมีความสุขเมื่อได้รับประสบการณ์ที่ทำให้เกิดอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับต่ำ

1.2 ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$) (ตารางที่ 5) อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการมีแรงจูงใจภายในตนเองด้านปัจจัยจูงใจ ที่กระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความชอบและรักงานที่ปฏิบัติ ได้รับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในส่วนของปัจจัยค่าจูงแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากโรงพยาบาลและผู้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน และเนื่องจากพยาบาลประจำการจัดเป็นบุคคลที่มีเป้าหมายในการทำงาน มีความต้องการประสบความสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่อการทำงาน มีมาตรฐานในการทำงาน โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการในด้านการดูแลรักษาและระบบบริการพยาบาลภายใต้ต้น โยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์พัฒนาและรับรองคุณภาพ จากสถาบันรับรองคุณภาพโรงพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ทำให้งานที่ทำในปัจจุบัน เป็นงานที่ท้าทาย เปลี่ยนไปจากการทำงานเดิมๆ การทำงานในลักษณะใหม่ ต้องมีการวางแผน ปฏิบัติ ประเมินผล และทบทวนอยู่ตลอดเวลา จากเหตุผลดังกล่าวเป็นส่วนของปัจจัยจูงใจส่งเสริมให้พยาบาลประจำการเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยค่าจูง ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับสูง โดยด้านสภาพการทำงาน และเงินเดือน ค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ($r = 0.507$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อธิบายได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข เป็นสิ่งกระตุ้นซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายการทำงานจนประสบความสำเร็จ และจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง อธิบายได้จากแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล Herzberg ที่ศึกษาว่าคนเราต้องการได้อะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มีอยู่ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เช่นเดียวกับการศึกษาอื่นๆ ที่พบว่า แรงจูงใจมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในงาน ส่งเสริมความสุข ความสำเร็จในการทำงาน (ชมชื่น สมประเสริฐ, 2542; พวงเพ็ญ หุณห์พราน, 2544; วลัยลักษณ์ คำเพ็ญ, 2544; ชีวันนัท พิษสะกะ, 2544; ธงชัย สันติวงศ์, 2545; ญัฐยา ไพรสงบ, 2546) และการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ สอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศที่พบว่า แรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความประสบความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรและวิชาชีพได้ (Lymbomirsky, 2001; Newstrom and Davis, 2002; McClure and Hinshaw, 2002; Diener, 2002; Diener et al, 2003; Kall, 2004) นอกจากนี้ ชันยาภรณ์ พาพลงาม (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข และเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้งานสำเร็จ ซึ่งการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานนั้น หมายถึง ความรัก ความศรัทธาในอาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน อาจเกิดจากค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ หรือเกิดจากการมุ่งหวังในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตลอดจนความมั่นคงในอาชีพ บุคคลที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จและมีผลงานที่ดีด้วย ความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงาน ก็เป็นแรงจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน คือ ทั้งผู้บริหารและสมาชิกในหน่วยงานในหน่วยงานเข้าใจกันดี ไม่ล่าช้าใจ ไม่มีการบงกชบงเหี้ย ทุกคนช่วยเหลือกัน การทำงานก็จะมีความสุข ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขใน

การทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ดังนั้นหากผู้บริหารทางการพยาบาลพัฒนาให้มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ในระดับที่สูงขึ้น น่าจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับที่สูงขึ้นด้วยอีกเช่นกัน

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จากการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ($r = 0.388$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อธิบายได้ว่า หากพยาบาลประจำการได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านทรัพยากร ในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว พยาบาลประจำการจะมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่อยู่ร่วมกันจำนวนมาก ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ในการทำงานจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงบุคคลในครอบครัว หากบุคคลได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ สนับสนุนช่วยเหลือจากกลุ่มคนเหล่านี้ในการทำงาน ทำให้รู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีคุณค่า และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เกิดความพึงพอใจในงานส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน Bass (1998) กล่าวว่า บุคคลที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ การสนับสนุนทางสังคมจะทำหน้าที่ขัดหรือป้องกันความเครียดทำให้บุคคลเข้มแข็งเผชิญกับสิ่งที่ยากได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมจะช่วยป้องกันผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ จากภาวะวิกฤตหรือการเปลี่ยนแปลงได้ (House, 1981) บุคคลที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะเป็นผู้ที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ (Spreitzer and Quinn, 1996; Dutton and Ashford, 1993) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากการได้รับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ทิศทางและได้รับข้อมูลข่าวสารจะสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ (Barker, 1992)

แหล่งสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมาจากผู้บังคับบัญชา พบว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$) อธิบายได้ว่า เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือพยาบาลประจำการซึ่งจะมีความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาระดับต้นได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย และเนื่องจากกระแสการพัฒนาคุณภาพเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ทำให้ผู้บริหารทุกระดับของกลุ่มการพยาบาลต้องให้การสนับสนุนพยาบาลผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านทรัพยากร และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เสริมสร้างการประสานความร่วมมือ เน้นการทำงานเป็นทีม ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ

ศิริวรรณ หม่อมพ่อนุช (2544) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาในด้านข้อมูล ข่าวสารนั้นอยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยสูงสุด อธิบายได้ว่า การมีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันต่อเหตุการณ์ทำให้สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญในการให้ข้อมูลแนวทางแก้ไขปัญหา หรือแนวปฏิบัติที่เหมาะสมเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน รวมถึง การให้ข้อมูลด้านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ จะช่วยสร้างความไว้วางใจ และความรู้สึกมีคุณค่าและมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานรวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองและมีภาวะผู้นำ สอดคล้องกับ โสภณ สุภาพงษ์ (2542) กล่าวว่า หากผู้บริหารสามารถสร้างสภาพการทำงานให้มีความมั่นคงปลอดภัย สภาพแวดล้อมดี ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากร และความรู้ให้ทุกคน ทำให้เกิดความสุขกับการทำงานได้และย่อมนำมาซึ่งการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งดีงาม และเกษม ดันติผลาชีวะ (2545) กล่าวว่า ความสุขกับการทำงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ส่วนการสนับสนุนทางสังคมด้านทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่สามารถให้การสนับสนุนได้โดยอิสระ ต้องคำนึงถึงนโยบายโรงพยาบาลร่วมด้วยโดยเฉพาะปัจจุบันซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพบริการภายใต้การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อย่างไรก็ตามพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปยังได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในระดับปานกลาง เนื่องจากในการดำเนินงานตามโครงการพัฒนา และรับรองคุณภาพโรงพยาบาลนั้นได้กำหนดให้มีการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาคุณภาพอย่างเพียงพอ ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดการประเมินตนเองตามมาตรฐานด้านการนำและการบริหารองค์การในบทบาทของผู้นำ (สิทธิศักดิ์ พฤษย์ปิติกุล, 2543: 89, 183) ดังนั้นหากผู้บริหารทางการพยาบาลให้การสนับสนุนทางสังคมทั้งด้านอารมณ์สังคม ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านทรัพยากรในการทำงานแก่พยาบาลประจำการให้มากยิ่งขึ้น น่าจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับที่สูงขึ้นด้วยอีกเช่นกัน

แหล่งสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมาจากเพื่อนร่วมงานพบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลทั่วไปส่วนใหญ่เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ โครงสร้างเริ่มซับซ้อน มีบุคลากรทางการพยาบาลจำนวนมากและมีความหลากหลาย และภาระงานที่มาก อาจทำให้มีปฏิสัมพันธ์ที่เกือบลดลงน้อย อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานพบว่าด้านอารมณ์สังคม ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.57$) ถึงแม้จะอยู่ในองค์การที่เริ่มมีความซับซ้อนและภาระงานมากเพื่อนร่วมงานยังคงเป็นคนที่ใกล้ชิดที่สุดในการปฏิบัติงาน สามารถเป็นที่พึ่งพาด้านคำปรึกษาในการทำงานได้รวมถึงการให้กำลังใจปลอบโยนเมื่อมีปัญหาในเรื่องงาน รองจากครอบครัว สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิติมา ฉายโอภาส (2545) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ

ครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร และจากการศึกษาของ เสาวรส คงชีพ และยุพิน อังสุโรจน์ (2545) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะเป็นทางด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเซวออารมณ์ของพยาบาลประจำการ และยังสามารถพยากรณ์เซวออารมณ์ของพยาบาลประจำการได้ อันนำไปสู่ผลสำเร็จในการทำงานและทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

สำหรับแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมาจากครอบครัวนั้น พบว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$) อธิบายได้ว่า ครอบครัวเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับบุคคลมากที่สุดโดยเป็นแหล่งให้แรงสนับสนุนด้านอารมณ์ ให้ความรักและความอบอุ่นให้ความสนใจและเอาใจใส่ รับฟังความคิดเห็น ครอบครัวสามารถเป็นที่พึ่งพาในทุกด้านรวมถึงการปฏิบัติงานได้ หากเกิดอุปสรรคหรือผิดหวังครอบครัวจะเป็นแหล่งให้กำลังใจทำให้สามารถผ่านอุปสรรคไปได้ ซึ่งการศึกษานี้พบว่าคะแนนเฉลี่ยด้านอารมณ์สังคมจากครอบครัวสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) สอดคล้องกับการศึกษาของ วิไล พัวรักษา (2541) พบว่าพยาบาลได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวในระดับดีมาก และการศึกษาของ ศิริพร พงษ์ระวีวงศา (2543) พบว่าพยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากพ่อ/แม่/คู่สมรส/ลูก อยู่ในระดับสูง

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จากการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ($r = 0.59$) (ตารางที่ 36) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อธิบายได้ว่าเมื่อพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง จะทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เต็มใจที่จะเสียสละและพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายและเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป จะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งลดอัตราการลาออก โอนย้าย ในการสนับสนุนให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความชื่นชอบและพอใจในงานที่ทำ ส่งผลให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน ดังที่ Mayer and Allen (1993) ได้กล่าวถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร อันประกอบด้วยความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ Chelte (1983) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานในองค์กร เพราะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นสิ่งที่แสดงออกถึง

ความอยู่รอดขององค์กร และเกิดความผาสุกขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์ ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในระดับที่สูงขึ้น น่าจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับที่สูงขึ้นด้วยอีกเช่นกัน

3. ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละขั้นตอน พบว่าตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ได้ร้อยละ 48.2 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางได้

เมื่อพิจารณาน้ำหนัก และทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงาน และมีความสำคัญ หรือมีน้ำหนักมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.454 ($R^2 = 0.454$) แสดงว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 45.4 อภิปรายได้ว่า หากพยาบาลประจำการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานให้สูงด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศา หุยเจริญ และยุพิน อังสุโรจน์ (2545) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พยาบาลเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน หรืออาจกล่าวได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กร เกิดความชื่นชอบและพอใจในงานที่ทำ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน และการศึกษาของ ขนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พยาบาลเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

เมื่อเพิ่มตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมเข้าไปในสมการ สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 47.5 ($R^2 = 0.475$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่การสนับสนุนทางสังคมสามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 47.2 ($R^2 \text{ change} = 0.472$) เมื่อพิจารณาทิศทางพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งหมายถึงการสนับสนุนทางสังคมจะส่งผลให้ความสุขของพยาบาลประจำการสูงขึ้น แสดงว่าเมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนทางสังคม จะช่วยให้บุคคล สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ ช่วยลดความเครียดได้อย่างเหมาะสม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ulrich and Roger (1992) ที่พบว่า บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีระดับความสุขสมบูรณ์ที่สูงกว่าบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ต่ำกว่า และการศึกษาของ ปิติมา ฉายโอภาส (2546) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

เมื่อเพิ่มตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานเข้าไปในสมการ สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 48.2 ($R^2 = 0.482$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่แรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 47.8 ($R^2 \text{ change} = 0.478$) เมื่อพิจารณาทิศทางพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งหมายถึงแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลให้ความสุขของพยาบาลประจำการสูงขึ้น แสดงว่าเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีวพันธ์ พิษตะกะ (2544) ที่ศึกษาการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ เพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงาน ให้แนวคิดว่าคุณคลากรที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะทำงานได้มีประสิทธิภาพ เพราะคนที่ทำงานอย่างมีระบบ มีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีให้บรรลุเป้าหมาย จะประสบความสุขและความสำเร็จในการทำงานในที่สุด และชมชื่น สมประเสริฐ (2542) ที่พบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพยาบาลเป็นยุทธวิธีการพัฒนาศักยภาพของพยาบาล เพื่อนำไปสู่แนวทางการทำงานที่บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีความสุข องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน มีอยู่ 2 ประการ คือปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายใน และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข และเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้งานสำเร็จ

จากการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า ตัวแปรที่ถูกนำเข้าสู่สมการเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ได้ร้อยละ 48.2 ส่วนที่เหลือ 51.8 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษานี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจเป็นแนวทางการนำคุณค่าและประโยชน์งานวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในองค์กรอื่น หรือกลุ่มประชากรที่แตกต่าง เพื่อเกิดการพัฒนาระบบงานที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจมีแนวโน้มให้ผลลัพธ์เชิงคุณภาพต่อผู้รับบริการ บุคลากร และองค์กรวิชาชีพได้

2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง แต่แรงจูงใจด้านสภาพการทำงานและเงินเดือน ค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลางและต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล ควรพิจารณาในเรื่องของการจัดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และเงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ อย่างยุติธรรมและเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้พยาบาลประจำการเกิดความเพียรพยายามในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน อันนำมาซึ่งผลลัพธ์เชิงคุณภาพต่อผู้รับบริการ บุคลากร และองค์กรวิชาชีพได้ ปรับปรุงรูปแบบและวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความสุขของพยาบาลให้อยู่ในระดับสูงต่อไป

3. จากผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนทางสังคมทั้งด้านอารมณ์สังคม ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านทรัพยากรในการทำงานแก่พยาบาลประจำการให้มากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานในระดับสูงต่อไป

4. จากผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง และเป็นตัวพยากรณ์ความสุขในการทำงานเป็นลำดับแรก แสดงว่า ถ้าพยาบาลประจำการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานสูงขึ้นด้วย ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ การที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้มีความมุ่งมั่น และตั้งใจทำงานเพื่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เกิดความพึงพอใจในงาน จะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานความสุขในการทำงานมากที่สุด และมีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ให้พยาบาลทุกระดับในองค์กรพยาบาลได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานอย่างมีความสุข

2. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยใดอีกบ้างที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาล เช่น ทักษะจิตต่อวิชาชีพพยาบาล บุคลิกภาพ เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจจากความคาดหวัง การรับรู้ความสามารถของตนเอง พฤติกรรมผู้นำ เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างต่อเนื่อง เพื่อศึกษาระดับการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ และแนวทางการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสุขในการทำงานสู่ระดับสูงสุด



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กฤษฎา แสงวงดี. 2545. แนวทางการจัดอัตราค่าจ้างทางการแพทย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กองการพยาบาล, สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. 2539. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กองโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. 2543. รายงานประจำปี 2543 กองโรงพยาบาลภูมิภาค. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.
- กุดยา ดันติผลาชีวะ. 2539. การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ปั้นเกล้าการพิมพ์.
- กฤษิศา สุกจิตร์. 2549. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษม ดันติผลาชีวะ. 2545. การบริหารชีวิตและสุขภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สนุกอ่าน.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขนิษฐา ไตรย์ปักษ์. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงดี. โตคุ้ม. 2544. ผู้บริหารกับสารสนเทศทางการแพทย์. วารสารพยาบาลศาสตร์. 19(2): 33-36
- จิรุตม์ ศรีรัตนลัดด์. 2541. พัฒนาคุณภาพบริการทางการแพทย์: มุ่งที่ผลลัพธ์หรือมุ่งที่กระบวนการ. Chula Medical Journal. 43(9): 615-629.
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศ
องค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการ
พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการได้รับการเสริมสร้างพลัง
อำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชีวันท์ พีชสะกะ. 2544. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ เพื่อ
ความสุข และความสำเร็จในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาล สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชมชื่น สมประเสริฐ. 2542. รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ทัศนา บุญทอง. 2542. วิสัยทัศน์การพยาบาลไทยปี 2000. วารสารการพัฒนาศาสตร์พยาบาล
ด้านสุขภาพ. 1(2): 94-102
- ทัศนา บุญทอง. 2543. การปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่
พึงประสงค์ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- ทัศนา บุญทอง. 2545. ทิศทางการปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการ
สุขภาพไทยที่พึงประสงค์. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูประบบสุขภาพ.
สภาการพยาบาล.
- ทัศนา บุญทอง และคณะ. 2547. ความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ ในระบบบริการ
สุขภาพของประเทศไทย ปี 2549 – 2558. กรุงเทพมหานคร: บริษัท จุฑทอง จำกัด.
- ทองศุภร์ บุญเกิด. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการความปลอดภัยในการ
ทำงานของหัวหน้างาน กับการปรับตัวภายหลังถูกทำร้ายของพยาบาลวิชาชีพ
หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2545. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

- ชารคมล อนุสิทธิศุภการ. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการเผชิญความเครียด กับความเครียดในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลจันทร์ อาศัยพานิชย์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างเซาว์อารมณ์ การสนับสนุนทางสังคม กับความภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัยดา ผุยเจริญ. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม และวามผาสุกทางจิตวิญญาณ กับเซาว์อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภัชชล รอดเที่ยง. 2550. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว คณะสาธารณสุขศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นฤมล ผ่องใส. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัว กับความพึงพอใจในชีวิต ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา, และภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์. 2540. ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข. สภาวิจัยทางการแพทย์.

- บุปผา พวงมาลี. 2542. การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล
ของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. 2545. ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจวรรณ เนตรเขม. 2541. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปีติมา ฉายโอภาส. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งในการมองโลก
การสนับสนุนทางสังคม กับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรรณสูต. 2542. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาพร นิกรเสพย์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่ม
งานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารการพยาบาล. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ประภัสสร ฉันทศรีธการ. 2544. การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภัสสร ฉันทศรีธการ และยุพิน อังสุโรจน์. 2546. การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิต
การทำงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วารสารประชากรศาสตร์
19 (1): 55-65
- ประภัสสร สามะศิริและบุษบา หน่ยคอน. 2550. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร. ปราจีนบุรี: โรงพิมพ์
เจ้าพระยาอภัยภูเบศร.
- พุทธทาสภิกขุ. 2548. ความสุขในการทำงาน. [online] Available from: <http://gepcotoes.com>
(2005, 02,9)

- พนาวัลย์ จ้างประเสริฐ. 2548. ความเหนื่อยหน่าย การสนับสนุนทางสังคม กับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศรีธัญญา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระมหานิยม อิศวโธ (หาญสิงห์). 2545. การศึกษาเปรียบเทียบแนวความคิดเรื่องความสุขในทฤษฎีจริยศาสตร์ของจอห์น สจ๊วต มิลล์พุทธจริยศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาปรัชญา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตโต). 2548. ความสุข 5 ชั้น. Available from : <http://www.budpage.com/ba32.shtml>.
- พรรณิภา สืบสุข. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง งานการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์. 2530. “วิชาชีพการพยาบาลในทศวรรษแห่งการเปลี่ยนแปลง” เอกสารประกอบการประชุมการพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 8. (วันที่ 2-7 พฤศจิกายน 2530): 25-32.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์. 2546. “วิชาชีพการพยาบาลในทศวรรษแห่งการเปลี่ยนแปลง” เอกสารประกอบการประชุมการพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 8. (วันที่ 2- 7 พฤศจิกายน 2530): 25-32.
- พวงเพชร วัชรอยู่. 2537. แรงจูงใจในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสานและคณะ. 2548. การจัดการพยาบาลสู่การเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สุขุมวิทการพิมพ์.
- พาริดา อิบราฮิม. 2543. การหาความสุขให้ตนเองของพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์. 18 (2): 5-8.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2526. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- ลดาวัลย์ รวมเมฆ. (2544). ผู้บริหารการพยาบาล: บรรยากาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 13(1): 17-23.
- ล่อ หุตางกูร. 2534. หลักพื้นฐานเพื่อการพยาบาลชีวิต สังคม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต

- คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2549. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรมน เดชเมธาวิพงศ์. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ สุขสุวรรณ. 2541. การศึกษาความสามารถในการตัดสินใจปฏิบัติตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ เส้นศูนย์. 2544. บทบาทหน้าที่ที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดในปี พ.ศ. 2553. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. 2545. การวิจัยทางการพยาบาล: หลักและแนวปฏิบัติ. เชียงใหม่: โครงการตำรา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิภาพร มาพบสุข. 2540. จิตวิทยาการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ
- วิไล พัวร์กษา. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจิต หนูเจริญกุล. 2543. การปฏิรูประบบบริการพยาบาลในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ. ราชบัณฑิตยสาร. 6 (2): 90-93.
- สายสมร เฉลยกิตติ. 2544. ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิทธิศักดิ์ พฤษภัยพิติกุล. 2543. คู่มือการตรวจสอบคุณภาพโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
- สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ. 2550. แนวทางการบริหารจัดการเพื่อสร้างประสิทธิผลองค์กรพยาบาล ตอนที่ 1.(ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://gotoknow.org/post/tag>. (วันที่สืบค้น 3 พฤษภาคม 2550).

- สุนันทา ศิริวงษ์ธรรม. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). การบริหารบุคลากรทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: สุกวนิชการพิมพ์
- โสภณ สุภาพงษ์. (2542). แรงดลใจแห่งชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: กองทุนวุดิธรรมเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติธรรม.
- สำนักการพยาบาล. 2548. (ร่าง) หน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มภารกิจพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ทางการพยาบาล.
- สำนักการพยาบาล. 2549. หน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ. เอกสารหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ. สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- ศิริพร พงษ์ระวีวงศา. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานกับแรงสนับสนุนทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ หม่อมพอนุช. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หฤทยา ปรีชาสุข. 2531. บทบาทและปัญหาของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการตัดสินใจ การปฏิสัมพันธ์ และการสื่อสารข้อมูลตามการรับรู้ของผู้บริหารการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชัย มงคล และคณะ. 2544. การศึกษาดัชนีวัดความสุขคนไทย. ขอนแก่น: โรงพิมพ์พระธรรมจันทร์.
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. 2547. การบรรยายความสุขในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท.
- อรพิน ตราโต และ ร.ต.อ.หญิงยุพิน อังสุโรจน์.(2546) ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในการปฏิบัติงานของพยาบาล. วารสารสภาการพยาบาล. 18(4): 1-14

อรุณ รักธรรม. 2536. **มนุษย์สัมพันธ์กับนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ป.สัมพันธ์พาณิชย์
 เอมอร กฤษณะรังสรรค์. 2544. **วิธีการสร้างชีวิตที่เป็นสุข**. แหล่งที่มา: <http://www.google.com>
 (วันที่สืบค้น 3 พฤษภาคม 2550).

ภาษาอังกฤษ

- Barker, A. M. 1992. **Transformational nursing leader: A vision for the future**. New York: McNaughton and Gunn.
- Bass, B. M. 1998. **Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact**. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Brandt, P. and Weinert, C. 1981. **The PRQ-A Social support measure**. Nursing Research. 30(5): 277-280.
- Caplan, G. 1980. **Support system and community mental health**. New York. Behavioral Publication.
- Campbell, J. R. 1976. **Reclaiming a lost heritage**. Ames: Iowa State University.
- Carified, J and Miller, J. 2005. **Joy at work**. [Online] Availableform: <http://enjoyingwork.com/>. (2005, 02, 20).
- Chiriboga, D. A. and Bailey, J. (1986) Stress and burnout among critical care and medical surgical nurse: A comparative study. **Critical Care Quarterly**, 12, 84-91.
- Cobb, S. 1976. **Social support as a moderator of life stress**. Psychosomatic Medicine. 38(5): 300-314.
- Diener, E. 2000. **Subjective well-being: The science of happiness, and a proposal for a national index**. American Psychologist, 55, 34-43. [online] Availableform : <http://www.google.com>. (2007, 05, 3).
- Diener, E. 2003. **Recent finding on subjective well-being**. [online] Availableform : <http://google.com>. (2007, 05, 3).
- Dierendonk, D.V. 2005. **The construct validity of Ruff scales of psychological well-being and its extension with spiritualwell-being**. Personality and Individual Differences. 36 : 629-643.
- Dutton, J. E. and Ashford, S. J. 1993. Selling issue to top management. **Academic of Management Review**. 8 (3): 397-428.

- Edgar, L. 1999. Nurse's motivation and its relationship to the characteristic of nursing care delivery system: A test of the job characteristic model. **Journal of Nursing Leadership**. 2 (1): 14-21.
- George, P.B. 1981. **Productivity linked to profitability: The basic for improved work life**. Tokyo: Asian Productivity Organization.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1980). **Work redesign**. Mosby : Addison-Wesley Comp.
- Herzberg, F. (1959). **The motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- Herzberg, F. (1973). **The motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- House, J. S. (1981). **Work stress and social support**. Massachusetts: Addison Westley.
- Kall, R. 2004. Happiness and positive experience in your bottom line: At work in business. Available from: [http : www.futurehealth.org/Positive-Experience-Business.html](http://www.futurehealth.org/Positive-Experience-Business.html) (2004, 01, 18). Nursing management tools.
- Kanter, R. M. 1972. **Commitment and community: Communes and utopias in sociological perspective**. Massachusetts: Harvard University Press
- Lama Dalai, H.H. and Cutler Howard CC. 1988. **The Art of Happiness at Work**. London: Hodder and Stoughton.
- Ludin, (1999). Tzeng. (2002)., Yin and Yang, 2002., Lee et al, 2003 cited in Hong L., 2005. Job satisfaction among nurses : A literature review. **International Journal of Nursing Studies**. 2 : 211-227.
- Lyubomirsky, S. 2001. Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivation process in well-being. **American Psychologist**. 56 (7): 239-249.
- Manion, Jo. 2003. Joy at work: Creating a positive workplace. **Journal of Nursing Administration**. (12): 652-655.
- Meyer, J, and Allen, N. J. (1993). **Commitment to organizations and occupations: Extension and test of three – component conceptualization**. Journal of Applied Psychology 78(4): 538-551.
- Munro, B.H. (2000). **Statistical methods for health care research**. Philadelphia: Lippincott.
- Pender. N.J. 1987. **Health promotion in nursing practice**. Norwalk, Conn.: Appleton & Lange.

- Robert. L. (2005). The myth of job happiness. [online] Available from:
<http://www.proquest.umi.com>. (2005, 02, 28).
- Robbin, S. P. 1998. **Organization behavior**. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rue, L.W. and Byars, L.L. 2003. **Management skill and application**. 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Sheldon, M. E. 1971. Investment and involvements as mechanism producing commitment to be the organization. **Administrative Science Quarterly** 54(4): 416-423.
- Shermerton, J. R. 1999. **Management**. 6th ed. New York: J: John Wiley & Sons.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. 1979. **Motivation and work Behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Swansburg, R. and Swansburg, R. 2002 Theory of nursing management. **Introduction to Management and Leadership for Nurse Manager**. Sudbury, Massachusetts: Jones and Barlett Publishers. 27-35.
- Thoits, P. A. 1986. **social support as coping assistance**. Journal of Consulting and Clinical Psychology 54(4): 416-423.
- Tzeng, H.M. 2002. The influence of nurse's working motivation and job satisfaction on intention to quit. **International Journal of Nursing Studies**. 39: 687 – 878.
- Yamane, T. (1973). **Statistics : An introduction analysis**. 3rd ed. New York: John Willey & Son.
- Walton, R. E. 1974. "Improving the Quality of working life" **Harvard business review**. 54(4): 416-423.
- Warr.P. 1990. **The measurement of well-being and other aspects of mental health**. Journal of Occupation Psychology. 63: 193-210.
- Whetten, D.A. and Cameron, K. S. (2002). **Developing management skills**. 5th ed. New Jersey: Pearson Product.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

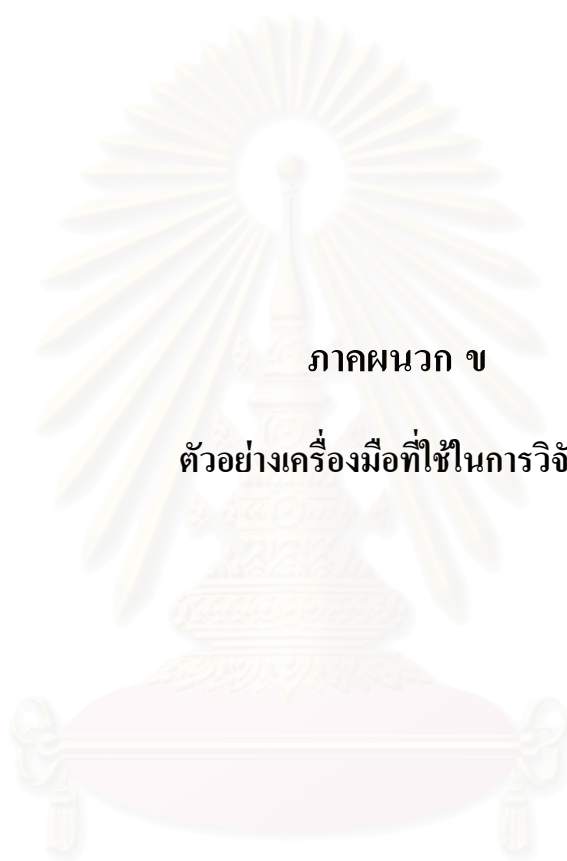
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
รองศาสตราจารย์ สุกัญญ์ มีชูทรัพย์	รองศาสตราจารย์ (ปัจจุบันข้าราชการบำนาญ)
นางสาวเรวดี ศิรินคร	ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านประเมินและรับรองคุณภาพ สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.)
นางอุไร พันธุ์เมฆา	หัวหน้าหอผู้ป่วยพิเศษแม่ 5 โรงพยาบาลสมุทรสาคร
นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล	หัวหน้าหน่วยทารกแรกเกิด โรงพยาบาลวิชัยยุทธ
นางสาวประภาพร นิกรเพสย์	พยาบาลวิชาชีพ 7 งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลอินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 7 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน	จำนวน 42 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม	จำนวน 15 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	จำนวน 16 ข้อ
ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	จำนวน 20 ข้อ

2. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนในการตอบคำถามในแต่ละตอน

3. ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับและนำมาใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบ
ใดๆ ต่อการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตของท่าน จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบ
แบบสอบถามด้วยตนเองตามความเป็นจริง

ขอขอบพระคุณท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ลัทธมี สุดดี
นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่างและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ถูกต้องตรง
ความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุ ปี (เกิน 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)

3. สถานภาพสมรส

() โสด () คู่
() หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี/ ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี
() ปริญญาโท
() ปริญญาเอก

5. แผนกที่ท่านปฏิบัติงาน

() สูติ-นรีเวชกรรม () หอผู้ป่วยพิเศษ
() ศัลยกรรม () ห้องคลอด
() ศัลยกรรมกระดูก () ห้องผ่าตัด
() อายุรกรรม () ห้องอุบัติเหตุฉุกเฉิน
() กุมารเวชกรรม () งานผู้ป่วยนอก
() หอผู้ป่วยหนัก () อื่นๆ ระบุ

6. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ปี เดือน

7. ท่านมีรายได้ (รวมค่าตอบแทน ค่าเวร) เดือนละ บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือท้ายข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องคะแนนมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงบางส่วน
- 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ปัจจัยจูงใจ					
	ก. ความสำเร็จในงาน					
1	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยใช้ความรู้ความสามารถของท่าน จนประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี					
2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี					
3	ท่านภาคภูมิใจเมื่องานของท่านประสบความสำเร็จ					
4	ท่านพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา					
	ข. การได้รับการยอมรับนับถือ					
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน					
6	ท่านได้รับการยอมรับด้านความรู้ความสามารถในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา					
7	ท่านได้รับความเชื่อถือและศรัทธาในการทำงานจากผู้รับบริการ					
8	ท่านได้รับคำยกย่อง ชมเชย กำลังใจ หรือรางวัลจากการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ					

	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ค. ลักษณะของงาน					
9	งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
10	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน					
11	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ไม่ง่ายหรือไม่ยากจนเกินไป					
12	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานเป็นงานประจำที่ทำได้อย่างราบรื่น					
13	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องเสียสละเวลา แต่ไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว					
	ง. ความรับผิดชอบ					
14	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง					
15	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญเสมอ					
16	ท่านมีโอกาสได้ริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ หรืองานพิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากงานในหน้าที่					
17	ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานของท่านได้ด้วยตนเอง					
18	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
	จ. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
19	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้นกว่าเดิมภายในระยะเวลาที่เหมาะสม					
20	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือสัมมนาอย่างเหมาะสม					
21	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเนื่อง โดยได้รับวุฒิที่สูงขึ้น					
22	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันมีโอกาสดังเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าสูงขึ้นกว่าเดิม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ปัจจัยคำจูน					
	ก. นโยบายและการบริหารงาน					
23	กลุ่มงานการพยาบาลแจ้งนโยบายและวัตถุประสงค์การบริหารงานให้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
24	นโยบายและแนวทางการบริหารงานด้านบุคลากรพยาบาลของกลุ่มงานการพยาบาลมีความชัดเจนเหมาะสม					
25	หัวหน้าหน่วยงานของท่านมีการแจ้งนโยบาย เป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ทราบอย่างชัดเจน					
26	หน่วยงานของท่านจัดทำระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานไว้เป็นอย่างดี					
	ข. วิธีการปกครองบังคับบัญชา					
27	ท่านมีความศรัทธา เชื่อถือและยอมรับในความรู้ความสามารถและการบริหารของหัวหน้าหน่วยงาน					
28	หัวหน้าหน่วยงานมอบหมายงานให้แก่ท่านอย่างชัดเจนและเหมาะสม					
29	หัวหน้าหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างยุติธรรม					
30	หัวหน้าหน่วยงานให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานให้แก่ท่านได้เสมอ					
	ค. เงินเดือน ค่าตอบแทน					
31	ค่าตอบแทนล่วงเวลาที่ท่านได้รับ เมื่อทำงานเกินเวลาที่ราชการกำหนดมีความเหมาะสม					
32	เงินเดือน ค่าตอบแทน หรือเงินพิเศษอื่นๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัวให้มีความสุขตามสมควร					
33	การปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม					
34	ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการและโรงพยาบาลของท่านจัดให้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ง. สภาพการทำงาน					
35	สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยความสะดวกต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
36	ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน					
37	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่มีคุณภาพพร้อมใช้งานในปริมาณเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
38	จำนวนบุคลากรและปริมาณงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
	จ. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
39	ท่านสามารถประสานงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างดี					
40	ท่านสามารถประสานงานภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานได้อย่างราบรื่น					
41	บุคลากรในหน่วยงานยินดีและเต็มใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน					
42	บุคลากรในหน่วยงานมีความสมานสามัคคีกันดี					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

คำชี้แจง แบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมที่ท่านได้รับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน และจากครอบครัว มีทั้งหมด 15 ข้อ โดยบุคคลในครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา คู่สมรส บุตร หรือญาติสนิทของท่าน

ในการตอบแบบสอบถาม ขอให้ท่านอ่านข้อความในแต่ละข้อและพิจารณาแหล่งสนับสนุนที่ละกลุ่ม ว่าให้การสนับสนุนท่านอยู่ในระดับใด ใน 5 ระดับคือ

- 5 หมายถึง ท่านได้รับการสนับสนุนตามข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านได้รับการสนับสนุนตามข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง ท่านได้รับการสนับสนุนตามข้อความนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านได้รับการสนับสนุนตามข้อความนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ท่านได้รับการสนับสนุนตามข้อความนั้นน้อยที่สุด

ตัวอย่าง ใน 1 ข้อคำถาม ขอให้ท่านพิจารณาที่กลุ่มของแหล่งสนับสนุนและท่านจะต้องตอบทั้ง 3 กลุ่มของแหล่งสนับสนุนดังตัวอย่างต่อไปนี้ ถ้าท่านคิดว่า

- | | | |
|----------------|-------------------------|-----------|
| ผู้บังคับบัญชา | ยกย่องและให้เกียรติท่าน | มากที่สุด |
| เพื่อนร่วมงาน | ยกย่องและให้เกียรติท่าน | มาก |
| ครอบครัว | ยกย่องและให้เกียรติท่าน | น้อย |

ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือของแบบสอบถาม ดังนี้

ข้อ	ข้อความ	แหล่งการสนับสนุน														
		ผู้บังคับบัญชา					เพื่อนร่วมงาน					ครอบครัว				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	การยกย่องและให้เกียรติท่าน	✓						✓							✓	

ชื่อ	ข้อความ	แหล่งการสนับสนุน														
		ผู้บังคับบัญชา					เพื่อนร่วมงาน					ครอบครัว				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10	การให้ข้อมูลแนวทาง การแก้ปัญหาพร้อมเหตุผล เพื่อประกอบการคิดพิจารณา ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ งาน															
11	ค. การสนับสนุนด้านทรัพยากร การจัดการเครื่องมือเครื่องใช้ ที่เอื้อต่อความสะดวกในการ ปฏิบัติงานให้แก่ท่าน															
12	การจัดบุคคล หรือช่วยงาน บางอย่าง เพื่อช่วยเหลือการ ปฏิบัติงาน เมื่อมีความจำเป็น เร่งด่วน															
13	การดูแลช่วยเหลือเมื่อท่าน เจ็บป่วยหรือมีปัญหาทาง สุขภาพ															
14	การแนะแนวทาง หรือให้ความ ช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหาด้าน การเงิน															
15	การให้ความช่วยเหลือด้าน สิ่งของ เงินทอง ในโอกาส หรือกิจกรรมต่างๆ ของท่าน และครอบครัว															

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือท้ายข้อความที่ตรงกับระดับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องคะแนนมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ก. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ					
1	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลแห่งนี้					
2	ท่านยินดีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อช่วยให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
3	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้โรงพยาบาลมีความเจริญก้าวหน้า					
4	ท่านยินดีมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลาราชการ เมื่อโรงพยาบาลขาดผู้ปฏิบัติหน้าที่					
5	ท่านเต็มใจอย่างมากที่ได้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมพิเศษของโรงพยาบาล					
	ข. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่					
6	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่เลือกทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้					
7	ท่านตั้งใจที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุการทำงาน					
8	การทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต					
9	ท่านต้องการจะอยู่ที่นี้เพื่อทำงานที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จ แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากความทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ					

	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	ท่านรู้สึกว่าได้ประโยชน์และผลตอบแทนเต็มที่ เหมาะสมกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน					
11	ค. ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ท่านยอมรับว่าค่านิยมในการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลตรงกับค่านิยมของท่าน					
12	ท่านคิดว่าเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงพยาบาล เป็นสิ่งที่ถูกต้องและทันสมัย					
13	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงพยาบาลเสมอ					
14	ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลแห่งนี้					
15	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งนี้					
16	ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากโรงพยาบาลนี้ แม้ว่าจะมีงานอื่นให้เลือก					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือท้ายข้อความที่ตรงกับระดับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องคะแนนมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นมากที่สุด หรือเกิดตลอดเวลา หรือเกิดขึ้นทุกวัน
- 4 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยมาก หรือเกิดขึ้น 4-5 วันต่อสัปดาห์
- 3 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อย หรือเกิดขึ้นไม่เกิน 3 วันต่อสัปดาห์
- 2 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบางครั้ง หรือเกิดขึ้น 1-2 วันต่อสัปดาห์
- 1 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นน้อยที่สุด หรือเกิดนานๆครั้ง หรือไม่มีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นเลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ก. ความพึงพอใจในชีวิต					
1	ท่านรู้สึกสุขใจที่ได้ปฏิบัติงาน แม้จะเลยเวลาทำงานไปแล้ว					
2	ท่านมีความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน					
3	ท่านพอใจในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน					
4	ท่านภูมิใจสุขใจในประสบการณ์ชีวิตที่ได้รับจากการทำงาน					
5	ท่านมีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่ท่านกำหนดไว้					
	ข. ความพึงพอใจในงาน					
6	ท่านสุขใจที่ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
7	ท่านพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน					
8	ท่านชอบงานการพยาบาลที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					
9	ท่านสุขใจเมื่อได้ปฏิบัติงานการพยาบาลซึ่งเป็นงานที่ท่านชื่นชอบ					
10	ท่านมีความสุขเมื่องานที่ท่านทำประสบความสำเร็จตามที่คาดหมาย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ค. อารมณ์ทางด้านบวก					
11	ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน					
12	ท่านรู้สึกรักและต้องเอาใจใส่ในงานที่ทำ					
13	ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าที่ได้ทำงานที่ชื่นชอบ					
14	ท่านคิดว่างานที่ทำเป็นงานที่ได้บุญกุศล ได้ทำคุณงามความดี					
15	ท่านยิ้มแย้มแจ่มใส รู้สึกมีความสุขเสมอขณะทำงาน					
	ง. อารมณ์ทางด้านลบ					
16	ท่านรู้สึกเป็นทุกข์และไม่สบายใจเมื่อเห็นว่ามีการทำงานที่ผิดพลาด					
17	ท่านรู้สึกคับข้องใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง					
18	ท่านรู้สึกหงุดหงิดเมื่อผู้ร่วมงานขาดความรับผิดชอบ					
19	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน					
20	ท่านรู้สึกท้อแท้เมื่อผู้ร่วมงานไม่ช่วยเหลือกันเมื่อมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น					



ภาคผนวก ค

ตัวอย่างเอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศช 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

ธันวาคม 2550

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวลักขมีย์ สุกดี นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล พยาบาล วิชาชีพ 7 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคลงานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9801ชื่อนิสิต นางสาวลักขมีย์ สุกดี โทร. 034-427099

ที่ ศช 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

ธันวาคม 2550

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวลัทภมี สุดดี นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางสาวเรวดี ศิรินคร ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านประเมินและรับรองคุณภาพ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน นางสาวเรวดี ศิรินครงานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9801ชื่อนิสิต นางสาวลัทภมี สุดดี โทร. 034-427099

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กุมภาพันธ์ 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตรทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสมุทรสาคร

เนื่องด้วย นางสาวลัทธมี สุดดี นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามส่วนบุคคล แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวลัทธมี สุดดี ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ถีบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9801

ชื่อนิสิต

นางสาวลัทธมี สุดดี โทร. 034-427099

ที่ ศบ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กุมภาพันธ์ 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลฉะเชิงเทรา

เนื่องด้วย นางสาวลัทษมี สุคติ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามส่วนบุคคล แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวลัทษมี สุคติ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญรัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9801

ชื่อนิสิต

นางสาวลัทษมี สุคติ โทร. 034-427099



ภาคผนวก ง

ตัวอย่างเอกสารรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



COA No. 024/2551

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 00401/51 : ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม
 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาล
 ประจําการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวลักขมี สุกดี นิสิตระดับมหาบัณฑิต

หน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 อนุมัติในแง่จริยธรรมให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม..... ลงนาม.....
 (ศาสตราจารย์ นายแพทย์ปริดา ทักสนประดิษฐ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันท์ ชัยชนะวงศาโรจน์)
 ประธาน กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 19 มีนาคม 2551 วันหมดอายุ : 18 มีนาคม 2552

เงื่อนไข

1. หากใบรับรองหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน เงื่อนไข
2. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ใน โครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
3. ใช้เอกสารข้อมูลสำหรับอาสาสมัคร/ประชากรตัวอย่าง, ใบยินยอม, และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตรา
 ของคณะกรรมการฯ เท่านั้น แล้วส่งสำเนาใบแรกที่ใช้ เอกสารดังกล่าวมาที่คณะกรรมการฯ
4. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรง ต้องรายงานคณะกรรมการฯ ภายใน 5 วันทำการ
5. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการฯ พิจารณารับรองก่อนดำเนินการ
6. โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งบทคัดย่อผลการวิจัยในรูปแบบ CD ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น
7. โครงการวิจัยเกิน 1 ปี ส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัยทุกปี เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้นแล้ว ส่งบทคัดย่อผลการวิจัยในรูปแบบ CD
 ภายใน 60 วัน



ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายชื่อ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล
ประจำการ จำแนกตามรายชื่อ (N = 378)

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านความพึงพอใจในงาน			
ความพอใจที่ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.27	0.60	สูง
ความสุขเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง	4.27	0.63	สูง
ความพอใจเมื่อได้ปฏิบัติงานการพยาบาลซึ่งเป็นงานที่ท่านชื่นชอบ	4.00	0.73	สูง
ความชอบงานการพยาบาลที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.91	0.76	สูง
ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน	3.73	0.73	สูง
ด้านความพึงพอใจในชีวิต			
ความภูมิใจสุขใจในประสบการณ์ชีวิตที่ได้รับจากการทำงาน	4.09	0.64	สูง
ความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน	4.03	0.69	สูง
ความพอใจในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน	3.94	0.74	สูง
ความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้	3.86	0.74	สูง
ความรู้สึกสุขใจที่ได้ปฏิบัติงาน แม้จะเลเวลเวลาทำงานไปแล้ว	3.62	0.81	สูง
ด้านอารมณ์ทางบวก			
ความคิดว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่ได้บุญกุศล ได้ทำคุณงามความดี	3.99	0.36	สูง
ความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าที่ได้ทำงานที่ชื่นชอบ	3.87	0.43	สูง
ความรู้สึกรักและต้องเอาใจใส่ในงานที่ท่านทำ	3.86	0.42	สูง
ความขี้มเข้มแจ่มใส รู้สึกมีความสุขเสมอขณะทำงาน	3.80	0.49	สูง
ความรู้สึกสนุกกับการทำงาน	3.76	0.52	สูง
ด้านอารมณ์ทางลบ			
ความรู้สึกเบื่อหน่ายกับสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน	2.59	0.56	ปานกลาง
ความรู้สึกท้อแท้เมื่อผู้ร่วมงานไม่ช่วยเหลือกันเมื่อมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น	2.23	0.58	ต่ำ
ความรู้สึกหงุดหงิดเมื่อผู้ร่วมงานขาดความรับผิดชอบ	2.16	0.52	ต่ำ
ความรู้สึกคับข้องใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง	2.08	0.46	ต่ำ
ความรู้สึกเป็นทุกข์และไม่สบายใจเมื่อเห็นว่ามีการทำงานที่ผิดพลาด	2.07	0.48	ต่ำ
โดยรวม	3.51	0.30	สูง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ
จำแนกตามรายชื่อ (N = 378)

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในงาน			
ความภาคภูมิใจเมื่องานประสบความสำเร็จ	4.49	0.55	สูง
ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยใช้ความรู้ความสามารถจนประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี	4.01	0.47	สูง
ความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา	3.98	0.53	สูง
ความสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.96	0.49	สูง
ด้านความรับผิดชอบ			
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง	4.49	0.58	สูง
ความสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.91	0.61	สูง
การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญเสมอ	3.85	0.73	สูง
ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.74	0.72	สูง
โอกาสได้ริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ หรืองานพิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากงานในหน้าที่	3.61	0.69	สูง
ด้านลักษณะของงาน			
งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ	4.06	0.57	สูง
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	4.01	0.60	สูง
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ไม่ง่ายหรือไม่ยากจนเกินไป	3.89	0.62	สูง
งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานเป็นงานประจำที่ทำได้อย่างราบรื่น	3.57	0.73	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องเสียสละเวลา แต่ไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	3.53	0.87	สูง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
การได้รับความเชื่อถือและศรัทธาในการทำงานจากผู้รับบริการ	3.92	0.55	สูง
การได้รับการยอมรับด้านความรู้ความสามารถในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา	3.87	0.54	สูง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.85	0.58	สูง
การได้รับคำยกย่อง ชมเชย กำลังใจ หรือรางวัลจากการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ	3.58	0.68	สูง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
การได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือสัมมนาอย่างเหมาะสม	3.73	0.78	สูง
การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันมีโอกาสส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าสูงขึ้นกว่าเดิม	3.56	0.75	สูง
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้นกว่าเดิมภายในระยะเวลาที่เหมาะสม	3.56	0.79	สูง
การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเนื่อง โดยได้รับวุฒิที่สูงขึ้น	3.52	0.83	สูง
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา			
ความศรัทธา เชื่อถือและยอมรับในความรู้ความสามารถและการบริหารของหัวหน้าหน่วยงาน	4.08	0.72	สูง
หัวหน้าหน่วยงานมอบหมายงานให้อย่างชัดเจนและเหมาะสม	3.97	0.67	สูง
หัวหน้าหน่วยงานให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้เสมอ	3.97	0.77	สูง
หัวหน้าหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	3.88	0.71	สูง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
ความสามารถประสานงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ดี	4.02	0.57	สูง
บุคลากรในหน่วยงานยินดีและเต็มใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.96	0.65	สูง
ความสามารถประสานงานภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานได้อย่างราบรื่น	3.95	0.58	สูง
บุคลากรในหน่วยงานมีความสมานสามัคคีกันดี	3.83	0.73	สูง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านนโยบายและการบริหารงาน			
การจัดทำระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานไว้เป็นอย่างดี	3.98	0.70	สูง
หัวหน้าหน่วยงานมีการแจ้งนโยบาย เป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ทราบอย่างชัดเจน	3.97	0.70	สูง
กลุ่มงานการพยาบาลแจ้งนโยบายและวัตถุประสงค์การบริหารงานให้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.79	0.71	สูง
นโยบายและแนวทางการบริหารงานด้านบุคลากรพยาบาลของกลุ่มงานการพยาบาลมีความชัดเจนเหมาะสม	3.68	0.75	สูง
ด้านสภาพการทำงาน			
สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเอื้ออำนวยความสะดวกต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.56	0.77	สูง
ความรู้สึกรู้สึกมีความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.52	0.79	สูง
หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่มีคุณภาพพร้อมใช้งานในปริมาณเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.52	0.78	สูง
จำนวนบุคลากรและปริมาณงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.19	0.93	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน			
เงินเดือน ค่าตอบแทน หรือเงินพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัวให้มีความสุขตามสมควร	3.47	0.85	ปานกลาง
การปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม	3.47	0.84	ปานกลาง
ค่าตอบแทนล่วงเวลาที่ได้รับ เมื่อทำงานเกินเวลาที่ราชการกำหนดมีความเหมาะสม	3.29	0.93	ปานกลาง
ความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการและโรงพยาบาลจัดให้	3.26	0.91	ปานกลาง
โดยรวม	3.79	0.38	สูง

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคม (ด้านอารมณ์สังคม ทรัพยากรและข้อมูลข่าวสาร) จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำแนกตามรายชื่อ (N = 378)

การสนับสนุนทางสังคม	จากผู้บังคับบัญชา			จากเพื่อนร่วมงาน			จากครอบครัว			โดยรวม		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านอารมณ์สังคม												
การให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการทำงาน	3.85	0.67	สูง	3.78	0.57	สูง	4.05	0.81	สูง	3.98	0.48	สูง
การรับฟังความคิดเห็น เป็นที่พึ่งพาด้านคำปรึกษาใน การปฏิบัติงานได้	3.77	0.86	สูง	3.80	0.66	สูง	3.96	1.10	สูง	3.84	0.57	สูง
การให้กำลังใจ ปลอบโยน เมื่อมีปัญหาทั้งเรื่องงาน และส่วนตัว	3.42	0.97	ปานกลาง	3.67	0.78	สูง	4.43	0.81	สูง	3.83	0.59	สูง
การให้คำแนะนำวิธีผ่อนคลายความเครียดจากการ ทำงาน	3.21	0.96	ปานกลาง	3.54	0.79	สูง	4.25	0.91	สูง	3.67	0.63	สูง
การเอาใจใส่ตักเตือนไม่ให้ทำงานหนักเกินไป	3.26	0.89	ปานกลาง	3.32	0.81	ปานกลาง	4.29	0.80	สูง	3.62	0.63	สูง
การพบปะสังสรรค์ในโอกาสพิเศษนอกเวลางาน	2.76	0.98	ปานกลาง	3.31	0.87	ปานกลาง	4.26	0.86	สูง	3.44	0.62	ปานกลาง
โดยรวม	3.38	0.71	ปานกลาง	3.57	0.57	สูง	4.21	0.64	สูง	3.98	0.48	สูง

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคม (ด้านอารมณ์สังคม ทรัพยากรและข้อมูลข่าวสาร) จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำแนกตามรายชื่อ (N = 378) (ต่อ)

การสนับสนุนทางสังคม	จากผู้บังคับบัญชา			จากเพื่อนร่วมงาน			จากครอบครัว			โดยรวม		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านทรัพยากร												
การดูแลช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วยหรือมีปัญหาทางสุขภาพ	3.70	0.90	สูง	3.76	0.83	สูง	4.51	0.78	สูงมาก	3.99	0.60	สูง
การให้ความช่วยเหลือด้านสิ่งของ ในโอกาสหรือกิจกรรมต่างๆ	2.99	1.12	ปานกลาง	3.04	1.11	ปานกลาง	4.37	0.92	สูง	3.47	0.79	ปานกลาง
การจัดบุคคล หรือช่วยงานบางอย่าง เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานเมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วน	3.85	0.84	สูง	3.67	0.79	สูง	2.78	1.29	ปานกลาง	3.43	0.67	ปานกลาง
การค้นหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้อต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.88	0.79	สูง	3.53	0.75	สูง	2.83	1.20	ปานกลาง	3.41	0.62	ปานกลาง
การแนะนำแนวทาง หรือให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาด้านการเงิน	2.77	1.09	ปานกลาง	2.83	1.10	ปานกลาง	4.40	0.94	สูง	3.33	0.77	ปานกลาง
โดยรวม	3.44	0.73	ปานกลาง	3.37	0.69	ปานกลาง	3.78	0.70	สูง	3.53	0.54	สูง

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคม (ด้านอารมณ์สังคม ทรัพยากรและข้อมูลข่าวสาร) จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำแนกตามรายชื่อ (N = 378) (ต่อ)

การสนับสนุนทางสังคม	จากผู้บังคับบัญชา			จากเพื่อนร่วมงาน			จากครอบครัว			โดยรวม		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านข้อมูลข่าวสาร												
การให้ข้อมูลแนวทางการแก้ปัญหาพร้อมเหตุผล เพื่อประกอบการคิดพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงาน	3.82	0.76	สูง	3.57	0.67	สูง	3.27	1.06	ปานกลาง	3.56	0.57	สูง
การให้ข้อมูลแนวปฏิบัติที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงาน	3.89	0.77	สูง	3.61	0.76	สูง	3.27	1.09	ปานกลาง	3.52	0.77	สูง
การให้ข้อมูลในการพัฒนาตนเองเช่น การอบรม การศึกษาต่อ	3.84	0.85	สูง	3.43	0.81	ปานกลาง	3.21	1.13	ปานกลาง	3.49	0.63	ปานกลาง
การให้ข้อมูลแหล่งประโยชน์ ในด้านการค้นหาและ สืบค้นข้อมูลเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน	3.69	0.83	สูง	3.52	0.81	สูง	3.11	1.12	ปานกลาง	3.44	0.65	ปานกลาง
โดยรวม	3.81	0.69	สูง	3.53	0.64	สูง	3.21	0.96	ปานกลาง	3.52	0.54	สูง

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
ประจำการ จำแนกตามรายชื่อ (N = 378)

ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	\bar{X}	SD	ระดับ
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ			
ความยินดีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อช่วยให้โรงพยาบาลประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.28	0.62	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อช่วย ให้โรงพยาบาลมีความเจริญก้าวหน้า	4.26	0.65	สูง
ความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลแห่งนี้	4.16	0.68	สูง
ความเต็มใจอย่างมากที่ได้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมพิเศษของ โรงพยาบาล	3.99	0.72	สูง
ความยินดีมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลาราชการเมื่อ โรงพยาบาล ขาดผู้ปฏิบัติหน้าที่	3.97	0.74	สูง
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน			
การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลแห่งนี้	4.29	0.65	สูง
การทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงพยาบาลเสมอ	4.23	0.66	สูง
ความภาคภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งนี้	4.16	0.70	สูง
ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากโรงพยาบาลนี้ แม้ว่าจะมีงานอื่นให้ เลือก	3.54	1.04	สูง
การยอมรับว่าค่านิยมในการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานของ โรงพยาบาลตรงกับค่านิยมของตนเอง	3.52	0.80	สูง
การคิดว่าเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงพยาบาลเป็นสิ่งที่ ถูกต้องและทันสมัย	3.51	0.78	สูง
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่			
ความรู้สึกว่าคิดถูกที่เลือกทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้	3.97	0.80	สูง
การทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต	3.93	0.83	สูง
ความต้องการจะอยู่ที่นี้เพื่อทำงานที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จ แม้จะเหน็ดเหนื่อย จากความทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ	3.81	0.88	สูง
ความตั้งใจที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุการทำงาน	3.67	1.13	สูง
ความรู้สึกว่าได้ประโยชน์และผลตอบแทนเต็มที่ เหมาะสมกับความทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน	3.39	0.90	ปาน กลาง
โดยรวม	3.92	0.54	สูง

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวลักขมี สุดดี เกิดวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ 2509 ที่จังหวัดสมุทรสงคราม สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง จากวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี เมื่อปี พ.ศ 2532 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2548 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 7 ปฏิบัติงานประจำแผนกผู้ป่วยนอกอายุรกรรม โรงพยาบาลสมุทรสาคร



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย