

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน
กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร



นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2549

ISBN 974-14-2995 -9

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, SELF ESTEEM, WORK
ENVIRONMENT, AND JOY AT WORK OF STAFF NURSES,
PRIVATE HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS



Miss Kanlayarat Oongkana

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2006

ISBN 974-14-2995 -9

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน
สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

โดย

นางสาว กัลยารัตน์ อ่องคณา

สาขาวิชา

การบริหารการพยาบาล


อาจารย์ที่ปรึกษา


รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณหปราณ


คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต


..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณหปราณ)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ชูศักดิ์ ชัมภลขิต)

กัลยาวิรัตน์ อ่องคนา : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. (RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, SELF ESTEEM, WORK ENVIRONMENT, AND JOY AT WORK OF STAFF NURSES , PRIVATE HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS) อ. ที่ปรึกษา : รศ.พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชุณหปราณ, 142 หน้า. ISBN 974-14 -2995 -9

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 405 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตนเอง แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .86 .93 และ .95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.00$)
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .29$) ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน
3. การรับรู้คุณค่าในตนเอง และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .64$ และ $r = .60$ ตามลำดับ)

สาขาวิชา...การบริหารการพยาบาล...ลายมือชื่อนิสิต.....
ปีการศึกษา.....2549.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

4777830036 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: SELF ESTEEM / WORK ENVIRONMENT / JOY AT WORK / STAFF NURSES / PRIVATE HOSPITALS

KANLAYARAT OONGKANA : RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, SELF ESTEEM, WORK ENVIRONMENT, AND JOY AT WORK OF STAFF NURSES, PRIVATE HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS.

THESIS ADVISOR: ASSOC. PROF. POLICE MAJOR. PAUNGPHEN

CHOONHAPRAN, Ph.D., pp.142. ISBN 974-14-2995-9.

The purposes of this research were to study the level of joy at work of staff nurses, private hospitals and to investigate the relationships between personal factors, self esteem, work environment and joy at work of staff nurses, private hospitals, Bangkok metropolis. The research subjects consisted 405 staff nurses selected by multi-stage sampling. Research instruments were self esteem, work environment, and joy at work questionnaires. The content validity of the questionnaires were conducted. The reliability of tested by Cronbach's alpha coefficients were .86 .93 and .95 respectively. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, contingency coefficient, and Pearson's product moment correlation coefficients.

Major findings were as follows :

1. Joy at work of staff nurses, private hospital was at the high level. ($\bar{x} = 4.00$)
2. Educational level was positively related to joy at work. While age, marital status and work experience were not significantly related to joy at work. ($r = .29$)
3. There were positive relationships between self esteem, work environment, and joy at work of staff nurses, private hospitals, at the .05 level. ($r = .64$ and .60 respectively)

Field of study.....Nursing Administrator.....Student's signature.....

Academic year.....2006.....Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณหะวัณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาแนะนำ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่และคอยให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ท่านอาจารย์มอบให้มาตลอด จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ประจักษ์ศิลป ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ชูศักดิ์ ชัมภลลิขิต กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อชี้แนะให้คำปรึกษา และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ประสบการณ์และให้คำแนะนำต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และพยาบาลประจำการทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 5 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย ตลอดจนขอขอบคุณเจ้าหน้าที่และเพื่อนนิสิตทุกท่านที่คอยช่วยเหลือและสนับสนุน ให้ผู้วิจัยพัฒนากระบวนการการคิด กระบวนการทางสังคมที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความเชื่อมั่นและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองทำให้งานวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้จัดการฝ่ายกุมารเวชกรรม หัวหน้าแผนกไอซียูทารกแรกเกิด โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียนที่เอื้อเวลาในการเรียน รวมทั้งเจ้าหน้าที่พยาบาลไอซียูทารกแรกเกิดทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจและความปรารถนาดีมาตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ขอรำลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด ให้สติปัญญา ให้ความรักและความห่วงใยผู้วิจัยด้วยความกรุณาตลอด ขอขอบคุณญาติพี่น้องและกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลในทุกด้าน และให้กำลังใจที่มีคุณค่ายิ่ง

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้

สารบัญ

๗

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	๗
สารบัญตาราง.....	ฅ

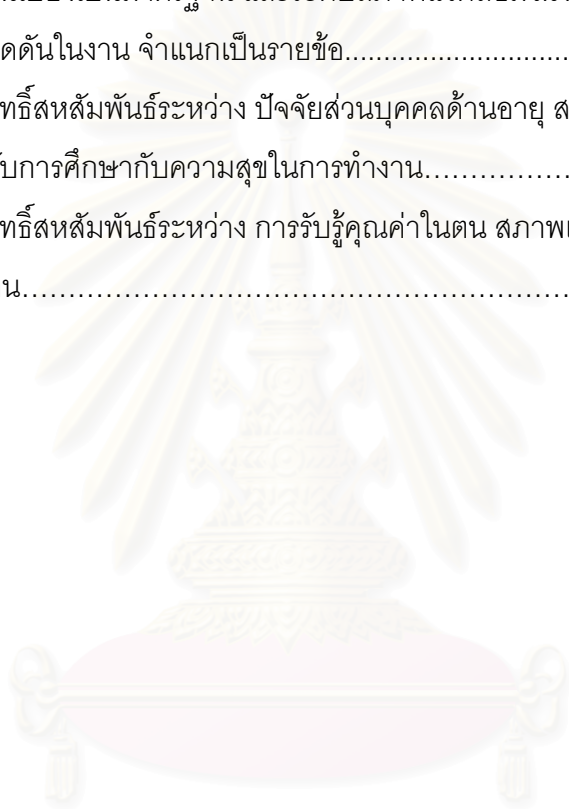
บทที่

1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	ปัญหาการวิจัย.....	5
	วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
	แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	5
	ขอบเขตการวิจัย.....	7
	คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
	โรงพยาบาลเอกชน.....	14
	พยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน.....	17
	ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ.....	21
	ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน.....	28
	การรับรู้คุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงาน.....	30
	สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงาน.....	42
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	54

บทที่		หน้า
3	วิธีการดำเนินการวิจัย.....	55
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
	การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	62
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	89
	สรุปผลการวิจัย.....	90
	อภิปรายผล.....	92
	ข้อเสนอแนะ.....	100
	รายการอ้างอิง.....	103
	ภาคผนวก.....	117
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	118
	ภาคผนวก ข ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	120
	ภาคผนวก ค ตัวอย่างเอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย.....	130
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	142

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน.....	57
2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างและร้อยละของแผนกที่ปฏิบัติงาน.....	58
3 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานและความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน.....	66
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน.....	72
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านความรักในงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	73
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านการติดต่อ จำแนกเป็นรายข้อ.....	74
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	75
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านการเป็นที่ยอมรับ จำแนกเป็นรายข้อ.....	76
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณค่าในตนของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน.....	77
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณค่าในตนของพยาบาลประจำการ ด้านการมีความสามารถ จำแนกเป็นรายข้อ.....	78
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณค่าในตนของพยาบาลประจำการ ด้านการมีความสำคัญ จำแนกเป็นรายข้อ.....	79
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณค่าในตนของพยาบาลประจำการ ด้านการมีคุณความดี จำแนกเป็นรายข้อ.....	80
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณค่าในตนของพยาบาลประจำการ ด้านการมีอำนาจ จำแนกเป็นรายข้อ.....	81
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในงานของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน.....	82
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในงานของพยาบาลประจำการ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายข้อ.....	83

ตารางที่	หน้า
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในงานของพยาบาลประจำการ ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	84
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในงานของพยาบาลประจำการ ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	85
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในงานของพยาบาลประจำการ ด้านความกดดันในงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	86
19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษากับความสุขในการทำงาน.....	87
20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงาน.....	88



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

จากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในปัจจุบันประจวบกับการปฏิรูประบบสุขภาพ ส่งผลกระทบต่อองค์การพยาบาลในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดภาวะขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล เนื่องจากการปรับลดตำแหน่ง ทำให้พยาบาลต้องทำงานหนักมากขึ้นส่งผลให้พยาบาลเกิดความท้อแท้ และไม่พึงพอใจในงานได้ การทำงานที่มีกฎระเบียบมากเกินไปจะทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกที่ตนเองขาดอิสระในการทำงาน ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถูกจำกัดขอบเขตและหน้าที่การทำงาน อาจทำให้พยาบาล เกิดความรู้สึกขัดแย้ง และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำได้ ส่งผลให้พยาบาลตกอยู่ในภาวะเครียด และเมื่ออยู่ในภาวะเครียดนานเข้าก็จะก่อให้เกิดความท้อแท้ใจ ร่างกายอ่อนเพลีย ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานน้อยลง เกิดความเหนื่อยหน่าย และผลที่ตามมาคือขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างไม่มีความสุข ในที่สุดจะมีการขาดงาน ข้ายสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ (จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543) จะเห็นได้ว่าการทำงานของพยาบาล ต้องทำงานภายใต้ความกดดันหลายอย่างทั้งผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย ผู้ร่วมงาน หรือแม้กระทั่งผู้บริหาร เป็นผลให้ทำงานโดยไม่มีความสุขทางใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความเอาใจใส่ในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพได้ในที่สุด ในส่วนปัญหาทางสังคม ปัจจุบันยังมีเรื่องของกระแสเรียกร้องด้านสิทธิเสรีภาพในสถานประกอบการต่างๆ และการมาใช้บริการของผู้ป่วยมีมากขึ้น ดังนั้นในการปฏิบัติงานจึงต้องมีกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใส องค์กร ประชาชนต่างๆ เช่น กลุ่มทนายความ กลุ่มคุ้มครองสิทธิผู้บริโภค ฯลฯ สามารถตรวจสอบการทำงานของสถานพยาบาลได้ ดังนั้นบุคลากรทางการพยาบาลจึงต้องปฏิบัติตนด้วยความระมัดระวัง รอบคอบมากยิ่งขึ้น (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2544:2-8) และเมื่อพยาบาลทำงานอย่างมีความสุข ก็ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) นอกจากนี้ปัญหาจาก ระบบการบริหารจัดการของผู้บริหารพยาบาล ที่ขาดทักษะและประสบการณ์ ไม่คำนึงถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งขาดการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างเพียงพอ ส่งผลให้พยาบาลทำงานหนักเกินกำลังความสามารถ (Work loads) อัตรากำลังไม่ได้รับการแก้ไขตรงจุด พยาบาลเกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน (Burn out) ขาดความสุขในการทำงาน เป็นเหตุให้พยาบาลลาออกจากวิชาชีพเพิ่มขึ้น และการ

ขาดแคลนพยาบาล ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการได้ (มาริษา สมบัติบุญณ์ และคณะ, 2546; สุวิริยา สุวรรณโคตร, 2546)

โรงพยาบาลเอกชน เป็นสถานพยาบาลที่ตั้งขึ้นโดยเอกชนอาจเป็นบุคคลหนึ่งหรือคณะหนึ่งทำหน้าที่บริหารให้บริการด้านต่างๆ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ โรงพยาบาลเอกชนที่มุ่งแสวงหาผลกำไร (Profit Hospital) หมายถึง โรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินกิจการในรูปแบบธุรกิจหรือเป็นการขายบริการประเภทหนึ่ง และโรงพยาบาลที่ไม่มุ่งผลกำไร (Nonprofit Hospital) หมายถึง โรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินกิจการเพื่อการกุศล เพื่อสาธารณประโยชน์ มิได้มุ่งหมายให้เป็นเจ้าของหรือผู้บริหารได้รับผลประโยชน์ในรูปแบบกำไร แต่ในทางปฏิบัติแล้ว เป็นไปไม่ได้ที่จะไม่แสวงผลกำไร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงพยาบาลประเภทนี้จะต้องไม่เกิดการขาดทุน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถแบ่งสรรรายได้ไปใช้ในการปรับปรุงกิจการ และสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ (เทพนม เมืองแมน, 2543)

การเติบโตของโรงพยาบาลเอกชน ในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา ทำให้มีโรงพยาบาลเอกชนเกิดขึ้นกว่า 450 แห่ง มีจำนวนเตียงรวมกันประมาณ 40,000 เตียง (สมาคมโรงพยาบาลเอกชน, 2546) หลายแห่งพยายามที่จะพัฒนาโรงพยาบาล เพื่อให้ได้รับการรับรองคุณภาพ ตามมาตรฐานของโรงพยาบาล เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือในการบริการ (สุพัตรา มะปรางหวาน, 2546) หรือได้ลงทุนปรับปรุงคุณภาพและขยายกิจการจำนวนมาก เพื่อสามารถให้บริการแก่ลูกค้าต่างชาติ ดึงเงินตราเข้าประเทศ จำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพ ให้ได้มาตรฐานสากล (รุ่งอรุณ เกศวงษ์, 2547) ผู้รับบริการสามารถเลือกแพทย์ผู้รักษาเองได้ พบแพทย์ได้รวดเร็วและใกล้ชิดกว่าโรงพยาบาลรัฐบาล ซึ่งรุ่งฤดี กล้าหาญ (2546) ทำการศึกษาพบว่าผู้ที่เลือกใช้บริการโรงพยาบาลเอกชนนั้น เนื่องจากมีบุคลากรที่มีความสามารถสูง และมีชื่อเสียงและคุณภาพที่ดี และดารุณี ศิลาอาสน์ (2543) ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการโรงพยาบาลเอกชน คือ บริการรวดเร็วทันใจ มีเครื่องมือที่ทันสมัย มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ เดินทางสะดวก และโรงพยาบาลมีร้านค้าต่างๆบริการ สอดคล้องกับการศึกษาของ อรรถนพ แสงวณิช (2536) และศิริกุล จงธนสมบัติ (2537) จะเห็นได้ว่าปัจจุบันโรงพยาบาลเอกชน เน้นการบริการที่เป็นจุดขาย ทำให้ผู้รับบริการหันมาใช้บริการกันมากขึ้น (พงษ์ศักดิ์ วิทยากร, 2543) ด้วยเหตุนี้โรงพยาบาลเอกชน ต่างก็พยายามเน้นการให้บริการสุขภาพ ที่เปี่ยมด้วยคุณภาพและด้วยราคาที่ยุติธรรม รูปแบบการให้บริการจะเป็นการให้บริการเชิงรุก มากกว่าเชิงรับ ทั้งนี้เพื่อรักษาลูกค้าเดิมไว้ และในขณะเดียวกันก็ต้องเพิ่มลูกค้าใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากโรงพยาบาลหรือสถานบริการสุขภาพแห่งใดสามารถคงไว้ซึ่งลูกค้าเดิม และมีลูกค้าใหม่เพิ่มขึ้น ก็น่าจะเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความอยู่รอดของโรงพยาบาลในยุคแข่งขันได้ (วิภาดา คุณาวิกติกุล, 2542)

จากสภาพการแข่งขันของโรงพยาบาลเอกชน ที่ยังคงเพิ่มความรุนแรงทุกขณะนั้น สิ่งทีกระทบคงจะไม่พ้นผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนั้น ๆ พยาบาลซึ่งเป็นบุคคลผู้หนึ่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การและต้องปรับตัวเพื่อให้พร้อมกับการพัฒนาดังกล่าว นั้นหมายถึง ภาระงานที่เพิ่มขึ้น (ลดาวัลย์ รวมเมฆ, 2544) สอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศ ที่พบเหตุผลที่พยาบาลลาออกจากวิชาชีพเนื่องจาก สภาพร่างกายและจิตใจที่ต้องเผชิญกับความเครียดในการทำงานตลอดเวลา ขาดความมั่นคงปลอดภัย ขาดอิสระในการทำงาน ขาดพลังอำนาจในการทำงาน รายได้น้อย Laschinger (2003) ขาดแรงจูงใจ ขาดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับงาน Letrak, (2002) และขาดความสุขในการทำงาน Lucas and Diener (2003)

จากการที่ผู้วิจัยได้ไปสัมภาษณ์พยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน 5 ท่าน ในเรื่องปัญหาในการทำงานที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลลดลง พบว่า มาจากภาระงานที่หนัก จากการทำงานที่บุคลากรลาออกมากขึ้น ขาดอิสระในการทำงาน ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ขาดการยอมรับสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและผู้บริหาร ขาดอำนาจในการตัดสินใจ รายได้ต่ำ มีความเหนื่อยหน่ายจากงานประจำซึ่งมีความซ้ำซากและจำเจ ความรับผิดชอบที่มาก ความต้องการของผู้รับบริการมีมากขึ้น การรับรู้ทางด้านสุขภาพสูงขึ้น ส่งผลให้ความคาดหวังต่อบุคลากรทางการพยาบาลมากขึ้น จากการศึกษาที่ได้รับข้อมูลจากสื่อต่างๆ ทำให้มีโอกาสเปรียบเทียบ ข้อมูลด้านการบริการก่อนตัดสินใจเลือกใช้บริการ ซึ่งข้อมูลที่พบเหล่านี้เป็นเหตุส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงลบต่อการทำงานและวิชาชีพทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย เครียด คับข้องในงาน ส่งผลให้ความพึงพอใจลดต่ำลง เมื่อพยาบาลมีความพึงพอใจลดต่ำลงแล้ว มักมีพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น หงุดหงิด ไม่อยากทำงาน ไม่มีกระตือรือร้น ไม่สนใจในงาน และประสิทธิภาพในงานลดต่ำลง ส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง (กริชแก้ว แก้วนาค, 2541; จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543; กฤษดา แสงวดี, 2545; สุวิริยา สุวรรณโคตร, 2546) จากการศึกษาของ เสาวลักษณ์ ลักษณะมีจรสกุล และคณะ (2537) พบว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนลาออก คือ เงินเดือน และค่าตอบแทนน้อย ต้องการศึกษาคือหรือไปประกอบอาชีพอื่น และสวัสดิการไม่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศที่พบสาเหตุ ที่พยาบาลลาออกจากวิชาชีพ เนื่องจากสภาพร่างกายและจิตใจที่พบกับความเครียดในการทำงานตลอดเวลาขาดความมั่นคงปลอดภัย ขาดอิสระในการทำงาน รายได้น้อยขาดแรงจูงใจ ขาดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับงาน และขาดความสุขในการทำงาน (Health et al, 2001 ; Letrak, 2002; Summer, 2003;Laschinger et al, 2003;Lucas and Diener, 2003) จากการศึกษาของ Tyson (2004) ได้ทำการศึกษาความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน ในประเทศไทย โดยทำการศึกษาในพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป พบว่า มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ ภาระงานที่หนัก การปรับตัวกับสถานการณ์ที่รุนแรงในชีวิต และจากแรงกดดันในงาน และพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐ สามารถเผชิญความเครียดได้

มากกว่าพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน แต่พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลโรงพยาบาลรัฐ ทั้งนี้ขึ้นกับองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญคือ อายุ รายได้ และการได้รับการ สนับสนุนจากองค์กร

ความสุขตามแนวคิดของ Manion (2003) คือผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่อยากจะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขก็คือ การติดต่อ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับนำมาซึ่งความสุข (Manion, 2003 อ้างถึงใน พรรณิภา สืบสุข, 2548:5) การทำงานให้สนุกและบังเกิดผลดี จำเป็นต้องสร้างทัศนคติที่เป็นบวกขึ้น เพื่อให้ร่างกายจะได้หลั่งสารสุข หรือสารบุญ (Endorphin) ออกมาทำให้ชีวิตมีความสุข ทำงานให้เกิดผลดีมีคุณภาพ เพราะจิตใจสบายทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และเกิดพลังในการทำงาน (ศิริพร ตันติพูลวินัย, 2538) ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Warr (1990) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานไม่มีสูตรสำเร็จ แต่สิ่งที่มีคือการมีวินัยในตนเอง รู้จักตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน(อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2547)

ดังนั้นการที่จะให้พยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ย่อมส่งผลต่อองค์การในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การนั้น ในองค์การใดผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน มีขวัญและกำลังใจสูง กระตือรือร้นและทุ่มเท การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ก็ย่อมเป็นงานที่ทำนายต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก จำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์การทางการพยาบาลจะต้องตระหนักและสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในการทำงานของพยาบาล เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานอันจะทำให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดคุณภาพในการบริการพยาบาล

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญ ของความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน และความจำเป็นในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน เพื่อให้พยาบาลประจำการประสบความสำเร็จในการทำงาน เกิดประสิทธิผลในงาน และเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปปรับปรุงการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน สามารถทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการได้อย่าง

เหมาะสม อันจะส่งผลให้บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและคงอยู่ในองค์กรและนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

ปัญหาการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

แนวเหตุผลและสมมติฐานในการวิจัย

ความสุขในการทำงาน (Joy at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) หมายถึงผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึง การรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมมีปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล จากแนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างของบุคคล ลักษณะของคนแต่ละคนจะมีลักษณะเฉพาะตนมีความแตกต่างกันออกไป ได้รับและมีประสบการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตที่แตกต่างกัน เช่น การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา สภาพแวดล้อมทางสังคมมีผลทำให้บุคคลแต่ละบุคคลแต่ละคนมีค่านิยมทัศนคติ และบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อจิตใจ อารมณ์ และสังคมของคนเป็นอันมาก ทำให้การรับรู้มีความพึงพอใจต่อสิ่งเร้าแตกต่างกันไปด้วย

อายุ บุคคลที่มีอายุต่างกัน ย่อมหมายถึง ระยะเวลาที่ผ่านประสบการณ์ต่างๆของชีวิตแตกต่างกัน รวมทั้งมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสรีรวิทยา จิตใจ สังคม เมื่อมนุษย์เติบโตมีอายุมากขึ้น ย่อมมีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น มีความคิดและความรู้สึกที่แตกต่างตามวัย ในการ

ปฏิบัติงานของทุกสาขาอาชีพนั้น ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีช่วงอายุที่แตกต่างกัน ทำให้เชื่อว่าอายุน่าจะมีผลต่อความสุขในการทำงาน อายุซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งมีส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน โดย Stamps and Piedmonte (1986:12) กล่าวว่าเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น จะสั่งสมประสบการณ์ชีวิต มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าผู้มีอายุน้อยกว่า โดยพบว่าพยาบาลประจำการที่มีอายุต่ำกว่า 32 ปี จะมีอัตราการลาออกจากงานและมีความไม่พึงพอใจในงานสูง ส่วนพยาบาลที่มีอายุมากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่า

สถานภาพสมรส บุคคลที่สมรสแล้วมักมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าคนที่ เป็นโสด จะได้แรงสนับสนุนทางสังคมของคู่สมรสได้ มีที่ปรึกษาในการทำงาน มีความรัก ความเข้าใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ และทำงานอย่างมีความสุข (ผาณิต สกุลวัฒนะ, 2537) ทวีศรี กริทอง (2530) พบว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่ จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพยาบาลที่เป็นโสด

ระดับการศึกษา การศึกษาสอนให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์ และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เสมอ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง ย่อมได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความคิด และความสามารถมากกว่า จึงเชื่อว่าระดับศึกษาน่าจะมีผลต่อความสุขในการทำงาน มาณีย์ อุ่ยเจริญพงษ์ (2528) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยพยาบาลที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีความพึงพอใจในงานสูง ส่วนพยาบาลระดับปริญญาโทจะมีความพึงพอใจในงานต่ำ ซึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานได้เช่นเดียวกัน การศึกษามีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้มีความเชื่อมั่น เพิ่มความสามารถ และศักยภาพของบุคคล ให้เกิดความสุขและความสำเร็จ ในการทำงานได้ (ชีวันท์ พิษสะกะ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมสมัย สุธีรสานต์ (2544:27-39) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในงาน

ประสบการณ์ทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน (Hariell, 1972) ประสบการณ์จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เข้าใจ และเกิดทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ทำงานจนมีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ Dyer (1981 อ้างใน รัตนา ลือวานิช, 2539) กล่าวว่าประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกรพยาบาล โดยพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานสูง จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วยและมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นตามประสบการณ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ ธีรา เหมินทร์ (2524) ; มาณีย์ อุ่ยเจริญพงษ์ (2528) ; อัมพันธ์ ไชยทองศรี (2530) ; สมควร ทรัพย์บำรุง (2534) ; จิตรลดา ชัยรัตน์ (2538)

การรับรู้คุณค่าในตน มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จากการศึกษาของ นิภาวรรณ กิริยะ (2533) พบว่าการรับรู้คุณค่าในตน กับความสุขสมบูรณ์นั้นมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และจากการศึกษาของ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2524) พบว่า การรับรู้คุณค่าในตนของ อาจารย์พยาบาลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและทำให้เกิดความมั่นใจในคุณค่าของงานของตน ย่อมนำไปสู่การมีความสุข และใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

สภาพแวดล้อมในงาน มีความสำคัญต่อพยาบาลประจำการเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน จากการศึกษาของ Bruce (1993) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพของอาจารย์พยาบาลว่าประกอบด้วย สภาพแวดล้อมที่บ้านและที่ทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมเหล่านี้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ของบุคคล โดยพบว่าสภาพแวดล้อมจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานมีผลต่อแบบแผนการใช้ชีวิต และการดูแลสุขภาพ การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี จึงเป็นการส่งเสริมให้บุคคลนั้นมีความสุขสมบูรณ์ เช่นเดียวกับ Stamps and Piedmonte (1986) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ มีความสำคัญทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ Freese (2001); Tumulty, Oernigan, and Kohat (1994); Malloch (1997); and Takase, Kershaw, and Burt (2001)

สรุปจากแนวคิดและจากการทบทวนวรรณกรรมการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. อายุ มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
2. สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
3. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
4. ประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
5. การรับรู้คุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
6. สภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

2. ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย คือ

2.1 ตัวแปรต้น

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน

2.1.2 การรับรู้คุณค่าในตน

2.1.3 สภาพแวดล้อมในงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **ความสุขในการทำงาน (Joy at work)** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการ รับรู้ความรู้สึกในการมีอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากผลการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถวัดได้จากแบบสอบถาม ตามแนวคิดของ Manion (2003) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การติดต่อ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1.1 **การติดต่อ (Connections)** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดี ที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ผู้ร่วมงาน โดยมีการให้ความร่วมมือ ดูแลซึ่งกันและกัน สนทนา พูดคุยและสังสรรค์อย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพและความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความปรารถนาดีต่อกัน

1.2 **ความรักในงาน (Love of the work)** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการ รู้ว่าตนเองมีความชอบ ฟังพอใจ และผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน ระบุว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความยินดีที่จะปฏิบัติทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการทำงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

1.3 **ความสำเร็จในงาน (Work achievement)** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการ ระบุว่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานที่ทำทายเป็นสำเร็จ เกิดผลลัพธ์ทางบวกในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จมี

ความก้าวหน้าตลอดจนได้รับรางวัลตอบแทน เมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และองค์การเกิดการพัฒนา

1.4 การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายาม และมีความประทับใจเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติของตนได้รับการยอมรับจากแพทย์ ผู้ป่วย และญาติผู้ป่วย ตลอดจนบุคลากรอื่น ในการปฏิบัติงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ได้รับการมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษและรับผิดชอบเพิ่มขึ้นตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณสมบัติซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่

2.1 อายุ หมายถึง จำนวนปีตามปฏิทินของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน ขณะที่กำลังปฏิบัติงานคิดเป็นจำนวนปีบริบูรณ์ ถ้าอายุตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปนับเพิ่มอีก 1 ปี

2.2 สถานภาพสมรส หมายถึง สภาวะทางสังคมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม โสด คู่ หม้าย/หย่า/แยก

2.3 ระดับศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน ในขณะที่ปฏิบัติงานแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี/ประกาศนียบัตรหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

2.4 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง จำนวนปีเต็มที่พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เริ่มปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ อย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป

3. การรับรู้คุณค่าในตน (Self esteem) หมายถึง ความรู้สึกหรือการประเมินที่พยาบาลประจำการแต่ละคนมีต่อตนเอง ในด้านการมีความสำคัญ (Significant) คือ รู้คุณค่าในตนเอง ได้รับความรัก ความเอาใจใส่ และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีความสามารถ (Competence) คือ สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการได้ มีคุณความดี (Virtue) คือเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามหลักการและค่านิยมที่มีร่วมกันในหน่วยงานและองค์การอย่างสม่ำเสมอ และมีอำนาจ (Power) คือมีความสามารถในการควบคุมตนเอง มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น สามารถควบคุมการกระทำ ซึ่งสามารถวัดได้โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Coopersmith (1984) มีองค์ประกอบ 4 ด้านดังนี้

3.1 การให้ความสำคัญ (Significant) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ ว่าตนเองได้รับการยอมรับ ความสนใจและความรักจากผู้อื่น ด้วยความอบอุ่น ได้รับการตอบสนองเป็นที่ชอบพอของบุคคลอื่น รวมทั้งการได้รับการสนับสนุน และช่วยเหลือเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ

3.2 การมีความสามารถ (Competence) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการ รับรู้ว่าคุณเอง มีความสามารถสูงทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการและด้านการตัดสินใจ ทำ ให้งานมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในซึ่งไม่ได้มาจากรางวัล หรือ การลงโทษ โดยใช้ความสามารถสูงขึ้นเรื่อย ๆ รวมทั้งมีความพยายามที่จะทำงาน

3.3 การมีคุณความดี (Virtue) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณเอง เป็นผู้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและหลักการทางศาสนา หลีกเลียงพฤติกรรมไม่ถูกต้อง ให้ความสำคัญ แก่บุคคลที่พึงเคารพ ปฏิบัติตามหลักศาสนา มีทัศนคติทางบวกต่อตนเอง การมีคุณความดี จะทำให้พยาบาลประจำการประพฤติตนอย่างถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ และมีจิตวิญญาณที่สุขสมบูรณ์

3.4 การมีอำนาจ (Power) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณเองมี ความสามารถที่จะโน้มน้าว ควบคุมการกระทำของตนเองและของผู้อื่นได้ ให้เกียรติเคารพความ คิดเห็นและสิทธิของผู้อื่น โดยคำนึงถึงเหตุผลที่ถูกต้องมากกว่า มีพลังที่จะต่อต้านความกดดันที่ไม่ ถูกต้อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความสมดุล มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม มีการแสวงหาและมีความ เข้มแข็ง

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้บรรยากาศ หรือสิ่งที่อยู่โดยรอบใน หน่วยงาน ที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานของพยาบาลประจำการ ตามแนวคิดของ Moos (1986) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน (Peer cohesion) ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor support) ด้านความเป็นอิสระของ หน่วยงาน (Autonomy) และด้านความกดดันในงาน (Work pressure)

4.1 ด้านความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน (Peer cohesion) หมายถึงการ รับรู้ของพยาบาลประจำการว่า ผู้ร่วมงาน บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานเปรียบเสมือนเพื่อน มี มิตรภาพต่อกัน และมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น

4.2 ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor support) หมายถึงการรับรู้ของพยาบาลประจำการว่าตนได้รับการหล่อเลี้ยงเป็นอย่างดีจากผู้นำองค์กร มี การมาตรวจเยี่ยมด้วยตนเอง ช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มที่และยินดีที่จะรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในหน่วยงาน เสริมสร้างพลังอำนาจ สร้างความมั่นใจและสนับสนุนความสามารถในการ ให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ

4.3 ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน (Autonomy) หมายถึงการรับรู้ของ พยาบาลประจำการว่าคุณเองสามารถคิดสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลง กำหนดวิธีการทำงานต่าง ๆ ด้วยตนเองได้อย่างเป็นอิสระ ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้พยาบาลประจำการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

4.4 **ด้านความกดดันในงาน (Work pressure)** หมายถึงการรับรู้ของพยาบาลประจำการว่าจำนวนพยาบาลประจำการที่ร่วมกันทำงานมีความเพียงพอ ภาระงานที่ทำมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถ มีการให้เวลาในการทำงาน ตลอดจนทั้งมีการสนับสนุนด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์อย่างเพียงพอในการทำงาน

5. **พยาบาลประจำการ (Staff nurses)** หมายถึง พยาบาลที่ประกอบวิชาชีพพยาบาลสำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือสูงกว่า ที่ได้รับอนุญาตขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง และเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

6. **โรงพยาบาลเอกชน** หมายถึง สถานพยาบาลที่ตั้งขึ้นโดยบุคคลเพียงหนึ่งหรือคณะหนึ่ง ประกอบกิจการในรูปแบบธุรกิจ ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร ดำเนินการตลอดทั้งจัดบริการต่าง ๆ ที่ให้แก่ประชาชน และมีขนาดเตียงตั้งแต่ 400 เตียงขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบการทำงานของพยาบาล เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน
2. เพื่อให้ผู้บริหารได้พิจารณาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และส่งเสริมปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
3. ข้อมูลจากการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับบุคลากรทางการพยาบาลในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้พัฒนาความสุขในการทำงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อม ในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา แนวคิดทฤษฎี เอกสาร บทความและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. โรงพยาบาลเอกชน

- 1.1 ลักษณะทั่วไปของโรงพยาบาลเอกชน
- 1.2 ประเภทของโรงพยาบาลเอกชน
- 1.3 หลักการบริหารงานโรงพยาบาลเอกชน

2. พยาบาลประจำการ

- 2.1 ความหมายของพยาบาลประจำการ
- 2.2 บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน
- 2.3 บทบาทหน้าที่ผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน

3. ความสุขในการทำงาน

- 3.1 ความหมายของความสุข
- 3.2 ความหมายของการทำงาน
- 3.3 ความหมายของความสุขในการทำงาน
- 3.4 แนวคิดของความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

4. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน

5. การรับรู้คุณค่าในตนกับความสุขในการทำงาน

- 5.1 ความหมายของการรับรู้คุณค่าในตน
- 5.2 แนวคิดของการรับรู้คุณค่าในตน
- 5.3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณค่าในตน
- 5.4 การพัฒนาการรับรู้คุณค่าในตน

5.5 แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนารับรู้คุณค่าในตน

5.6 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงาน

6. สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงาน

6.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในงาน

6.2 แนวคิดของสภาพแวดล้อมในงาน

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงาน

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. โรงพยาบาลเอกชน

1.1 ลักษณะทั่วไปของโรงพยาบาลเอกชน

เนื่องจากโรงพยาบาลของรัฐ อาจไม่สามารถให้บริการตามความต้องการของประชาชนในการให้บริการ ด้านสุขภาพอย่างเต็มที่ รวมทั้งจำนวนเตียงที่ขยายตัวได้ค่อนข้างช้า เนื่องจากระบบราชการที่ดำเนินงานโดยมิได้หวังผลกำไร ทำให้ความกระตือรือร้นในการบริการมีลักษณะแบบค่อยเป็นค่อยไป กลุ่มผู้รับบริการส่วนมากก็เป็นผู้มีรายได้น้อยและมีงบประมาณจากรัฐบาลมาสนับสนุน ส่วนโรงพยาบาลเอกชนต้องให้บริการที่มีคุณภาพเพื่อดึงดูดให้ผู้รับบริการมาใช้บริการมากขึ้นและหวังผลกำไร กลุ่มผู้รับบริการจะอยู่ในกลุ่มที่มีฐานะรายได้ปานกลางจนถึงรายได้ดีรวมทั้งกลุ่มที่มีประกันสุขภาพ (Third party) มีการบริหารงานที่เน้นความอยู่รอดขององค์กร แนวการบริหารจึงเป็นเชิงรุก ทำให้เห็นความแตกต่างจากโรงพยาบาลของรัฐได้อย่างชัดเจน (รุ่งอรุณ เกศวงษ์, 2547)

การก่อตั้งโรงพยาบาลเอกชนในระยะเริ่มแรกนั้น มีเป้าหมายสำคัญคือเพื่อต้องการช่วยเหลือประชาชนผู้เจ็บป่วยที่โรงพยาบาลรัฐไม่สามารถให้การรักษาได้ทั่วถึง ในระยะแรกนั้นส่วนใหญ่ ดำเนินการในรูปของมูลนิธิและไม่แสวงหาผลกำไร ต่อมาโรงพยาบาลเอกชนมีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของประชากรและความไม่เพียงพอของสถานบริการที่รัฐจัดให้ รวมทั้งมีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และการศึกษาเป็นปัจจัยสนับสนุน การเจริญเติบโตของโรงพยาบาลที่อยู่บนพื้นฐานของธุรกิจ เพื่อแสวงหาผลกำไร ประกอบกับในปี พ.ศ. 2515 รัฐบาลได้ส่งเสริมการลงทุนแก่โรงพยาบาลเอกชน โดยการยกเว้นภาษีในระยะ 5 ปีแรก ทำให้มีผู้ลงทุนประกอบธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนมีมากขึ้น ทำให้มีการดำเนินการธุรกิจที่เป็นรูปแบบแสวงหาผลกำไรได้เริ่มมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 เป็นต้นมา ลักษณะการให้บริการเริ่มมีความแตกต่างจากโรงพยาบาลของรัฐบาล โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการบริการที่เพิ่มความสะดวกรวดเร็ว ห้องพักรักษาผู้ป่วยที่นำพักอาศัยมากขึ้น (วราภรณ์ ศิริเมธา, 2545)

1.2 ประเภทของโรงพยาบาลเอกชน

โรงพยาบาลเอกชน เป็นโรงพยาบาลที่ตั้งขึ้นเพื่อให้บริการรักษาพยาบาล โดยเน้นการเสริมบริการภาครัฐ ที่ไม่สามารถจัดบริการให้เพียงพอับความต้องการของประชาชนได้ มี 2 ประเภท คือ โรงพยาบาลเอกชนที่มุ่งแสวงผลกำไร (Profit hospital) และโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Nonprofit hospital) (เทพพนม เมืองแมน, 2533 อ้างถึงในสมบุญ ชัตติยะสุวงศ์, 2543) โรงพยาบาลเอกชนเปิดให้บริการด้านสุขภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้บริการด้านการรักษาที่ได้มาตรฐานในทุกสาขาการแพทย์ มุ่งเน้นในคุณภาพ และประสิทธิภาพด้านการ

รักษาพยาบาล ผสมผสานควบคู่ไปกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพของผู้ป่วย เหล่านี้จะช่วยลดภาระของรัฐบาลและทำให้ประชาชน มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี (สมชาติ ไตรรักษา, 2546) โดยทั่วไป โรงพยาบาลเปิดบริการตลอด 24 ชั่วโมง มีบริการทางการแพทย์ครบทุกด้าน โรงพยาบาลบางแห่งบริหารจัดการในลักษณะเป็นศูนย์ครบวงจรเพื่อให้บริการสุขภาพแบบครบถ้วน ณ จุดเดียว (One stop service) สำหรับการบริการสุขภาพที่โรงพยาบาลเอกชนจัดพิเศษนอกเหนือจากการรักษาโรคทั่วไป มักจะเป็นตั้งเป็นศูนย์เฉพาะทางและมีการประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางถึงความสามารถเฉพาะทาง มีเครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ล้ำหน้า ซึ่งโรงพยาบาลคู่แข่งหรือโรงพยาบาลบางแห่งอาจมีความสามารถได้ไม่ดีเท่า

1.2.1 โรงพยาบาลเอกชนที่เป็นขององค์กรศาสนาหรือมูลนิธิ

ในประเทศไทย โรงพยาบาลเอกชนมีจุดเริ่มมาจากองค์กรศาสนาหรือมูลนิธิ ซึ่งบางแห่ง ตั้งมานานเป็น 100 ปี และมีขนาดของโรงพยาบาลแตกต่างกันตั้งแต่ 10-800 เตียง ส่วนมากโรงพยาบาลขององค์กรศาสนา ได้รับเงินสนับสนุนจากผู้เลื่อมใสศรัทธา และกองทุนจากองค์กรศาสนาในต่างประเทศ ในการบริหารมักจะมีชาวต่างชาติมาร่วมบริหารอยู่ด้วย โรงพยาบาลจึงเป็นระเบียบ ส่วนโรงพยาบาลมูลนิธิมีมูลนิธิคอยช่วยเหลือด้านการเงิน การบริหารการเงินมักจะบริหารโดยองค์กรศาสนา ด้านวิชาการอาจมีการติดต่อกับองค์กรต่างประเทศเพื่อมาสอนและแลกเปลี่ยนความรู้ ส่วนด้านนโยบายการบริหาร มีการคำนึงถึงการอยู่รอด และเรื่องกำไรขาดทุนน้อยกว่าโรงพยาบาลเอกชน ที่ดำเนินการในรูปบริษัทเนื่องจากมีกองทุนคอยช่วยเหลือ อัตราค่าบริการต่าง ๆ จึงต่ำกว่า ประชาชนจึงนิยมไปรับบริการ แต่อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่จะต่ำกว่าโรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินการในรูปบริษัทอยู่บ้าง ทำให้การจูงใจในการทำงานอาจน้อยกว่าตามไปด้วย ในส่วนของการจัดรูปองค์กรและการบริหารงานจะแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กรศาสนาและมูลนิธิ แต่ก็มุ่งที่การจัดบริการที่ดีที่สุดเพื่อประชาชน

1.2.2 โรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินการในรูปบริษัท

โรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินการในรูปบริษัทที่มีขนาดไม่เกิน 30 เตียงจะไม่แยกแผนก เน้นหนักไปในการรักษาพยาบาลอย่างเดียว และมีแพทย์ประจำไม่ครบทุกแขนงวิชาการรักษาโรค แต่บางโรงพยาบาลก็แบ่งเป็นบางแผนกที่มีแพทย์รับผิดชอบ ส่วนมากจะเป็นแผนกหลัก เช่น แผนกศัลยกรรม แผนกสูติรีเวช แผนกอายุรกรรม และแผนกกุมารเวชกรรม เป็นต้น

สำหรับโรงพยาบาลที่มีขนาดเตียงรับผู้ป่วยเกิน 50 เตียงขึ้นไป ส่วนมากจะแยกแผนกอย่างสมบูรณ์เหมือนกับโรงพยาบาลรัฐบาลทั่วไป จะต่างกันบ้างในเรื่องของการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งโรงพยาบาลเอกชนมีแผนกประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ทางการแพทย์ให้กับประชาชนทั่วไป ทั้งทางด้านสื่อมวลชน ทางด้านจุลสาร ทางวิทยุและโทรทัศน์ นับว่าโรงพยาบาลเอกชนมีส่วน

ช่วยทางด้านสุขภาพอยู่มาก ทำให้ประชาชนมีความรู้ในเรื่องโรคภัยและวิธีป้องกันดีขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นการเสริมภาพพจน์ที่ดีของโรงพยาบาลในสายตาประชาชน

โรงพยาบาลเอกชนเข้ามามีบทบาทในสังคมไทยอย่างมาก นอกจากจะช่วยลดภาระของรัฐ ในการดูแลรักษาแล้ว ยังช่วยให้คุณภาพชีวิตของประชาชนที่พอจะมีความสามารถจ่ายได้ ให้มีความสะดวกสบายดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ความอยู่รอดของโรงพยาบาลเอกชน จะเกิดขึ้นได้ต้อง ได้รับการบริหารจัดการที่สร้างผลกำไร เพื่อนำมาหล่อเลี้ยงองค์การ โรงพยาบาลเอกชนที่เปิดบริการ รักษาโรคทั่วไปมีขนาดใหญ่ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอและมีศักยภาพ ในการพัฒนาบุคลากรของตน ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านคุณภาพการ บริการและคุณภาพด้านการรักษาพยาบาล การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ โรงพยาบาลเอกชนทุกแห่ง ตื่นตัว แข่งขันกัน เพื่อให้ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งแสดง ถึงคุณภาพของการให้บริการและมีผลทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความไว้วางใจ และมั่นใจในการ รักษาพยาบาลมากขึ้น ทำให้โรงพยาบาลต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับ การเปลี่ยนแปลง จากสภาพแวดล้อมภายนอก รวมทั้งต้องมีการเรียนรู้ส่วนบุคคลเพื่อพัฒนางาน กระแสการแข่งขันระหว่างโรงพยาบาลเอกชนด้วยกันเอง ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ ต้องคำนึงถึงคุณภาพของการบริการ รวมถึงการขยาย บทบาทในการช่วยเหลือสังคมให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่โรงพยาบาล ดังนั้น พยาบาลจึงต้องมีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม ๆ มีการคิดวิเคราะห์ เชื่อมโยงความคิดอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาตนเองและวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับองค์การและ การเปลี่ยนแปลงรอบตัว ร่วมกันเรียนรู้เป็นทีมและทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานทั้งใน ด้านวิชาชีพ และด้านบริการให้มีคุณภาพสูงสุด

1.3 หลักการบริหารงานในโรงพยาบาลเอกชน

นโยบายหลักที่สำคัญในการบริหารโรงพยาบาลเอกชนคือการให้บริการดูแลรักษา พยาบาล ที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด ซึ่งความ พึงพอใจของผู้ป่วย หรือผู้รับบริการจะเกิดขึ้นจากสิ่งต่าง ๆ ตามลำดับ (อรรถณพ แสงวนิช, 2538; วิโรจน์ ณ ระนอง, 2541)

1. การบริการในโรงพยาบาลเอกชนทุกแห่ง จะเน้นด้านการบริการเป็น อันดับแรก เช่น การอำนวยความสะดวกในการรับบริการ ความรวดเร็ว ความสะอาด ความเอาใจใส่ ของแพทย์พยาบาลและเจ้าหน้าที่ทุกระดับด้วยอัธยาศัยไมตรี เป็นกันเอง ด้วยความเรียบร้อยและมี ประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพในการรักษาพยาบาลของแพทย์และพยาบาล เป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดผู้รับบริการ ให้มารับการรักษาที่โรงพยาบาล อีกทั้งมีความรู้สึกไว้วางใจ ในความซื่อสัตย์สุจริต ของแพทย์และพยาบาลในทุก ๆ ด้าน

3. ความสะดวกสบายและบรรยากาศ ตลอดจนถึงที่ตั้งของโรงพยาบาล นับเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารโรงพยาบาลจะต้องพยายามสร้างขึ้น ให้แก่ผู้ป่วยที่มารับบริการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ผู้บริหารโรงพยาบาลต้องตระหนักว่า ผู้ป่วยที่มารักษาที่โรงพยาบาลเอกชน เพราะต้องการ ความสะดวกรวดเร็ว บรรยากาศของความสวยงาม รื่นรมย์ ตลอดจนความสะดวกของสถานที่โรงพยาบาลมีความสำคัญมาก ต่อความสำเร็จในการบริหารโรงพยาบาลเช่นเดียวกัน การสร้างภาพพจน์ของโรงพยาบาลเอกชนหลายแห่ง จึงปรากฏอยู่ในรูปการบริการแบบโรงแรม

4. ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม ไม่สูงเกินไปกว่าบริการที่ได้รับ มักจะมีการกล่าวหาว่าโรงพยาบาลเอกชน คิดค่าบริการแพง สาเหตุสำคัญคือ มักจะเกิดความรู้สึกเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลของรัฐ ซึ่งแทบจะไม่เสียค่าใช้จ่าย เพราะรัฐเป็นผู้จ่ายให้แทน โรงพยาบาลเอกชนจึงต้องเข้าใจและถือเป็นหน้าที่ที่จะให้ความกระจ่างแก่ผู้ป่วยและญาติตลอดเวลา

5. โรงพยาบาลเอกชน จะตั้งอยู่ในถิ่นชุมชน คนส่วนใหญ่รายได้ดีถึงระดับปานกลางผู้ที่มาใช้บริการโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่จะคำนึงถึงมาตรฐานคุณภาพการดูแลเป็นหลัก โรงพยาบาลจะจัดระบบบริการที่จะดึงดูดผู้รับบริการที่เข้ามาใช้บริการ แล้วไม่ทำให้เกิดเสียชื่อเสียงเกิดความประทับใจจะกลับมาใช้บริการอีก

2. พยาบาลประจำการ

2.1 ความหมายของพยาบาลประจำการ

การพยาบาล คือ การดูแลและช่วยเหลือมนุษย์เมื่อยามเจ็บป่วย ฟื้นฟูสภาพ ป้องกันโรค และส่งเสริมสุขภาพรวมทั้งช่วยเหลือแพทย์ กระทำการรักษาโรค (พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ แก้ไขฉบับที่ 2, 2540) สมจิต หนูเจริญกุล (2543) กล่าวว่า การพยาบาลจัดได้ว่าเป็นวิชาชีพหนึ่ง เนื่องจากมีลักษณะดังนี้ ให้บริการแก่สังคม โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญจากการฝึกปฏิบัติ มีความรู้เฉพาะสาขาที่นำไปสู่การพัฒนาความรู้ ให้การศึกษาแก่สมาชิกให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีมาตรฐานในการปฏิบัติ มีการปรับปรุงบริการให้สอดคล้องกับ ความคาดหวังของสังคม รับผิดชอบในการให้ความปลอดภัยแก่สังคมที่ผู้รับบริการ ใช้ความรู้ ความสามารถในการให้บริการอย่างเต็มภาคภูมิ ส่งเสริมสวัสดิการและความสนใจของสมาชิกมี จรรยาวิชาชีพ ในการควบคุมสมาชิก มีการรวมตัวของสมาชิกเป็นองค์การ ให้บริการโดยยึดหลัก ความเสียสละ มีการปกครองตนเอง

วิชาชีพ หมายถึง อาชีพประเภทใดประเภทหนึ่งที่มีอำนาจและสถานภาพทางสังคม เป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญ (นันทนา น้ำฝน, 2538)

นงนุช โอบะ (2545) ให้ความหมายของพยาบาลวิชาชีพไว้ว่าหมายถึง ผู้ที่ได้รับปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาในสาขาการพยาบาล การผดุงครรภ์ หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จากสถาบันการศึกษาที่รับการรับรองจากคณะกรรมการ ผ่านการทดสอบความรู้และเป็นผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียน และได้รับใบอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบการพยาบาลและการผดุงครรภ์ขั้นหนึ่ง ซึ่งมีบทบาทในการดูแลการส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพ และการป้องกันโรคต่อเพื่อนมนุษย์ หรือบุคคลากรในวิชาชีพอื่น ๆ และพยาบาลยังแบ่งเป็นหลายระดับ เช่น พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค ผู้ช่วยพยาบาล

เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อน และเป็นการแสดงถึงความมีอิสระทางวิชาชีพ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดขอบเขต และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละวิชาชีพ การเป็นวิชาชีพนั้นต้องการความรู้ ทักษะ และการเตรียมที่เฉพาะ (สมจิต หนูเจริญกุล, 2543) วิชาชีพต่างจากอาชีพ โดยต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ฝึกฝน เพื่อแสวงหาความรู้ที่จะนำมาปฏิบัติ ในบทบาทที่ต้องรับผิดชอบในสังคมมาตรฐานการศึกษา และการปฏิบัติสำหรับวิชาชีพถูกกำหนดโดยสมาชิกในวิชาชีพนั้น สำหรับวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ จะถูกกำหนดโดยสภาการพยาบาล บทบาทของพยาบาลในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนมีหลายบทบาท แต่ละบทบาทแตกต่างกันออกไปไม่สามารถแยกได้ชัดเจน เช่น การให้การดูแลเรื่องความสุขสบาย การติดต่อประสานงานและการให้คำปรึกษาทางสุขภาพและการดูแล

พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2540 ได้กำหนดลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไว้ดังนี้ (สายสวาท เผ่าพงษ์, 2542)

1. มีความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ภาพลักษณ์ของวิชาชีพพยาบาลเป็นที่น่าเลื่อมใส เกิดความศรัทธาและเชื่อถือ เพราะพยาบาลต้องทำหน้าที่เป็นตัวอย่างที่ดี ทางด้านสุขภาพแก่ประชาชนทั่วไปและมีผู้มารับบริการ อีกทั้งงานบริการเป็นงานที่หนักที่ต้องเผชิญกับความเจ็บป่วย ความไม่สุขสบายต่างๆ ของผู้มารับบริการตลอดเวลา ก่อให้เกิดความเครียด พยาบาลผู้ปฏิบัติงาน ต้องมีความแข็งแรงสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ จึงจะสามารถปรับตัวหรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี สามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพได้อย่างมีความสุข

2. ภาวะผู้นำ วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่สำคัญ และจำเป็นต้องสังคม เพราะเป็นวิชาชีพที่ช่วยเหลือมนุษย์มีหลายรูปแบบ อาจเกิดความเหลื่อมล้ำกันระหว่างกิจกรรมของวิชาชีพพยาบาลและวิชาชีพอื่นๆทางการแพทย์ และสาธารณสุขเกือบทุกสาขา บางครั้งก่อให้เกิดปัญหาด้านความชัดเจนของขอบเขตวิชาชีพอยู่บ้าง การที่จะกำหนดขอบเขตของพยาบาลวิชาชีพที่ชัดเจนนั้น มีปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาระบบการบริหารการพยาบาลให้มีความอิสระ

มีอำนาจที่มีหลักการและเหตุผลที่สังคมยอมรับ ปราศจากการครอบงำจากวิชาชีพอื่น สามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้เคียงบ่าเคียงไหล่กับวิชาชีพอื่น ซึ่งการที่จะปฏิบัติเช่นนี้ได้ ต้องอาศัยความสามารถของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางการพยาบาล ดังนั้นเพื่อความเจริญก้าวหน้าของวิชาชีพ จำเป็นต้องอาศัยความเป็นผู้นำของบุคคลในวิชาชีพที่จะช่วยสร้างสรรค์ความก้าวหน้าและความเป็นปึกแผ่นให้แก่วิชาชีพ

3. มีขีดความสามารถในระดับสากล (Global competence) โลก

ปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร ประชาชนในทุกส่วนของโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทั่วถึง พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีความรอบรู้เรื่องต่าง ๆ รอบตัวให้มากขึ้น ความรู้เหล่านี้ได้แก่

3.1 ความรู้ความสามารถทางด้านภาษา นอกจากภาษาไทยแล้ว พยาบาลควรสามารถพูดได้อีกอย่างน้อย 1 ภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาสากล ผู้ที่มีความรู้ทางด้านภาษาจะช่วยให้ค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้เร็วขึ้น

3.2 ความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ ในปัจจุบันมีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการรักษาและการพยาบาลมากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระงาน พยาบาล จะต้องเข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

3.3 มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life long learning) ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสภาพการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจการเมือง และเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา จึงเป็นคุณสมบัติสำคัญ ที่จะช่วยให้สามารถทันต่อความเจริญก้าวหน้า

3.4 มีความรู้ด้านการบริหารจัดการ ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการจะสามารถดำเนินงานอย่างเป็นระบบส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จ

4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จากลักษณะงานพยาบาลที่ต้องมีการติดต่อกับหลาย ๆ หน่วยงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรอื่น เป็นคุณสมบัติที่สำคัญ ของพยาบาลวิชาชีพจะช่วยให้ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

5. มีจริยธรรมและคุณธรรม งานพยาบาลเป็นงานที่ปฏิบัติต่อชีวิตมนุษย์ จึงจำเป็นที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

5.1 การควบคุมอารมณ์ ให้มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม เช่น การใช้คำพูด การแสดงท่าทาง การแสดงความรู้สึกที่เหมาะสมกับกาลเทศะ มีความอดทน อดกลั้น

5.2 ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีความตั้งใจเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ

5.3 ตรงต่อเวลา ในการทำงานต้องมีความต่อเนื่อง การดูแล การตรงต่อเวลา ช่วยในการปฏิบัติงานราบรื่นเกิดผลดี

5.4 มีจิตใจเมตตากรุณา เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ทำงานอย่างมีความสุขโดยใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะช่วยบุคคลที่มาใช้บริการเกิดความสุขปราศจากความเจ็บปวด บรรเทาอาการทุกข์ทรมานจากความเจ็บป่วย

5.5 การเสียสละ คือ เป็นบุคคลไม่เห็นแก่ตัว แบ่งปันผู้อื่นด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ และกำลังสติปัญญา

2.2 บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ได้มีการพัฒนามาเป็นลำดับตามการเปลี่ยนแปลงความต้องการ ด้านบริการสุขภาพของประชาชน ตามความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี โดยพบว่าปัจจุบันนี้ บทบาทของพยาบาลมีกว้างขวางมาก รวมทั้งมีผู้อธิบายและแยกบทบาทของพยาบาลแตกต่างกันออกไป การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ ตามแนวทางการกำหนดบทบาทของคณะอนุกรรมการการศึกษา และวิจัยทางการศึกษาพยาบาล (ม.ป.ป. อ่างใน นันทนา น้ำฝน 2538: 62-66) รวมทั้งเพิ่มบทบาทด้านการประสานงาน เพื่อให้เหมาะสมกับบทบาท การปฏิบัติงานตามลักษณะวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน จึงประกอบด้วย 4 บทบาทใหญ่ ๆ ดังนี้

2.2.1 ด้านการบริหารการพยาบาล โดยการวางแผนงาน การมอบหมายงาน ตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน การควบคุมกำกับ การนิเทศงาน และการประเมินผล การจัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอ จัดบรรยากาศการทำงานให้สะอาด ปลอดภัย

2.2.2 ด้านบริการพยาบาล เป็นบทบาทในการให้บริการพยาบาลโดยตรงแก่ผู้รับบริการ โดยใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม รวมทั้งจัดให้มีการรับและส่งต่อผู้ป่วยที่มีประสิทธิภาพ

2.2.3 ด้านวิชาการเป็นบทบาทในการเสริมสร้างพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมวิชาชีพ และชุมชน รวมทั้งบทบาทในการฝึกอบรมต่าง ๆ ตลอดจนจนถึงการทำวิจัย การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย หรือสนับสนุนให้ผู้อื่นดำเนินการวิจัย

2.2.4 ด้านการประสานงานกับบุคลากรในทีมสุขภาพ จะมีความสำคัญมากในพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน โดยต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน รวดเร็ว และเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย (วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์, 2540)

2.3 บทบาทผู้บริหารทางการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน

หน้าที่สำคัญของผู้บริหารองค์การพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนคือ การคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพ ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างต่อเนื่อง พยาบาลวิชาชีพต้องกระตือรือร้นในการพัฒนาให้ตนเอง มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับยุคสมัย เพื่อที่สามารถปฏิบัติงานได้แบบมีความสุข สอดคล้องกับที่ ชูสิทธิ์ เชาวน์เมธากิจ และคณะ (2545) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ พบว่าผู้บริหารโรงพยาบาลรัฐและเอกชน ต้องการบัณฑิตที่มีลักษณะ 8 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ ด้านการใช้เทคโนโลยีและด้านการวิจัย ถ้าบัณฑิตพยาบาลที่จบใหม่มีความสามารถเหล่านี้ จะสามารถปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารองค์การคาดหวังได้อย่างดี พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของเอกชน ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานจากโรงพยาบาลในภาครัฐมาก่อน โอกาสน้อยมากที่จะรับพยาบาลจบใหม่ ที่ไม่มีประสบการณ์เนื่องจากผู้รับบริการของโรงพยาบาลเอกชนเป็นผู้ที่มีฐานะและความรู้ดีเป็นการเสี่ยง ที่จะให้พยาบาลจบใหม่เข้าไปทำงานโดย ไม่มีประสบการณ์สอดคล้องกับการศึกษาของ มาริษา สมบัติบุญธรรม และคณะ (2546) พบว่ามีพยาบาลในวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ลาออกเพื่อไปทำงานในโรงพยาบาลเอกชนในช่วงเวลา 6 เดือน เป็นจำนวนถึง 39.4% สาเหตุมาจากการทำงานที่หนัก เมื่อเทียบกับค่าตอบแทน สาเหตุที่ไปโรงพยาบาลเอกชนให้เหตุผลว่าค่าตอบแทนสูง และงานไม่หนัก

ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหารทางการพยาบาล ในโรงพยาบาลเอกชน จะต้องมีการบริหารจัดการบุคลากรคือ ตั้งแต่การคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพ ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ และพยาบาลที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันให้มีสมรรถนะ ที่สนองนโยบายขององค์การและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. ความสุขในการทำงาน

3.1 ความหมายของความสุข

สุข หมายถึง ความสบาย ความสำราญ มี 2 อย่าง คือ กายสุข คือสุขทางกาย เจตสิกสุข คือ สุขทางใจ ทั้งสองอย่างเป็นสุขทางธรรม ส่วนสุข หมายถึง ความสุข ความสะดวก ความสบาย ความสำราญ ความไม่เบียดเบียน เป็นความสุขทางโลก (พระมหานิยม อิศว์โส, 2545)

ความสุข (Happiness) นักปรัชญาบางท่านแยกความแตกต่างระหว่างความสุข กับสุขารมณ์ (Pleasure) ไว้ว่าความสุข หมายถึงความสุขทางกายและจิตใจ และมีลักษณะ จีรังยั่งยืนมากกว่าสุขารมณ์ สุขารมณ์มีความเกี่ยวเนื่องกับประสาทสัมผัสมากกว่า และมีลักษณะชั่วคราวชั่วยามมากกว่า (ราชบัณฑิตยสถาน, 2526:42)

พระบรมราชาโชวาท (อ้างถึงใน ประมวลคำพระบรมราชาโชวาท, 2548) กล่าวว่า ความสุขที่แท้จริง หมายถึง ความสุข ความเจริญที่บุคคลแสวงหามาได้ด้วยความเป็นธรรม ทั้งใน เจตนาและการกระทำ ไม่ใช่ได้มาด้วยความบังเอิญ หรือด้วยการแก่งแย่งเบียดเบียนมาจากผู้อื่น

ประเวศ วะสี (2548) กล่าวว่าอิสรภาพจะทำให้มนุษย์พบความสุข เกิดความรัก โพลสานต่อเพื่อนมนุษย์ทั้งหมด และธรรมชาติทั้งหมด ความเป็นอิสระจะทำให้เปลี่ยนความรู้สึกนึก คิด ประสบความปิติ ความอึดเอิบ ความสุข

พระธรรมปิฎก (2548) กล่าวว่าถึงการดำเนินชีวิตให้เข้าถึงความสุข ประกอบด้วย 5 ชั้น

ชั้นที่ 1 คือ ความสุขจากการเสพวัตถุ หรือสิ่งบำรุงบำเรอภายนอกที่นำมา ปรนเปรอ นั้นจัดเป็นสิ่งภายนอกความสุขที่ค้นหา แสดงว่าเราขาด คือยังไม่มีความสุขนั้นเราหาได้ ที่ เสพที่ก็มีมีความสุขดี แต่ระหว่างนั้นต้องอยู่ด้วยการรอ เพราะฉะนั้น จะต้องทำตัวให้มีความสุขด้วย ตนเอง สำรองไว้ให้ได้ด้วยวิธีฝึกรักษาอิสรภาพของชีวิต และรักษาความสามารถที่จะมีความสุขไว้

ชั้นที่ 2 พอเจริญคุณธรรม เช่น มีเมตตา มีศรัทธา เราก็มีความสุขเพิ่มขึ้น

ชั้นที่ 3 ความสุขเกิดจากการดำเนินชีวิตถูกต้อง สอดคล้องกับความเป็นจริงตามธรรมชาติ ไม่หลงอยู่ในโลกสมมติ

ชั้นที่ 4 ความสุขจากความสามารถปรุงแต่ง ใช้ความสามารถในการปรุงแต่งใจให้สบาย ไม่เครียด มีจิตใจว่างเบิกบาน

ชั้นที่ 5 ความสุขเหนือการปรุงแต่ง คือ อยู่ด้วยปัญญาที่รู้เท่าทันความจริงในโลกและชีวิต การเข้าถึงความจริงด้วยปัญญา เห็นแจ้ง ทำให้วางจิตวางใจลงตัวสนิทสบาย

Plato (1874) ได้ให้ทัศนะของความสุขว่า ความสุข หมายถึง การมีคุณธรรม (Virtue) เป็นเครื่องดำเนินชีวิตอันผสมผสานกับปัญญา (Wisdom) ความกล้าหาญ (Courage) การรู้จักประมาณ (Temperance) และความยุติธรรม (Justice) Aristotle (1887 อ้างถึงในพระมหา นิยม อธิวิไล, 2545) ให้ทัศนะว่าความสุข คือ กิจกรรมของวิญญาณที่สอดคล้องกับคุณธรรมที่ สมบูรณ์

Campbell (1976) กล่าวว่าความสุขเป็นความรู้สึกของความพึงพอใจ และการที่ บุคคลนั้นสามารถควบคุมสถานการณ์ที่ตึงเครียดในชีวิตได้ ความรู้สึกนั้นมีทั้งความรู้สึกในด้านบวก และในด้านลบ บุคคลจะรับรู้ความสุขต่อสภาวะของตนในลักษณะความพึงพอใจในชีวิตที่ปรากฏ อยู่

George (1981) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า เป็นกำลังใจ ความมั่นใจในตนเอง ความกระตือรือร้น ความว่างเบิกบาน สามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ปรารถนา

ความสุข เป็นภาวะของจิตใจที่รับรู้และตอบสนองของบุคคล สิ่งของ สถานที่และเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทางที่ดีและพึงพอใจ ส่งผลให้บุคคลที่มีความสุขต้องการมีชีวิตอยู่ต่อไปให้ยาวนานที่สุด (สุภา มาลากุล ณ อยุธยา, 2539 อ้างถึงใน ประชิต สุขอนันต์, 2545) ซึ่งผลดังกล่าวพบชัดเจนในคนไทยที่มีอายุยืนกว่า 100 ปี ในยุคที่โลกเต็มไปด้วยกระแสแห่งการแข่งขันทางวัตถุ การที่บุคคลจะมีความสุขอยู่ท่ามกลางปัญหาและภาวะวิกฤตรอบตัวได้ดั่งนั้น มีผู้กล่าวว่า เป็นสิ่งที่อยู่ไกลเกินเอื้อม (Buss, 2000: 15) หรือเป็นเงื่อนไขที่มีอยู่ในจินตนาการเท่านั้น เพราะความสุขเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะ ในการจัดการกับปัญหาและอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ (Szasz, 1987 cited in Myers, 2000:56) สอดคล้องกับหลักพุทธศาสนาที่กล่าวว่าบุคคลจะมีความสุขในการปฏิบัติธรรม 3 ประการคือ ทาน ศีล ภาวนาและสมาธิ (ทัศนีย์ ทองประทีปและคณะ, 2544) ซึ่งปัจจุบันพบว่า มีชาวพุทธที่ปฏิบัติตามหลักธรรมดังกล่าวน้อยมาก สังคมไทยจึงเต็มไปด้วยผู้ที่มีปัญหาทางจิตและพฤติกรรมสับสน (ธงชัย ทวีชาติ, 2541) ส่งผลให้บุคคลเกิดความสุขน้อยลง และมีอัตราการฆ่าตัวตายสูง อย่างไรก็ตามในสังคมของประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา จากการสำรวจก็พบผลในทำนองเดียวกันคือ พบคนอเมริกาเพียงร้อยละ 10 -15 เท่านั้นที่บอกว่าตนเองมีความสุข (Powel, 1989 cited in Myers, 2000:50) และมีอารมณ์ที่เป็นทุกข์มากกว่าเป็นสุขถึง 14 เท่า (Myers, 2000:56) ขณะที่ผู้ศึกษาผลกระทบของบุคคลที่มีความสุขในชีวิตน้อยหรือมีความพึงพอใจในชีวิตต่ำ ว่าเป็นผู้ที่มีแนวโน้มจะฆ่าตัวตายสูงในอนาคต (Moum, 1991 cited in Diener, 2000)

ประนอม โททกานนท์ และสุวิณี วิวัฒวานิช (2541) รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ทรัพยากรจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพพยาบาลผู้สูงอายุไทย พบว่า ทรัพยากรสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ด้านบุคคลสังคม ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความสุข

ความสุข (Pleasure or Happiness) ในทัศนะ Mill (1949 อ้างใน พระมหานิยมหาญสิงห์, 2545) หมายถึง ความรื่นรมย์ และความปราศจากความเจ็บปวด ซึ่งตรงกันข้ามกับความทุกข์ (Unhappiness) คือความเจ็บปวด และภาวะไร้ความพึงพอใจ ลักษณะคำที่มีความหมายเดียวกับความสุข คือ ประโยชน์ ความดี ความถูกต้อง ความสุขคือความดีและความดีคือความสุข ทั้งสองคำนี้เป็นคำที่มีความหมายเดียวกัน และได้จัดความสุขออกเป็นสองประเภทคือ

1. ปริมาณของความสุข หมายถึง ความสุขที่เน้นแต่ปริมาณความสุขเพียงอย่างเดียว เช่น มนุษย์กินข้าว สุนัขกินรำ ก็มีความสุขเท่ากันไม่มีอะไรแตกต่างกันเลย ความสุขด้านปริมาณเป็นความสุขระดับต่ำ เป็นความสุขที่มนุษย์และสัตว์ก็มีได้
2. คุณภาพความสุข หมายถึง ความสุขที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพของสิ่งต่าง ๆ ได้ให้ เช่น ความสุขของคนกับสัตว์ย่อมแตกต่างกันคุณภาพของความสุขปฏิเสธปริมาณของความสุขข้างต้น และที่สำคัญ คุณภาพความสุขเน้นความสุขด้านจิตใจ มากกว่าความสุขทาง

ร่างกาย พระมหานियม (2545) เห็นว่า “ถ้าบ่อเกิดของความรู้เป็นที่มาของความสุข ดังนั้นความรู้ และความสุขก็น่าจะเกี่ยวข้องกัน”

สุกมล วิภาวีพลกุล (2546 : 25) กล่าวว่า ความสุขช่วยเสริมสร้างทั้งความสามารถ ด้านสติปัญญา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความสามารถในการเผชิญปัญหา ดังนั้น ทุกคนต้องรู้จักตนเองว่าเป็นคนอย่างไร แล้วปรับตัวให้เข้ากับโลก มองโลกในแง่ดี จะทำให้มีชีวิต อย่างมีความสุข และหากจะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่มีการ พัฒนาศักยภาพทั้งทางสมองและภาวะอารมณ์ร่วมกัน

สรุปโดยรวมความสุข หมายถึง กิจกรรมเชิงปัญญาและเหตุผลที่ให้ความความพึงพอใจต่อบุคคลอันนำมาซึ่งความสำเร็จของชีวิต

3.2 ความหมายของการทำงาน

ธงชัย สันติวงศ์ (2545) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การทำกิจกรรมในความ รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ

Gibson (2000) กล่าวถึงการทำงานว่า เป็นการรวบรวมผลลัพธ์ทั้งหมดในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญของจุดมุ่งหมายขององค์การทั้งด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และเกณฑ์ ต่างๆ ของประสิทธิผล

Whetten and Cameron (2002) กล่าวว่า การทำงานเป็นผลที่เกิดจากความสามารถ และการจูงใจที่เกิดขึ้นในบุคคล ซึ่งความสามารถเกิดจากความฉลาด การเรียนรู้ และแหล่ง ทรัพยากร ส่วนการจูงใจเกิดจากความปรารถนา และพันธะสัญญา

Kreitner and Kinicki (2003) กล่าวว่า การทำงานเกิดจากการรวมกันระหว่าง ความพยายาม ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล

สรุปได้ว่า การทำงานหมายถึง การกระทำกิจกรรมในความรับผิดชอบต่อให้บรรลุผลสำเร็จ ขององค์การ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยอาศัย ความสามารถ ทักษะ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ความพยายาม การจูงใจ การรับรู้ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากองค์การ

3.3 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุข (Joy at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) คือการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการคำนึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

นอกจากแนวคิดความสุขของ Manion (2003) ได้มีผู้กล่าวถึงความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ศิริพร ตันติพูลวินัย (2538) กล่าวว่า การทำงานให้สนุกและบังเกิดผลดี จำเป็นต้องสร้างทัศนคติที่เป็นบวกขึ้น เพื่อร่างกายจะได้หลั่งสารสุข หรือสารเอ็นโดรฟิน (Endorphin) ออกมาทำให้ชีวิตมีความสุข ทำงานให้เกิดผลดีมีคุณภาพ เพราะจิตใจสบายทำให้เกิดชีวิตสร้างสรรค์และเกิดพลังในการทำงาน

Canfield and Miller (แปลโดยสุธรรม รัตโชติ, 2541:321) กล่าวว่า การทำงานให้มีความสุข บุคคลต้องเคารพและศรัทธาในงานที่ทำ เพราะงานทุกงานต่างมีความสำคัญในตนเอง และมีความแตกต่างกันตามทักษะของบุคคลแต่ละคน จิตวิญญาณจะนำมาซึ่งความสุข เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (2547) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานไม่มีสูตรสำเร็จ แต่สิ่งที่จะต้องทำคือ การมีวินัยในตนเอง ต้องรู้จักตนเอง ว่าชอบอะไร ทำอะไรแล้วจึงจะมีความสุขเป็นสิ่งสำคัญมากกว่า รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจจึงจะส่งผลให้เกิดความสุขได้

Lyubomirsky (2001) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องของหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งอธิบายความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดีและสังคมเข้มแข็ง

Diener (2003) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งนำมาซึ่งความสุข

สรุปความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

3.4 แนวคิดความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

ความสุข (Joy at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการคำนึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์กรสูง ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบคือ การติดต่อ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1. **การติดต่อ (connections)** เป็นพื้นฐานทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้นเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่างๆ

2. **ความรักในงาน (Love of the work)** เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ปฏิบัติงาน มีความเพลิดเพลิน สนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. **ความสำเร็จในงาน (Work achievement)** เป็นการรับรู้ที่ตนได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า องค์การเกิดการพัฒนา

4. **การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)** เป็นการรับรู้ที่ตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้สึกอย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณา ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่

จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วยวินัยในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายว่า

1. ความวินัยในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Manion (2002) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คนเป็นบุคลากรทางสุขภาพ โดยใช้แบบวิธีการสัมภาษณ์แบบถอดเทป ถึงประสบการณ์ความสุขในการทำงานพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานได้แก่ การรับรู้ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำ เป็นต้น

นอกจากนี้ Manion (2003) กล่าวว่า ความสุข เป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกที่ดีขึ้นมีชีวิตรื่นเริง ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาผลความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

Gavin and Mason (2004) กล่าวถึงความสุขว่า เป็นผลจากความรู้สึกภายในตน แต่แต่ละคนเป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ กล่าวคือ

1. ความมีอิสระ กล่าวคือ บุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยได้รับการรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่างๆ ให้ความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดนิสัยทัศนคติและประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

4. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน

อายุ

อายุ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน (ซีวโนนท์ พีชสะกะ, 2544; Diener, 2003) สอดคล้องกับ อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย (2543) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสม จะมีความสามารถในการปรับตัวมีความคิดริเริ่ม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ มีเหตุผล ยอมรับความเป็นจริง มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี สามารถเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ ภัสรา จารุสุลินี (2542) พบว่า ผู้ที่มีอายุมากขึ้น จะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหาและมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และผลการศึกษาของ รัตนา ลือวานิช (2539) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่มีบทบาทต่อการทำงาน จากการศึกษาของ ชมชื่น สมประเสริฐ (2542) พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ ครองสถานภาพเป็นโสดในอัตราที่สูงกว่า ส่วนพยาบาลที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจในอาชีพมากกว่าพยาบาลที่เป็นโสด ครอบครัวที่เป็นแหล่งของความ สุข ความรักและปัญญา มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง ก่อให้เกิดวุฒิภาวะทางอารมณ์มากขึ้น ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุขุมรอบคอบ (ละออ นุตากร, 2534) คนที่แต่งงานแล้ว จะได้รับการสนับสนุนการสังคมจากคู่สมรสที่มีระบายความคับข้องใจในการทำงาน มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการตัดสินใจแก้ปัญหาลดความเครียดจากการทำงาน (เสาวรส คงชีพ, 2545) สถานภาพสมรส มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสุขในการทำงาน

ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความสุขมากกว่า ผู้ที่มีการศึกษาต่ำ เพราะ การศึกษาสูงทำให้มีรายได้สูง ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (Newstrom and Davis, 2002: 210) ระดับพื้นฐานการศึกษาที่ได้รับ ทำให้คนมีความสามารถการทำงาน และพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน (ภัสรา จารุสุสินธ์, 2542) สอดคล้องกับการวิจัยของพิสมัย ฉายแสง (2540) ที่วิจัยพบว่า ตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ระดับการศึกษาที่สูงกว่าประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประสบการณ์ชีวิต จะทำให้มีความสามารถและเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น ให้ผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่นเดียวกับ การวิจัยของ ชีวันนท์ พีชสะกะ (2544) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อการพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคล ให้มีความเชื่อมั่น เพิ่มความสามารถและศักยภาพของบุคคล ให้ เกิดความสุขและความสำเร็จในการทำงานได้

ประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงานนั้น เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานอย่างหนึ่งเมื่อบุคคล ปฏิบัติงานไประยะเวลาหนึ่ง ย่อมมีการเรียนรู้ มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น มีตำแหน่ง หน้าที่การงานดีขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคคลมีความเชื่อมั่นและมีเหตุผลมากขึ้น สอดคล้องกับ Nigro and Nigro (1984) ที่กล่าวว่า การสั่งสม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก ทำให้มีโอกาสที่จะเผชิญปัญหาอุปสรรคต่างๆมากมาย มีความ เข้าใจในงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบได้ดี สามารถคาดการณ์ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ดีกว่า สอดคล้องกับ (Hariell, 1972) ที่กล่าวว่า ประสบการณ์จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เข้าใจ และเกิด ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ทำงานจนมีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น ทำให้เกิดความพึง พึงพอใจในงานที่ทำ Dyer (1981) อ้างใน รัตนา ลือวานิช, 2539) กล่าวว่า ประสบการณ์การทำงานมี ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกรพยาบาล โดยพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานสูง จะมีความ สามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วย และมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น ตามประสบการณ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ ธีรา เหมินทร์ (2534) ; มาณีย์ คู้ยเจริญพงษ์ (2528) ; อำพัน ไชยทอง ศรี (2530) ; สมควร ทรัพย์บำรุง (2534) ; จิตรลดา ชัยรัตน์ (2538)

5. การรับรู้คุณค่าในตนกับความสุขในการทำงาน

5.1 ความหมายของการรับรู้คุณค่าในตน

การรับรู้คุณค่าในตน (Self-esteem) เป็นรากฐานของภาวะสุขภาพทางจิตสังคม และบอกได้ถึงคุณภาพชีวิต (Taft, 1985) เป็นสิ่งที่ส่งเสริมและคงไว้ซึ่งอัตมโนทัศน์ของแต่ละบุคคล (Fitt et al. Cited in Andreoli, 1981) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีคำอื่น ๆ ที่ให้ความหมายคล้ายคลึงในบางส่วน เช่น การยอมรับตนเอง (Self acceptance) การรับรู้คุณค่าตนเอง (Self worth) ความเชื่อมั่นในสมรรถนะตนเองหรือการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self efficacy) (Waitley and Witt, 1993) การคำนึงถึงตนเอง (Self regard) การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self value) ภาพรวมเกี่ยวกับตนเอง (Self image) ความมั่นใจในตนเอง (Self confidence) การเห็นพ้องด้วยตนเอง (Self approval) การเคารพนับถือตนเอง (Self respect) (Taylor, 1982) จากรายงานการศึกษาต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งมีทั้งที่แตกต่างกันและคล้ายคลึงกัน ดังต่อไปนี้

Roger (1961) ได้กล่าวถึงการรับรู้คุณค่าในตนว่าเป็นความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเอง และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนมีค่า เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในแง่บวก ซึ่งจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองตามมา และเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลไปสู่การเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ คือมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองนับเป็นขอบเขตที่บุคคลมีความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของเขา

Elder (1965) ให้ความหมายของการรับรู้คุณค่าในตนว่า เป็นความรู้สึกที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการกระทำของตนเอง การมีความสามารถ และการตัดสินใจของบุคคลอื่นที่ตนให้ความสำคัญด้วย

Rosenberg (1979) ให้ความหมายของการรับรู้คุณค่าในตนว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในตนเองเกี่ยวกับการยอมรับตนเอง นับถือตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง และความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งการประเมินตนเองทั้งทางด้านบวกและด้านลบ ไม่ได้ประเมินโดยบุคคลโดยไม่มีหลักเกณฑ์แต่มีเกณฑ์เปรียบเทียบ ตามสภาพสังคมและคุณลักษณะของกลุ่ม ซึ่งมีมาตรฐานแตกต่างกันออกไปในแต่ละกลุ่ม

Coopersmith (1981) ให้ความหมายว่า เป็นการประเมินตนเองของแต่ละบุคคล โดยแสดงทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับและไม่ยอมรับตนเอง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเชื่อที่มีต่อตนเองว่ามีความสามารถ มีความสำคัญ ประสบความสำเร็จและมีคุณค่าในตนเอง หรือการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการตัดสินความมีคุณค่า โดยการแสดงทัศนคติต่อตนเองซึ่งผู้อื่นรับรู้ได้จากคำพูดและพฤติกรรมที่แสดงออกมา

Stwanwyck (1983 อ้างถึงใน Klose and Tinius, 1992) ให้ความหมายว่า เป็นความเชื่อมั่นในความสามารถของการตัดสินใจด้วยตนเอง การบอกระดับความภาคภูมิใจที่บุคคลมีต่อตนเองและทัศนคติต่างๆที่มีต่อคุณค่าของบุคคลโดยได้รับอิทธิพลจากอารมณ์ พฤติกรรมและการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ

Coopersmith (1984) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตน เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองเป็นการแสดงถึงความรู้สึกหรือการประเมินตนเองในการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเองและชี้ให้เห็นถึงขอบเขตของความเชื่อที่บุคคลมีเกี่ยวกับตนเองในเรื่อง ความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จและการมีคุณค่าแห่งตน ดังนั้นความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของบุคคลเป็นประสบการณ์ที่บุคคลอื่นสามารถรับรู้ได้ โดยพิจารณาจากการพูด หรือพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลนั้น และบุคคลที่อยู่รอบข้างบุคคลนั้น มีส่วนช่วยในการสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ในระดับสูงเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ พ่อ แม่ ญาติพี่น้อง สามีภรรยา ครูและเพื่อน จะช่วยให้บุคคลนั้นมีการพัฒนาความเชื่อถือในตนเอง ความกล้าและความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ถ้าบุคคลนั้นได้รับการปฏิบัติแบบเชื่อถือศรัทธา ได้รับการยกย่องในคุณค่า ความสำคัญอย่างชัดเจน และมองเห็นในความสามารถ มีการชี้แนะเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขณะเดียวกันพัฒนาการในการพึ่งพาตนเองและความเชื่อมั่นในตนเอง ก็เกิดขึ้นและดำรงอยู่ได้ในสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ นอกจากนี้ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ บุคคลจะแสดงระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนที่แตกต่างกันออกมาอย่างรู้ตัวและไม่รู้ตัว ทั้งลักษณะ ท่าทาง น้ำเสียง คำพูด และพฤติกรรม นอกจากนี้มนุษย์ยังมีความสามารถในการสร้างสรรค์ความคิดที่จะเผชิญความเครียดต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพได้ ซึ่งจำเป็นต้องมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนสูง แหล่งกำเนิดความรู้สึกมีคุณค่าในตน และเกณฑ์ในการประเมินความสำเร็จไว้ 4 ประการ

5.1.1 การมีความสำคัญ (Significance) หมายถึง เป็นวิถีทางที่บุคคลรู้สึกเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ ความสนใจ ความเอาใจใส่และการแสดงออกถึงความรักจากเป็นที่นิยมชื่นชอบของบุคคลอื่นตามสภาพที่ตนเป็นอยู่ รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนและกระตุ้นเตือนในยามที่ต้องการความช่วยเหลือ และในภาวะวิกฤติ

5.1.2 การมีความสามารถ (Competence) เป็นการพิจารณาคุณค่าของบุคคลที่มีอิทธิพลจากการประสบความสำเร็จในการกระทำตามความมุ่งหวังซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับวัยกิจกรรมที่กระทำ ความสามารถ ค่านิยม และความปรารถนาของบุคคลนั้น

5.1.3 การมีอำนาจ (Power) เป็นความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการควบคุมการกระทำของตนเองและผู้อื่น แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นและสิทธิของตน ได้รับการยอมรับ และนับถือจากบุคคลอื่น ภายในแนวทางและขอบเขตที่ยอมให้ได้ ในสภาพแวดล้อมที่กระจ่างชัดและเปิดเผยต่อสาธารณชน

5.1.4 การมีคุณความดี (Virtue) เป็นการยึดมั่นในหลักของศีลธรรม

จริยธรรม และศาสนา ซึ่งบ่งถึงการปฏิบัติตัวที่พึงละเว้น หรือควรกระทำตามหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม ตลอดจนค่านิยมของสังคม โดยคาดว่าผู้ที่ยึดมั่นหรือ ปฏิบัติตามจะได้รับการยอมรับและส่งผลต่อทัศนคติในทางบวกต่อตนเอง แสดงถึงการบรรลุ ความสำเร็จด้านจิตวิญญาณ

Bandura (1986) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองว่าเป็นการประเมินตนเอง ของบุคคล ซึ่งเป็นความรู้สึกของความภาคภูมิใจในตนเองทั้งทางด้านบวกและด้านลบ

Pope, Micheal and Craighead (1988) ได้กล่าวว่า การรับรู้คุณค่าในตน คือ การประเมินข้อมูลทั้งหมดที่มีอยู่ในอัตมโนทัศน์

Campbell and Lavalley (1993 อ้างถึงใน Vermunt et al., 2001) ให้ความ หมายถึงว่า เป็นการประเมินตนเองและการแสดงทัศนคติของตน ซึ่งเป็นผลมาจากการมองและ ประเมินตนเอง

Waitley and Witt (1993) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความหมายคล้ายคลึงกัน บางส่วนในการยอมรับตนเอง (Self Acceptance) การรับรู้คุณค่าในตนเอง (Self Worth) ความ เชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตนหรือการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self Efficacy)

Block และ Robins (1993:911) กล่าวถึงการเห็นคุณค่าในตนเองว่า เป็นระดับ ของการรับรู้เกี่ยวกับตน ว่าตนเองมีลักษณะที่ตนเองต้องการจะเป็น หรือห่างไกลจากลักษณะที่ไม่ ต้องการจะเป็นและให้การยอมรับคุณลักษณะเหล่านั้น ว่าเป็นคุณค่าในเชิงบวกหรือลบ

Swansburg(1995:334) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นการประเมินคุณค่า ตนเองในระดับสูง ยอมรับนับถือตนเองและมีความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากการมี ความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆได้โดยอิสระ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

Branden (1996) กล่าวถึง การรับรู้คุณค่าในตนว่าเป็นลักษณะของความเชื่อมั่น ในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีค่า มีความเข้มแข็งและมีความสามารถเพียงพอในการกระทำสิ่งต่าง ๆ การรับรู้คุณค่าในตนเปรียบเสมือนพลังบวกที่จะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ที่ผ่าน เข้ามาในชีวิตด้วยความมั่นใจปรับตัวได้ดี และใช้กลไกการป้องกันตนเองน้อย รวมทั้งดำรงชีวิต ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการเห็นคุณค่าในตนที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การ เห็นคุณค่าในตน (Self esteem) เป็นการตัดสินคุณค่าของตน (Self) และแสดงออกมาในรูปของ ทัศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อตนเอง โดยบุคคลจะใช้กระบวนการการตัดสินการมีคุณค่า จากการ ประเมินตนเองด้านผลงาน ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ โดยเอาคุณสมบัติดังกล่าวมา

เปรียบเทียบกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวรวมทั้งค่านิยมส่วนบุคคล จากนั้นจึงตัดสินใจออกมาเป็นการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวบุคคลอาจจะรู้ตัว หรือไม่รู้ตัวก็ได้ แต่บุคคลอื่นรับรู้ได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา

5.2 แนวคิดของการรับรู้คุณค่าในตน

Coopersmith (1981: 4-5) กล่าวว่า การรับรู้คุณค่าในตนเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองเป็นการแสดงถึงความรู้สึกหรือทัศนคติในการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง และชี้ให้เห็นถึงขอบเขตของความเชื่อที่บุคคลมีเกี่ยวกับตนเองในเรื่องความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และการมีคุณค่าแห่งตน ดังนั้นความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของบุคคล จึงเป็นการพิจารณาตัดสินคุณค่าของตนและแสดงออกมาให้เห็นในรูปของทัศนคติที่ตนมีต่อตนเอง เป็นประสบการณ์ที่บุคคลอื่นสามารถรับรู้ได้โดยพิจารณาจากคำพูดหรือพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลนั้น สอดคล้องกับ Ausubel (1978) และ Stuart and Sundeen (1987) ซึ่งให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า บุคคลที่ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนได้คาดหวังไว้ จะรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความรับรู้คุณค่าในตน นอกจากนี้ยังหมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่ว่า เขามีความสำคัญและมีคุณค่าในฐานะที่เป็นมนุษย์คนหนึ่งในสังคมให้การยอมรับ (Barry, 1989) อีกทั้งเป็นการมองตนเองในทางบวก (Barry and Morgan, 1985) จากการศึกษาของ Coopersmith (1981) พบว่าบุคคลที่อยู่รอบข้างของบุคคลนั้น มีส่วนช่วยในการสร้างการรับรู้คุณค่าในตนในระดับสูงเป็นอย่างมาก ทั้งพ่อแม่ ญาติพี่น้อง สามีภรรยา ครู และเพื่อน เพราะบุคคลเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลนั้นพัฒนาความเชื่อถือในตนเอง ความกล้าและความสามารถในการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆได้ ถ้าบุคคลนั้น ได้รับการปฏิบัติแบบเชื่อถือศรัทธา ได้รับการยกย่อง ในคุณค่าความสำคัญอย่างชัดเจน และมองเห็นในความสามารถ มีการชี้แนะเพื่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขณะเดียวกันพัฒนาการในการพึ่งพาตนเองและความเชื่อมั่นในตนเองก็จะเกิดขึ้นและดำรงอยู่ได้ในสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ นอกจากนี้ การรับรู้คุณค่าในตนเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ บุคคลจะแสดงระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนที่แตกต่างกัน ออกมาอย่างรู้ตัวและไม่รู้ตัว ทั้งทางลักษณะท่าทาง น้ำเสียง คำพูดและพฤติกรรม และ Coopersmith ยังได้อธิบายว่า มนุษย์มีความสามารถในการสร้างสรรค์ความคิดที่จะเผชิญความเครียดต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพได้ จำเป็นต้องมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงพอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Rogers (1961) ที่ว่าสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลไปสู่การเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ คือ การรับรู้คุณค่าในตน และความรู้สึกมีคุณค่าในตนนับว่าเป็นขอบเขตที่บุคคลมีความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของเขา

โดย Coopersmith (1981:38-42) ได้กล่าวถึงแหล่งกำเนิดของการรับรู้คุณค่าในตนและเกณฑ์ในการประเมินความสำเร็จไว้ 4 ประการ คือ

1. การมีความสำคัญ (Significance) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับ ความสนใจและความรักจากผู้อื่น ด้วยความอบอุ่น ได้รับการตอบสนองเป็นที่ชอบพอของบุคคลอื่น รวมทั้งการได้รับการสนับสนุน และช่วยเหลือเมื่อเกิดภาวะวิกฤต

2. การมีความสามารถ (Competence) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสามารถสูง ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการและด้านการตัดสินใจ ทำให้งานมีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน ซึ่งไม่ได้มาจากรางวัล หรือการลงโทษ โดยใช้ความสามารถสูงขึ้นเรื่อย ๆ รวมทั้งมีความพยายามที่จะทำงาน

3. การมีคุณความดี (Virtue) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณค่าตนเองเป็นผู้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและหลักการทางศาสนา หลีกเลียงพฤติกรรมไม่ถูกต้อง ให้ความเคารพแก่บุคคลที่พึงเคารพ ปฏิบัติตามหลักศาสนา มีทัศนคติทางบวกต่อตนเอง การมีคุณความดีจะทำให้พยาบาลประจำการ ประพฤติตนอย่างถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ และมีจิตวิญญาณที่สุขสมบูรณ์

4. การมีอำนาจ (Power) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสามารถที่จะโน้มน้าว ควบคุมการกระทำของตนเองและของผู้อื่นได้ ให้เกียรติเคารพความคิดเห็นและสิทธิของผู้อื่น โดยคำนึงถึงเหตุผลที่ถูกต้องมากกว่า มีพลังที่จะต่อต้านความกดดันที่ไม่ถูกต้อง เพื่อดำรงไว้เพื่อความสมดุล มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม มีการแสวงหาและมีความเข้มแข็ง

จากแนวคิดของ coopersmith(1981;1984) ซึ่งมีพื้นฐานความเชื่อว่าคุณค่าในตนเองของบุคคลว่า แม้จะเริ่มมีการพัฒนาตั้งแต่ช่วงแรกเกิดก็ตาม แต่มิได้คงอยู่เช่นนั้นตลอดไป หากแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้จากประสบการณ์ การได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลจะแสดงระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองออกมาในลักษณะของการสื่อสาร ทั้งที่เป็นคำพูดและพฤติกรรมอื่นทำให้เห็นอย่างได้ชัดเจนว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของบุคคลสามารถวัดและประเมินได้จากการตัดสินใจให้คุณค่าตลอดจนการพิจารณาจากการประเมินตนเองของบุคคลแต่ละคน ซึ่งแสดงออกในรูปของ ความรู้สึกของการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง และแสดงถึงขอบเขตความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และคุณค่าในตนเอง ในด้านการมีความสำคัญ การมีอำนาจ การมีความสามารถ และการมีคุณความดี

Koman (1970 cited in Muchinsky, 1993:285) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าในตนเองว่า เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ วิตกกังวลน้อยและมีความพึงพอใจในชีวิต แหล่งที่มาของการเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย

1. การเห็นคุณค่าในตนเองแบบถาวร (Chronic) คือ ความรู้สึกรับรู้คุณค่าในตนเองที่ฝังแน่นเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลอันเกิดจากการสังสมประสบการณ์
2. การเห็นคุณค่าในตนเองจากการทำงาน (Task-specific) คือ ความรู้สึกที่ว่าตนเองมีความ สามารถเกี่ยวกับ การทำงาน ซึ่งเกิดจากการเคยมีประสบการณ์ในการทำงานที่เหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกันมาก่อน
3. การเห็นคุณค่าในตนเองที่ได้รับอิทธิพลจากสังคม (Socially influenced) คือ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ที่เกิดจากการได้รับความคาดหวังจากบุคคลอื่นซึ่งจะทำให้บุคคลที่ถูกคาดหวัง รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถเพิ่มมากขึ้น

Potter และ Perry (1995) ได้ศึกษาและกล่าวว่า ในการที่จะเข้าใจความหมายของการรับรู้คุณค่าในตนเองนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจความสัมพันธ์ในส่วนต่าง ๆ ของตนเองตาม que คิดว่าเป็นจริงในขณะนี้ (self concept) ซึ่งตนเองตามที่เป็นจริงขณะนี้ เป็นผลรวมของการรับรู้ที่บุคคลมีต่อตนเอง ประกอบด้วย ความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ ความศรัทธา เจตคติ และการยอมรับตนเอง รวมทั้งการประเมินในด้านความเป็นเอกลักษณ์ ความมีคุณค่า และการรับรู้ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม สำหรับตนเองตามอุดมคติ (self ideal) นั้นเป็นความปรารถนา เป้าหมาย คุณค่า และพฤติกรรมที่เหมาะสมซึ่งบุคคลได้คาดหวังไว้และพยายามที่จะทำให้สำเร็จ เมื่อตนเองตาม que คิดว่าเป็นจริงของบุคคลเท่าเทียมกับตนเองตามอุดมคติ บุคคลนี้ก็จะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง ในทางตรงกันข้าม ถ้าตนเองตาม que คิดว่าเป็นจริงของบุคคลห่างไกลจากตนเองตามอุดมคติ ก็จะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Driever (1984) ได้กล่าวว่า บุคคลมักจะประเมินค่าของตนเองจากลักษณะที่ตนเป็นอยู่ เปรียบเทียบกับลักษณะที่ตนเองอยากจะเป็น จึงส่งผลกระทบต่อระดับการรับรู้คุณค่าในตนในระดับที่สูงขึ้นหรือต่ำลงได้ เนื่องจากตนเองตาม que คิดว่าเป็นจริง เป็นส่วนที่บุคคลมองตนว่าเป็นอย่างไร ส่วนการรับรู้คุณค่าในตนนั้น เป็นสิ่งที่บุคคลมองเข้าไปแต่ละส่วนของตนเองตาม que คิดว่าเป็นจริงว่าตนเองเป็นอย่างไร จะเห็นว่า ถ้าเหตุการณ์หรือสถานการณ์ในชีวิตของบุคคลดำเนินไปในด้านดี ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนกระทำ การรับรู้คุณค่าในตนก็จะเพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลใดประสบเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนหมดความสามารถ ไร้ประโยชน์ สูญเสียอำนาจ การรับรู้คุณค่าในตนก็จะลดลง (Block and Robin, 1993 ; Taylor, 1982) ดังนั้น การรับรู้คุณค่าในตน จึงเป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับตนเองในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับตนเองตาม que คิดว่าเป็นจริง (Milliken, 1987; Stanwyck, 1983 cited in

Kozier and Erb, 1988) แต่ในบุคคลเดียวกันความรู้สึกนี้จะเปลี่ยนแปลงไปไม่มาก ยกเว้นแต่มีเหตุการณ์ภายนอกที่รุนแรงเกิดขึ้น ซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าก็จะมีผลทำให้การรับรู้คุณค่าในตนต่ำกว่าปกติได้ (Barry, 1989)

จากความหมายและแนวคิดของการรับรู้คุณค่าในตนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเลือกศึกษาแนวคิดการรับรู้คุณค่าในตนของ Coopersmith เนื่องจากแนวคิดนี้เชื่อว่า การรับรู้คุณค่าในตนแม้ว่าจะเริ่มมีการพัฒนามาตั้งแต่ในช่วงแรกแล้วก็ตาม แต่การรับรู้คุณค่าในตนของบุคคลก็มิได้คงอยู่เช่นนั้นตลอดไป หากแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้จากประสบการณ์การมีปฏิสัมพันธ์จากบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลจะแสดงระดับการรับรู้คุณค่าในตนออกมาในลักษณะของการสื่อสารทั้งที่เป็นคำพูดและพฤติกรรมอื่น ๆ ในลักษณะนี้จึงทำให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การรับรู้คุณค่าในตนของบุคคลสามารถวัดและประเมินได้ ซึ่งความหมายของการรับรู้คุณค่าในตนของพยาบาลประจำการที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือการตัดสินใจให้คุณค่า ตลอดจนการพิจารณาตนเองของพยาบาลประจำการแต่ละคน ซึ่งแสดงออกมาในรูปของทัศนคติในการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง และแสดงถึง ขอบเขตของความเชื่อถือของพยาบาลเกี่ยวกับ ความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และคุณค่าของตนเอง เป็นประสบการณ์ที่เป็นอัตนัย สามารถสื่อไปยังบุคคลอื่นได้ทั้งทางวาจาและการแสดงออกทางพฤติกรรม โดยพิจารณาจากการประเมินตนเองในปัจจุบันของพยาบาล ในด้านการมีความสำคัญ การมีอำนาจ การมีความสามารถ และการมีคุณความดี

ส่วน Rosenberg (1979) กล่าวว่า กระบวนการรับรู้ที่เป็นปัจจัยในการทำให้ แต่ละบุคคลเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกันไปนั้นมี 3 ประการคือ

1. หลักการประเมินสะท้อนกลับ (The principle of reflected appraisal) คือการที่บุคคลจะประเมินตนเองว่าการเห็นคุณค่าในตนเองสูงหรือต่ำ มาจากการรับรู้การตอบสนองของผู้อื่นที่มีต่อตน แล้วเกิดอึดมโนภาพต่อตนเอง โดยทั้งไปจะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อตนเองได้แก่ บิดามารดา ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อน

2. หลักการเปรียบเทียบกับสังคม (The principle of social appraisal) คือการประเมินตนเอง ตามแนวคิดการประเมินทางสังคม ต้องมีพื้นฐานของการ เปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นการประเมินตนเองทางสังคมทางด้านบวกเป็นกลาง และด้านลบเป็นผลมาจากการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ค่านิยม ความเชื่อโดยรวม ที่บุคคลในสังคมนั้นยึดถือและอาจจะตัดสินเองโดยเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่มีลักษณะเดียวกันหรือแตกต่างกันออกไป

3. หลักคุณสมบัตินิยามของบุคคล (The principle of self attribute) เป็นกระบวนการวิเคราะห์ภายในจากผลของการกระทำในอดีต เช่น ถ้าประเมินว่าในอดีตตนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับความไว้วางใจหรือเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ก็จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีการรับรู้

คุณค่าในตนเองสูง

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าแหล่งที่มาของการเกิดความรู้สึกรับรู้คุณค่าในตนเอง เกี่ยวข้องกับกระบวนการรับรู้ คือ การรับรู้ตนเองจากการเปรียบเทียบกับสิ่งที่มุ่งหวังว่าควรจะเป็น เกณฑ์มาตรฐานทางสังคม หรือการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ และการรับรู้ตนเองจากสิ่งที่ผู้อื่นแสดงออก ซึ่งการรับรู้นี้จะนำไปสู่การประเมินหรือเห็นคุณค่าในตนเอง หรือทำให้บุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองในระดับที่แตกต่างกัน แต่ Coopersmith และ Rosenberg แสดงให้เห็นว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีความสำคัญต่อตนเอง จะส่งผลให้เกิดการรับรู้คุณค่าในตนเองได้มากกว่า (Meisenhelder, 1985:129)

5.3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณค่าในตน

Coopersmith (1981) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ 2 องค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล หมายถึงลักษณะของแต่ละบุคคลที่มีผลทำให้การรับรู้คุณค่าในตนเองของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป ประกอบด้วย
 - 1.1 ลักษณะทางกายภาพ (General attributes) ลักษณะทางกายภาพของบุคคล เช่น ความงาม ส่วนสูง น้ำหนัก เป็นต้น มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งมีส่วนช่วยให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น หรือเอื้ออำนวยให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในกิจกรรมนั้นๆ ซึ่งมักได้รับการประเมินจากครอบครัวและเพื่อน
 - 1.2 ความสามารถโดยทั่วไป สมรรถนะและการปฏิบัติงาน (General capacity, ability, performance) ความสามารถโดยทั่วไป สมรรถนะและการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยมีเรื่องของสติปัญญารวมทั้งการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย
 - 1.3 ภาวะทางอารมณ์ (Affective states) ภาวะทางอารมณ์ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่งผลต่อการประเมินตนเอง บุคคลใดมีการประเมินตนเองไปในทางที่ดี ก็จะแสดงความรู้สึกและความพึงพอใจตลอดจนภาวะทางอารมณ์ออกมาทางบวก ในทางตรงกันข้ามถ้าประเมินตนเองไปในทางที่ไม่ดี ก็จะแสดงความไม่พอใจ มีภาวะทางอารมณ์ออกมาในทางลบ
 - 1.4 ปัญหาและโรคภัยต่างๆ (Problem and pathology) บุคคลที่มีปัญหาโรคภัยต่างๆทั้งทางร่างกายและจิตใจ ก็จะส่งผลให้การเห็นคุณค่าในตนเองนั้นลดลงในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลเหล่านี้ไม่มีปัญหาและโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ ก็จะสามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติ ก็จะ

ช่วยให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น

1.5 ค่านิยมส่วนบุคคล (Self-values) ค่านิยมส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกับค่านิยมของสังคมที่บุคคลเหล่านั้นอยู่ ถ้าค่านิยมส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกับค่านิยมของสังคมก็จะทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น แต่ถ้าค่านิยมส่วนบุคคลไม่สอดคล้องกับค่านิยมของสังคมก็จะทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองต่ำลง

1.6 ความมุ่งหวัง (Aspiration) การประเมินตนเองมีพื้นฐานมาจากการเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานและความสามารถของตนกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานและความสามารถของตนเป็นไปตามที่กำหนด ก็จะทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น

2. องค์ประกอบภายนอกหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกัน

2.1 ความสัมพันธ์กับครอบครัว ความสัมพันธ์กับครอบครัวนั้น มีส่วนช่วยในการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง ถ้าครอบครัวที่มีความใกล้ชิด ให้ความเป็นอิสระ ในการแสดงความคิดเห็นกำหนดขอบเขตการกระทำไว้ชัดเจน ก็ทำให้เด็กมีการเห็นคุณค่าในตนเองที่สูงขึ้น

2.2 สถานภาพทางสังคม เป็นสิ่งที่แสดงถึงตำแหน่งหรือสถานภาพของบุคคลในสังคม ซึ่งพิจารณาได้จากอาชีพ รายได้และที่พักอาศัย เพราะเป็นสิ่งที่บอกได้ถึง การประสบความสำเร็จและความมีเกียรติในสังคม ถ้าบุคคลมีสิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้เห็นคุณค่าในตนเองที่สูงขึ้น

2.3 งานที่ปฏิบัติ มีส่วนช่วยพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองได้จากการได้รับประสบการณ์จากการทำงาน เช่น มีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนสูง เป็นต้น ถ้าบุคคลประสบกับสิ่งเหล่านี้ก็ทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองที่สูงขึ้น

2.4 เพื่อนและสังคม การประเมินตนเองโดยการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตน เช่น กลุ่มเพื่อนหรือกลุ่มสังคม ถ้าตนนั้นไม่เป็นที่ยอมรับของกลุ่มหรือไม่เป็นที่สนใจของกลุ่มก็จะทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองต่ำลง

นอกจากนี้ Brockner (1988) ยังกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ดังนี้

1. การรับรู้ที่ตนเองมีอำนาจหรือรับรู้ที่ตนเองสามารถที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้ ย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองสูง
2. การรับรู้ที่ตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์การจากมุมมองของบุคคลอื่น

3. การเป็นบุคคลที่มีความสามารถหรือมีความเชี่ยวชาญในงานจนเป็นที่ยอมรับ
4. มีโอกาสทำงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายใน เช่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะสูงหรือท้าทายความสามารถ งานที่เกิดการเรียนรู้ หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งงานที่ได้รับอิสระในการทำงาน
5. งานที่ทำก่อให้เกิดแรงจูงใจภายนอก เช่น การปฏิบัติงานในตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น หรืองานที่สัมพันธ์ภาพระหว่างตนเองกับผู้บังคับบัญชาดี
6. การประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกกลุ่ม ในลักษณะยกย่องชมเชยหรือการวิจารณ์ซึ่งจะทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดการเปรียบเทียบกับสังคม และส่งผลต่อการประเมินคุณค่าในตนเอง

5.4 แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาการเห็นคุณค่าในตน

การเห็นคุณค่าในตน สามารถเปลี่ยนแปลงได้ด้วยปัจจัยต่างๆ และสามารถเสริมสร้างและพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ แนวทางในการพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสามารถสรุปได้ดังนี้ (Coopersmith, 1981; Bruno, 1983; Brockner, 1988:159-193)

1. บุคคลที่มีความสำคัญในชีวิต ให้การเคารพยกย่อง ยอมรับ และปฏิบัติต่อตนด้วยความเอาใจใส่ เช่น ผู้บังคับบัญชาควรมอบอำนาจและความไว้วางใจในการทำงานต่างๆ ให้ความช่วยเหลือในลักษณะที่ไม่ส่งผลต่อการลดระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง คือให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเอง โดยการจัดการฝึกอบรมหรือพัฒนาวิชาชีพ รวมทั้งต้องให้การยกย่องชมเชยในงานที่ประสบความสำเร็จ
2. พยายามเพิ่มความสำเร็จให้แก่ตนเอง ทั้งความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความสำเร็จชีวิต ซึ่งจะทำให้ตนเองได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง และส่งผลถึงความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง Sasse (1978 อ้างถึงใน ลิตา เพียรพิจิตร, 2542:34) เสนอแนะวิธีการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองโดยการสะสมบันทึกความสำเร็จ จากการเขียนบันทึกความสำเร็จเป็นเวลาติดต่อกัน จะช่วยให้บุคคลพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจากความก้าวหน้าที่ตนเองได้รับ
3. กระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยม และความปรารถนาของตนเอง เพราะแต่ละบุคคลจะให้คุณค่าในสิ่งที่แตกต่างกัน การประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ตนให้คุณค่า จึงช่วยให้ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้นปกป้องความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองให้คงอยู่ โดยการลดความสนใจต่อสิ่งที่ทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองลดลง เช่น ไม่ใส่ใจต่อคำวิจารณ์ของคนอื่น ลดความคาดหวังที่มีต่อตนเองให้เหมาะสมกับความสามารถที่เป็นจริง และไม่คอยประเมินหรือตรวจสอบคุณค่าของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพราะเมื่อพบว่าไม่เป็นไปตามที่ตนเองมุ่งหวังไว้ จะเกิดความเสียใจและผิดหวังและค่อยๆ ทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองที่มีอยู่ลดต่ำลง

แนวคิดของ Bruno(1983) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไว้ ดังนี้ 1) ให้คำแนะนำและชมเชยแก่ตนเองโดยตรง การให้คำแนะนำอาจได้จากบุคคลอื่นหรือตนเองก็ได้ ทุกครั้งที่ทำงานส่งใดก็ตาม ถ้าสิ่งนั้นล้มเหลวก็ควรที่จะแนะนำตนเองหรือขอคำแนะนำจากผู้อื่น และถ้าประสบความสำเร็จก็ควรที่จะชมเชยและยกย่องความสามารถของตนเองด้วย 2) พยายามเพิ่มความสำเร็จให้กับตนเอง ความสำเร็จในที่นี้มีได้หมายถึงเฉพาะแต่ความสำเร็จในหน้าที่การงานเท่านั้น หากหมายรวมถึงการสร้างความสำเร็จให้กับชีวิตและบุคคลรอบข้างให้มีความสุข 3) ลดความเศร้าในชีวิตลงบ้างคนที่คาดหวังในชีวิตเกินไปจะมีแต่ความทุกข์ทรมานใจ หากความสุขไม่ได้ เพราะจิตใจมีแต่ความโลภและเห็นแก่ตัว 4) ให้หยุดการประเมินคุณค่าของตนเอง การที่คอยตรวจสอบและถามตนเองอยู่เสมอว่า เป็นบุคคลที่มีคุณค่าหรือไม่นั้นเป็นการทำลายตนเองทางอ้อม เพราะเมื่อตรวจสอบแล้วว่าทำไม่ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ทุกข้อ จะเกิดความทุกข์ทรมานใจ เสียใจ ผิดหวัง สิ่งเหล่านี้จะคอยลดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่มีอยู่ จนกลายเป็นคนที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองระดับต่ำในที่สุด เพราะเมื่อตรวจสอบแล้ว พบว่าทำไม่ได้ตามเป้าทุกข้อ จะทุกข์ใจ เสียใจ ผิดหวัง ทำให้ลดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำลง

นอกจากนี้ Johnson (1986) ได้แนะนำวิธีการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองดังต่อไปนี้

- 1) พยายามควบคุมและรักษาระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่มีอยู่และเปลี่ยนแปลงความรู้สึกที่จะเข้ามาทำลายความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองให้หมดไป
- 2) ควรสร้างเกณฑ์ประเมินผลคุณค่าของตนเอง โดยไม่ยอมให้บุคคลอื่นเป็นผู้วางเกณฑ์ประเมินคุณค่าตนเองแทนเป็นอันขาด
- 3) ตั้งจุดมุ่งหมายของชีวิตและการทำงานตามสภาพความเป็นจริง มิใช่วาดภาพว่าจะต้องเป็นคนเก่งที่สุดตลอดกาล แต่ควรเปรียบเทียบความสามารถของตนเองกับเกณฑ์เฉลี่ยความสามารถของบุคคลทั่วไป มิใช่เข้าไปเปรียบเทียบกับบุคคลที่เด่นที่สุด เก่งที่สุด เพราะจะเกิดความรู้สึกว่าตนเองนั้นด้อยตลอดเวลา
- 4) ควรให้กำลังใจตนเองในการพยายามที่จะก้าวสู่ความสำเร็จ เมื่อใดที่ผิดพลาดก็ควรคิดไตร่ตรองถึงสาเหตุของความผิดพลาดนั้น แล้วแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น และให้กำลังใจกับตนเองว่าได้พยายามทำดีที่สุดเท่าที่ความสามารถมีอยู่แล้ว
- 5) มีความตระหนักถึงความเข้มแข็งและยอมรับข้อบกพร่องที่มีอยู่ อย่างไรก็ตามก็ควรคิดหาแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องนั้น ถ้าสามารถทำได้
- 6) มีความขยันอดทนในการทำงานเพื่อพิสูจน์ตนเอง เพราะผลสำเร็จที่ได้ออกมา นั้น จะช่วยส่งเสริมความรู้สึกมีคุณค่าของตนเองให้มากยิ่งขึ้น
- 7) ให้ความเป็นกันเองกับบุคคลอื่น การที่ให้ความเป็นมิตรกับบุคคลอื่นอย่าง

สม่ำเสมอ ย่อมจะได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากคนในสังคมนั้น ซึ่งการได้รับการยอมรับจากสังคมและสภาพแวดล้อม ก็จะทำให้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงขึ้น

จากแนวคิดการพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองดังที่กล่าวมา พบว่าตัวเราเองต้องรู้ว่า มีข้อดีและข้อบกพร่องอะไรก่อนแล้วหาทางแก้ไขข้อบกพร่องนั้นให้ดีขึ้น นอกจากนี้พยายามเป็นตัวของตัวเอง รวมทั้งให้กำลังใจตนเองในการที่พยายามที่จะกระทำสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จ และยังต้องสร้างความเป็นมิตรกับบุคคลรอบข้างด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงขึ้น

5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตนกับความสุขในการทำงาน

Tappen (1989) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงาน และส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากความรู้สึกที่มีต่อตนเองนั้นมีผลต่อการตัดสินใจ และจากการที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเป็นสิ่งที่สำคัญประการหนึ่ง ดังนั้นการที่พยาบาลประจำการมีการเห็นคุณค่าในตนสูง ก็จะมีมองตนเองว่าเป็นผู้ที่มีคุณค่า เป็นผู้ที่เป็นที่ต้องการ มีความมั่นใจในคุณค่างานของตน จึงแสดงลักษณะของผู้ที่เห็นคุณค่าในตนสูงคือมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก มีลักษณะเป็นผู้นำกลุ่ม การเห็นว่าตนเองมีค่าในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็จะทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ตนเอง ประสบความสำเร็จทั้งด้านการงานและส่วนตัว จะเห็นได้ว่าพยาบาลประจำการที่มีการเห็นคุณค่าในตนสูง จะมีการแสดงพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นสอดคล้องกับความสุขในการทำงาน จึงเป็นเหตุผลที่สนับสนุนสมมติฐานที่ว่า การเห็นคุณค่าในตน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

บุคคลที่รู้สึกมีคุณค่าในตนสูง จะมองงานที่มีความท้าทายว่าเป็นการได้รับโอกาส ซึ่งทำให้เขาสามารถมีความเชี่ยวชาญและได้รับผลประโยชน์จากงานนั้น ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่รู้สึกมีคุณค่าในตนต่ำ ส่วนใหญ่มองงานที่มีความท้าทายว่า เป็นการหมดโอกาสหรือมีความเป็นไปได้ในการประสบความสำเร็จล้มเหลว (Locke, McClean, and Knight, 1996) สอดคล้องกับ Dodgson and Wood (1998) ที่กล่าวว่า บุคคลที่รู้สึกมีคุณค่าในตนสูงนั้นส่วนใหญ่เผชิญกับความล้มเหลวได้ ทำให้อาจประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจ ส่งผลให้เกิดความสุขตามมา

จากการศึกษาของ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2524) พบว่า การรับรู้คุณค่าในตนของอาจารย์พยาบาลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และทำให้เกิดความมั่นใจในคุณค่าของงานของตน ย่อมนำไปสู่การมีความสุข และใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

นิภาวรรณ กิริยะ (2533) ได้ทำการศึกษารับรู้คุณค่าในตน พบว่าความสุขสมบูรณ์นั้น มีความสัมพันธ์กับการรับรู้คุณค่าในตน

6. สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับมนุษย์ เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาเป็นปกติวิสัยที่ไม่อาจหยุดยั้งได้ หากพิจารณาเชิงระบบก็จะอธิบายได้ว่า เป็นปฏิสัมพันธ์ของระบบย่อยทุกระบบและสัมพันธ์กับระบบใหญ่ไปพร้อมกันด้วย การเกิดปฏิสัมพันธ์เช่นนี้ เป็นสิ่งสร้างสรรค์เพื่อสร้างความเจริญและมีการพัฒนาระบบในแนวทางก้าวหน้า โดยต้องมีวิธีในการดำเนินงาน ให้ทุกระบบทำงานร่วมกันไปสู่เป้าหมายหลัก ซึ่งต้องการการปรับแต่งกลไกการทำงานของทุกระบบ สิ่งนี้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ถือว่าเป็นเรื่องของธรรมชาติที่ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยไม่มีสิ่งใดในโลกนี้จะหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้เมื่อเวลาผ่านไป ดังนั้นเมื่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทุกส่วนประกอบ ที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ย่อมได้รับผลกระทบที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในแนวทางของการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2544: 1) สภาพแวดล้อมมีส่วนช่วยพัฒนาความสามารถของพยาบาลที่มีอยู่ให้เพิ่มขึ้น ได้แก่ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น วิธีการทำงาน สภาพเครื่องมือเครื่องใช้ในางาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน โครงสร้างขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (บุริมพรพิ์ ดำรงรัตน์, 2542)

6.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในงาน

งานพยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่ายิ่งต่อสังคม เนื่องจากเป็นงานที่ให้ความช่วยเหลือมวลมนุษยชาติในด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งพยาบาลเป็นผู้ปฏิบัติงานต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการให้การดูแล อีกทั้งต้องอาศัยความมีใจรัก ความพึงพอใจในวิชาชีพ เพื่อสนองตอบตามความต้องการของผู้ป่วยและญาติ แต่เมื่อพิจารณาถึงลักษณะงานของพยาบาลแล้ว จะเห็นได้ว่าเป็นงานที่มีภาระรับผิดชอบมากมาย งานหนักและเสี่ยงอันตราย และต้องการให้การดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง มีโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อได้ง่าย ระยะเวลาและช่วงเวลาในการพักผ่อนมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้มีผลเสียต่อสุขภาพอย่างมาก เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะการปฏิบัติงานกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่แตกต่างที่พยาบาลได้รับ ค่อนข้างจะไม่เหมาะสม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสในการศึกษาต่อมีน้อย (ภัทร ศรีเจริญ, 2534) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ วิเชียร ทวีลาภ (2521) ที่ระบุว่างานพยาบาลมีปัญหามาก มักจะถูกลืมนับ ได้รับค่าจ้างต่ำ ขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ มักมีปัญหาในเรื่องผู้ร่วมงาน การบริหารงานไม่มีโอกาสศึกษาต่อ พยาบาลต้องทำงานหนัก ต้องอยู่เวรบ่อย คึก ทำให้สุขภาพทรุดโทรม มีโอกาสติดเชื้อได้ง่าย

เนื่องจากพยาบาลต้องทำงานในหน้าที่ที่เสี่ยงต่ออันตรายจากโรคภัยต่างๆ และงานพยาบาลมีผลกระทบต่อความเป็นความตายของบุคคล ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก จากงานวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานปานกลาง (สมควร ทรัพย์บำรุง, 2534) Herzberg (อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2526) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงานมาก ความพึงพอใจสูง ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองจะสูง (Ann Mary, 1988) ดังนั้นถ้ามีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี พยาบาลจะมีความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมาก ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองจะสูงตามไปด้วย

Woolf (1981) จาก Webster's New College Dictionary ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมว่าหมายถึง สภาพภายนอกโดยรวมทั้งหมด และสิ่งที่มีอิทธิพลต่อชีวิต และการพัฒนาสิ่งมีชีวิตแต่ละสิ่ง

Moos (1986) ได้สรุปแนวคิดในการศึกษาสภาพแวดล้อมไว้ในหนังสือ “Work environment scale manual” โดยให้ความหมายว่า การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นในงาน โดยได้แบ่งมิติในการศึกษาสภาพแวดล้อมเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง

สภาพแวดล้อมในความหมายของ Jones (1949 อ้างใน ชูติมา มาลัย, 2537) หมายถึง “ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม” ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม หรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ได้ทั้งสิ้น โดยแบ่งเป็น

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง ภูมิอากาศ พื้นที่ ภูมิประเทศ และอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่ทั่วไป เป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบการปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ในอันดับแรกๆ
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) หมายถึงผู้คนที่อยู่ล้อมรอบบุคคลโดยทั่วไป และมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้
3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural environment) มีความสำคัญมากที่สุด เพราะได้รวมถึงสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น เครื่องมือ ที่อยู่อาศัย กฎหมาย เครื่องจักร ความเชื่อ ประเพณี และกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นต้น
4. สภาพแวดล้อมย่อย (Segmented environment) ได้แก่ สภาพชนบท และสภาพเมืองในสังคม

ซูตีมา บูรณธนิต (2539) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี มีลักษณะเสี่ยงอันตราย หรือมีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ ผู้ร่วมงานไม่มีกำลังใจในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ดี จะมีประโยชน์ในด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ดีขึ้น เป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ เป็นผลให้หน่วยงานสามารถเพิ่มปริมาณงานได้มากขึ้น

สิริลักษณ์ สมพลกรัง (2540) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในงานว่าหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการใดๆ ก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานย่อมถูกสภาพแวดล้อมด้วยสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ ฝุ่น ไอร์ระเหย ละอองสารเคมี ซึ่งมีผลต่อตัวผู้ปฏิบัติ สำหรับบางองค์การจะหมายถึงสภาวะการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แนวทางการทำงาน ช่วงเวลาการปฏิบัติงานเข้าไว้เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กนกศิลป์ พุทธิศิลพรสกุล (2543) กล่าวว่าไว้ว่าสภาพแวดล้อมในหน่วยงานหมายถึง สภาพและองค์ประกอบต่างๆ ภายในหน่วยงานทางการพยาบาล ที่จะส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ประเมินได้จากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพจากสภาพแวดล้อม

จากการที่ได้มีผู้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในงานไว้มากมาย ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในงานคือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบบุคคลหรือกลุ่มคน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม หรือวัฒนธรรม หรืออาจเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม หรือจิตใจ ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคล

6.2 แนวคิดของสภาพแวดล้อมในงาน

สมพร ปุทรานนท์ (2527) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในงาน ของทันตแพทย์ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) หมายถึง พื้นที่ อุณหภูมิ ภูมิอากาศ ภูมิประเทศ และสิ่งแวดล้อมที่ไม่มีชีวิตที่แวดล้อมปัจเจกบุคคล ซึ่งมีความสำคัญต่อรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ และมีอิทธิพลในการดำเนินชีวิตของมนุษย์
2. สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม (social environment) หมายถึง คนอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัวเรานั้นเอง ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อเรา โดยการปฏิสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. สภาพแวดล้อมทางบุคคล (personal environment) เป็นสภาพแวดล้อมประเภทที่ดัดแปลงมาจาก กรอบการศึกษาของ French และคณะ (1974) หมายถึงลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพทางสังคม ซึ่งทำให้ทันตแพทย์แต่ละคนมีความแตกต่างกัน

4. สภาพแวดล้อมทางหน้าที่การงาน คือ สิ่งที่ถูกกำหนดขึ้นมา โดยธรรมชาติของงานในหน้าที่ของทันตแพทย์ มีดังนี้ วันหยุด รายได้ งานบริหารสถานพยาบาล การป้องกันการติดเชื้อ

ส่วน ละออ หุตางกูร (2534) และอุ๋นตา นพคุณ (2527) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment)
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment)
3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ (Psychological environment)

วนิภา ว่องวิจนะ (2535) และวิไลพร มณีพันธ์ (2539) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ลักษณะ ซึ่งคล้ายคลึงกับ ละออ หุตางกูร และอุ๋นตา นพคุณ ดังนี้

1. สภาพการทำงานด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน ห้องทำงาน และสิ่งที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2. สภาพการทำงานที่เกี่ยวกับด้านสังคม หมายถึง สังคม สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นด้านสัมพันธภาพและด้านการสนับสนุน

3. สภาพการทำงานที่เกี่ยวกับด้านจิตอาวมณ์ หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพ และด้านจิตสังคม แบ่งออกเป็น ความคิดสร้างสรรค์ ความมีอิสระในการทำงาน และความต้องการพัฒนาตนเอง

สุชาติ รัชชกุล (2537:32) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมของสถาบันการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางด้านวัตถุ ได้แก่ ห้องเรียน การถ่ายเทอากาศ ความสะอาด เสียงรบกวน แสงสว่างและโสตทัศนอุปกรณ์ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ

2. สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ

3. สภาพแวดล้อมการบริหารและการจัดการ

สภาพแวดล้อมทั้ง 3 ด้าน จะเอื้ออำนวยและมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน หากด้านหนึ่งด้านใดพร่องไปย่อมส่งผลกระทบต่อเป้าหมายทางการศึกษาของสถาบัน

ชุตีมา คงมาลัย (2537:38) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขไว้ 3 ด้านคือ

1. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบุคคล หมายถึง ลักษณะที่เป็นอยู่ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของอาจารย์ ขนาดของกลุ่ม
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สถานที่เพียงพอและเหมาะสมในการประชุมสถานที่ทำงานสะดวกต่อการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน อุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวก
3. สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง พฤติกรรมบุคคลที่อยู่รอบตัวอาจารย์พยาบาล มีอิทธิพลต่ออาจารย์พยาบาลในการปฏิบัติงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล และสัมพันธ์ภาพในกลุ่มอาจารย์พยาบาล

จากผลการวิจัยของ Parkes (1982) พบว่าสภาพแวดล้อมในงานที่มีผลต่อความพึงพอใจ และสามารถลดความเครียดที่พยาบาลเผชิญได้ (Parkes, 1982: 784-796, อ้างในกรวิภา พรหมจวง, 2541) การศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงาน (ชนิษฐา กุลกฤษฎา, 2539) ซึ่ง Savichi and Cooley (1987; อ้างถึงในกรวิภา พรหมจวง, 2541) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในงานไว้ 3 ด้านคือ

1. สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ความเป็นอิสระ หมายถึง ความมากน้อยที่อิสระในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติการด้วยตนเอง ยิ่งได้ทำงานอย่างอิสระมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ท้าทายให้คิดและนำมาพัฒนาปฏิบัติในงานได้ดียิ่งขึ้น
 - 1.2 การมุ่งงาน หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นในการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพและดำเนินการตามแผน
 - 1.3 ความชัดเจน หมายถึง หน่วยงานมีการประกาศ หรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจนหรือไม่ มีการแจ้งให้ทราบกันอย่างทั่วถึงหรือไม่ ถ้าหน่วยงานไม่มีความชัดเจนในสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในบทบาท
 - 1.4 การนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง หน่วยงานที่มีการส่งเสริมในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 1.5 สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการ

ทำงานซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึงการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญน้อยทั้งงานและบุคคล ต้องการให้สภาพแวดล้อมคงอยู่ และควบคุมสภาพแวดล้อมโดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้น ทำให้บุคลากรเกิดความคับข้องใจ เกิดความเครียด และอาจส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การได้

3. สภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานอย่างเร่งรีบและสภาพแวดล้อมที่ต้องทำงาน ในที่ที่ต้องตัดสินใจในความเป็นความตายของผู้อื่น

Gibson, Ivancevich, and Donnelly, cited in DuBrin (1984: 408-409) ได้กล่าวแรงกระแทกจากสิ่งแวดล้อมภายนอก จะมีผลต่อบรรยากาศองค์การและสภาพแวดล้อมในงานมีดังนี้

1. ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น พบว่า ระดับการศึกษาในปัจจุบันและอนาคตของพนักงานสูงขึ้นจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และการทำงานประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดบรรยากาศเชิงวิชาชีพมากขึ้น

2. ความหลากหลายในการทำงาน เช่น การให้ผู้หญิงเป็นผู้บริหารจะทำให้บรรยากาศเปลี่ยนแปลงไป บุคคลส่วนใหญ่จะชอบสถานที่ทำงานที่มีหลากหลายวัฒนธรรม เพราะว่าจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่สนุก

3. การติดต่อที่มีการรวมตัวกัน การออกแบบงาน และระบบการให้รางวัลจะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ การรวมตัวกันจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงงาน

4. การควบคุมจากรัฐบาล จะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ

5. ความสนใจขณะไม่ทำงาน ค่านิยมของสังคมเกี่ยวกับการพักผ่อนหย่อนใจและการศึกษามีมากขึ้น เกิดความไม่อยากทำงานและงานที่ทำออกมา ก็ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์การควรให้รางวัลเพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีการทำงานที่ดีขึ้น

ส่วนในงานของผู้วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Moos (1986) มาใช้เป็นแนวคิดในการศึกษาสภาพแวดล้อมในงานของพยาบาลประจำการ เนื่องจากเห็นว่า เนื้อหาในแนวคิดมีความครอบคลุมที่สมควรนำมาศึกษาในองค์การพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง และจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยในต่างประเทศ ก็ยังมีการนำมาศึกษาหาผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในงานที่ส่งผลกระทบต่อ ความสุขในการทำงาน ของพยาบาลในองค์การพยาบาลมาอย่างต่อเนื่องจนถึงในปัจจุบัน ซึ่งรายละเอียดของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะนำเสนอในลำดับต่อไปโดยขอเสนอในรายละเอียดของแนวคิดของ Moos (1986) ดังต่อไปนี้

Rudolph Moos ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำอยู่ที่มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford University) ได้มีการศึกษาพัฒนาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1976 ในหนังสือชื่อ The human context environment determinant of behavior โดยได้แบ่งมิติในการศึกษาออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติสัมพันธ์ภาพ (Relationship Dimensions)
2. มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ (Personal Development Dimensions)
3. มิติการคงไว้ และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and System Change Dimensions)

ซึ่งในแนวคิดการศึกษาสภาพแวดล้อมของ Moos นั้นได้นำมาศึกษาในองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาองค์กรสุขภาพ องค์กรทหาร องค์กรเอกชน หรือแม้แต่การศึกษาสภาพแวดล้อมภายในครอบครัว หรือชุมชนทั่วไปก็ได้มีการนำแนวคิดของ Moos มาใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ จนกระทั่ง มาถึงในปี ค.ศ. 1986 ซึ่ง Moos ได้พัฒนาในการวัดสภาพแวดล้อมในงานในองค์กรทางสุขภาพ โดยได้สรุปแนวคิดในการวัดสภาพแวดล้อมไว้เป็นขอบเขต หรือ 3 มิติในการวัดสภาพแวดล้อมในงานในองค์กรทางสุขภาพไว้ในหนังสือ "Work environment Scale Manual" โดยให้ความหมาย The Work environment Scale (WES) ว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคล ๆ นั้น โดยได้แบ่งสภาพแวดล้อมในงานออกเป็น 4 ด้าน โดยมีรายละเอียดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยสภาพแวดล้อมในงานของพยาบาลประจำการ ในการวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้ได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน (Peer cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงบรรยากาศความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานของพยาบาลประจำการ และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ช่วยเสนอพิจารณาความคิดเห็นความชอบให้เพื่อพยาบาลประจำการด้วยกัน ให้ได้รับการพิจารณา หรือช่วยปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีโอกาสที่สามารถได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor support) หมายถึง การรับรู้ของผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในด้านการยกย่องชมเชย และให้กำลังใจพยาบาลประจำการ และกระตุ้นให้พยาบาลประจำการให้แรงสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

3. ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลประจำการตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง มีความมากน้อยในการสนับสนุนให้มีอิสระในการตัดสินใจหรือปฏิบัติการพยาบาลด้วยตนเองหรือยังได้ทำงานอย่างมีอิสระมากเท่าไรก็ยิ่งจะทำให้พยาบาลประจำการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ ใช้ทักษะส่วนตัว และทักษะทางวิชาชีพ ที่ทำให้สามารถคิดนำมาพัฒนาในการปฏิบัติการ

พยาบาลให้ดีขึ้น ในทางตรงกันข้ามสภาพแวดล้อมในงานที่ขาดการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน จะทำให้เกิดความคับข้องใจ และอาจทำให้รู้สึกว่าคุณเองล้มเหลวในการทำงาน และเกิดความเหนื่อยหน่ายได้

4. ด้านความกดดันในงาน (Work pressure) หมายถึงการรับรู้ในการมีสภาพการทำงานที่เร่งรีบ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ยกตัวอย่างเช่น การที่พยาบาลประจำการต้องปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลช่วยเหลือผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะฉุกเฉินและวิกฤติ ซึ่งพยาบาลจะต้องให้การช่วยเหลือทันทีในขณะเดียวกันก็ต้องจัดการให้ผู้ป่วยรายอื่นได้รับการดูแลตามปกติ และในการที่ต้องเผชิญกับผู้ป่วยระยะสุดท้ายที่ใกล้ถึงภาวะแก่กรรม ความกดดันต่างๆ ที่พยาบาลประจำการรับรู้ได้ ก็จะมีอิทธิพลในการทำงานเป็นอย่างมาก ความกดดันในการทำงานอาจมีสาเหตุมาจากการที่พยาบาลประจำการต้องคอยตอบสนองความต้องการของญาติผู้ป่วย ในกรณีบ่อยครั้งที่พยาบาลประจำการต้องคอยตอบคำถามญาติผู้ป่วยเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย ต้องรับฟังคำบ่นของญาติ เกี่ยวกับสุขภาพของผู้ป่วย แม้ว่าการตระหนักถึงความต้องการของญาติผู้ป่วยเป็นสิ่งจำเป็นก็ตาม แต่การให้ความช่วยเหลือในกรณี เช่น ในเหตุการณ์ที่ซ้ำๆ กันบ่อยครั้ง ก็อาจทำให้พยาบาลประจำการ เกิดความเบื่อหน่ายไม่เพียงพอใจได้ ทำให้ความสุขในการทำงานลดลง

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงาน

ในสถานที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ นั้น ฝ่ายจัดการและฝ่ายบริหาร แม้จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา บุคลิกภาพ แต่ก็สามารถจัดสรรหา และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ให้มีความเหมาะสม และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ได้ เช่น

6.3.1 การเลือกสถานที่ตั้งของสถานที่ปฏิบัติงานหน่วยงาน การขยายสาขาของหน่วยงาน ควรคำนึงถึงความพึงพอใจในการทำงาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั่วไปรวมทั้งคิดหาวิธีที่ไม่ให้การทำงานเกิดความเบื่อหน่าย โดยการสับเปลี่ยนงานหรือลดงานประจำ จัดกิจกรรมอื่นเพิ่มให้ความสำคัญกับการทำงานของบุคลากร

6.3.2 การจัดบรรยากาศของหน่วยงานให้เหมาะสมกับการทำงานแบบบรรยากาศแบบแจ่มใส ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีอิสระในการทำงานจะสร้างความพึงพอใจให้กับการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความสุขในงานมากขึ้น เช่นเดียวกัน

ดังที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมทั้งหมดที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงานล้วนมีอิทธิพลสามารถทำให้บุคลากรในหน่วยงาน เกิดความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงานได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเหล่านั้น จะมีความเหมาะสม

ในการทำงานหรือไม่ และสภาพแวดล้อมในงานเหล่านั้นตอบสนองความต้องการของบุคลากรในการทำงานได้มากน้อยเพียงไร สรุปก็คือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานปฏิบัติงานและเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานในการปฏิบัติงานสามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานได้สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2535:84-86) ได้ให้ความสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสมสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งผลที่ตามมาจะพบความสัมพันธ์ที่ดีและราบรื่นของบุคคลกับองค์กร ไม่เกิดการขาดงาน/หยุดงาน การลาออก ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจมีกำลังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลปฏิบัติงานได้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคลากรนั้นเกิดความสุจริตต่องานที่ได้ปฏิบัติด้วย เช่นเดียวกัน

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญศรี ชัยชิตามร (2534) ได้ศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ

วิไลพร มณีพันธ์ (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการ พบว่าสภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ (2544) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานพยาบาลเป็นตัวประกอบหนึ่ง ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และอธิบายว่าพยาบาลส่วนใหญ่คำนึงถึงคุณค่าของงานพยาบาล ซึ่งเป็นเรื่องคุณค่าทางจิตใจ ทำให้มีความสุข มีความภาคภูมิใจอีกทั้งเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี บุคคลทั่วไปและสังคมให้การยอมรับว่าเป็นวิชาชีพที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญ ทำให้เห็นคุณค่าในวิชาชีพ ช่วยให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต

สายสมร เฉลยกิตติ (2544) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และด้านโอกาส ตลอดจนการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่งผลให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ซีวะนันท์ พีชสะกะ (2544) ศึกษาวิจัยพบว่า การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจส่งเสริมให้เกิดความสุขความสำเร็จในการทำงาน

เสาวรส คงชีพ (2545) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมทางด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาว์อารมณ์ของพยาบาลประจำการพร้อมให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแนวทางเพื่อส่งเสริมเชาว์อารมณ์ในการทำงานให้กับพยาบาลประจำการ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จในการทำงานและทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้

Freese (1989) ได้ศึกษาการรับรู้ของความพึงพอใจในงาน กับสภาพแวดล้อมในงาน ในโรงพยาบาลชุมชน พบว่าสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

Tumulty et al. (1994) ศึกษาผลกระทบของการรับรู้สภาพแวดล้อมในงาน ที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล พบว่าสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานในมิติสัมพันธภาพ ตามแนวคิดของ Moos (1986) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ Stamps and Piedmonte (1986) โดยรวมทั้ง 6 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความเป็นอิสระ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์กร ด้านสถานภาพของวิชาชีพ และด้านการปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน

Malloch (1997) ได้ทำการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ ในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความ พึงพอใจในงานพบว่า สภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจระดับสูง สอดคล้องกับ Takase, Kershaw, and Burt (2001)

McClure and Hinshaw (2002) ศึกษาวิจัยพบว่า การที่โรงพยาบาลจะดึงดูดใจนั้นจะต้องประกอบด้วยความสุข 3 ด้าน ดังนี้ บุคลากรมีความสุข (Staff well-being) โรงพยาบาลหรือสังคมที่มีความสุข (Hospital well-being) และผู้รับบริการมีความสุข (Client well-being) สิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ และดึงดูดพยาบาลวิชาชีพไว้ได้

Manion (2003) ทำการศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล จำนวน 24 คน จากการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลเกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อ มีความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้พบว่าความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน เช่น การเห็นคุณค่าในตน การรับรู้ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในอัตราที่สูงขึ้น

Diener (2003) ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคล จะประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีความสุขมากกว่า ผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน

Summer (2003) ศึกษาวิจัยถึงสาเหตุของการออกจากวิชาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลรัฐของต่างประเทศ พบว่า มาจากสาเหตุของความเครียดทางอารมณ์ในการทำงาน ขาดอิสระในการทำงาน ขาดการยอมรับนับถือ รายได้น้อย ซึ่งเป็นได้จากปัจจัยภายนอกและภายใน ขาดทรัพยากรที่เพียงพอในการทำงาน เกิดภาวะกดดันสูง เพื่อบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ให้เป็นไปตามนโยบายเป้าหมายขององค์กร ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการภายในตน (Internal drive and needs) รู้สึกขาดพลังอำนาจ (Powerlessness) และพบว่าสาเหตุหลักมาจากผลกระทบทางอารมณ์อันเกี่ยวข้องกับการทำงาน (Emotional work) และพบว่าอารมณ์ส่งผลต่อจิตใจและมีความสุขในการทำงาน ตลอดจนพบว่าการทำงานบนพื้นฐานจริยธรรมก่อให้เกิดความสุข

Kall (2004) ศึกษาวิจัยพบว่าความสุขในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงาน และพบว่า ความรู้สึกเป็นสุข เกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงาน เพราะมีแรงจูงใจที่ทำให้สนุกสนานและมีความรู้สึกที่ดีกับการทำงาน ให้ผลลัพธ์เชิงบวกในประสบการณ์ชีวิต เช่น การมีรายได้เพิ่มขึ้น ผลงานมีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Robert (2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ (เงิน) กับความสุขในการทำงาน พบว่าเงินไม่ใช่ปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในที่ทำงานและระหว่างบุคคลอื่น

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความสุขในการทำงานเสริมสร้างผลลัพธ์เชิงบวกได้หลายมิติ ทั้งด้านบุคคล องค์กร ตลอดจนสังคมที่สร้างสรรค์จากคนที่ทำงานอย่างมีความสุข รู้สึกอยากทำงาน เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

โรงพยาบาลเอกชน เป็นบุคลากรในทีมสุขภาพจำนวนมากที่จำเป็นต้องเผชิญกับภาวะเครียดจากทั้งงานที่ต้องก้าวทันกับเทคโนโลยีต่าง ๆ และระบบงานที่ซับซ้อนมากขึ้นเพื่อมุ่งสู่งานคุณภาพและผลประโยชน์สูงสุด ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข สนุก รู้สึกอยากทำงาน เพื่อให้พยาบาลประจำการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อสร้างสรรค์งานที่มีคุณค่า เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้นไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาตัวแปรต้น ด้านปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยขอเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ในลักษณะของการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation study) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลประจำการที่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในหอผู้ป่วย 1 ปีขึ้นไป โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 แห่ง มีพยาบาลประจำการทั้งสิ้น 4,195 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระหว่างวันที่ 21 สิงหาคม - 1 กันยายน 2549 โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ 2 ขั้นตอน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณดังนี้

1.1 กำหนดขนาดตัวอย่าง ที่เป็นประชากรในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ 400 เดียงขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ สูตร Taro Yamane (1973: 727) กำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มข้อมูลจากกลุ่มที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.05 ($\alpha=0.05$)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่เกิดขึ้นจากกลุ่มตัวอย่าง
เท่าที่ยอมรับได้ในที่นี้กำหนดไว้ 5%

สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{4,195}{1+(4,195)(0.05)^2} = 366 \text{ คน}$$

1.2 คำนวณกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนประชากร ได้จำนวนประชากรทั้งหมด 366 คน แต่เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายและให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกลุ่มประชากรให้มากที่สุด จึงเพิ่มแบบสอบถามอีกร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่างจริง รวมทั้งสิ้นเป็น 405 ฉบับ

ขั้นที่ 2 การสุ่มเลือกโรงพยาบาลเอกชน

2.1 โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 15 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลวิภาวดี โรงพยาบาลบางมด โรงพยาบาลเจ้าพระยา โรงพยาบาลธนบุรี 1 โรงพยาบาลเวชธานี โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น โรงพยาบาลยันฮี โรงพยาบาลหัวเฉียว โรงพยาบาลพญาไท 2 โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โรงพยาบาลสมิติเวช ศรีนครินทร์ โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลไทยนครินทร์ และโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน สุ่มเลือกมา 1 โรงพยาบาล ได้โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน เป็นกลุ่มทดลองการใช้เครื่องมือ และทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างมาอีก 5 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลยันฮี โรงพยาบาลพญาไท 2 โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โรงพยาบาลกรุงเทพ และโรงพยาบาลไทยนครินทร์ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล ตามเกณฑ์ของ เพชรน้อย สิงห์ช่างชัยและคณะ(2539) คือ

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด} \times \text{จำนวนโรงพยาบาลประจำการ(ในแต่ละโรงพยาบาล)}}{\text{จำนวนโรงพยาบาลประจำการทั้ง 5 โรงพยาบาล}}$$

ผลการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 405 คน ดังแสดงในตารางที่ 1

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการโรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ชื่อโรงพยาบาล	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริง
โรงพยาบาลยันฮี	238	46	51
โรงพยาบาลบางมด	183	-	-
โรงพยาบาลเจ้าพระยา	207	-	-
โรงพยาบาลไทยนครินทร์	224	43	48
โรงพยาบาลเวชธานี	264	-	-
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค	216	-	-
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์	588	112	124
โรงพยาบาลวิภาวดี	246	-	-
โรงพยาบาลหัวเฉียว	242	-	-
โรงพยาบาลพญาไท 2	374	72	80
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น	208	-	-
โรงพยาบาลสมิติเวช ศรีนครินทร์	254	-	-
โรงพยาบาลกรุงเทพ	489	93	102
โรงพยาบาลธนบุรี 1	225	-	-
โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน	237	-	-
รวม	4,195	366	405

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขั้นที่ 3 เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละโรงพยาบาล นำไปคำนวณตามสัดส่วนกับจำนวนแผนกที่ให้บริการ คือ แผนกอายุรกรรม แผนกกุมารเวชกรรม แผนกสูติกรรม แผนก ศัลยกรรม และแผนกอื่น ๆ เช่น แผนกผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน หอผู้ป่วยวิกฤต แผนกหู ตา คอ จมูก และแผนกการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างและร้อยละของแผนกที่ปฏิบัติงาน

แผนกที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (405คน)	ร้อยละ
อายุรกรรม	122	30.19
ศัลยกรรม	89	21.98
สูตินารีเวชกรรม	63	15.50
กุมารเวชกรรม	42	10.38
ผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน	37	9.13
หอผู้ป่วยวิกฤต	35	8.64
หู ตา คอ จมูก	13	3.20
การพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ	4	.98

ขั้นที่ 4 สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละแผนก โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลากโดยผู้วิจัยให้ผู้ประสานงานจับฉลากรายชื่อในกลุ่มตัวอย่าง ให้ได้จำนวนตัวอย่างครบตามจำนวนของแต่ละแผนกในหน่วยงานและโรงพยาบาล รวมทั้งจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 405 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามทั้งหมด 4 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ชุดที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ชุดที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้การมีคุณค่าในตน

ชุดที่ 4 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน

ขั้นตอนในการสร้างและลักษณะแบบสอบถาม มีดังนี้

แบบสอบถามชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล เอกชน ประกอบด้วยคำถามแบบเลือกตอบและคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ แผนกที่ทำงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในแผนกปัจจุบัน

แบบสอบถามชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ พรพรนิภา สืบสุข (2548) ตามแนวคิดของ Manion (2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การติดต่อความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ มาปรับใช้กับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมถึงให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา เพื่อความเหมาะสมอีกครั้ง ประกอบด้วยข้อคำถาม 36 ข้อ และลักษณะข้อคำถามมีลักษณะดังนี้

- | | |
|-------------------------|--------------|
| 1. ด้านการติดต่อ | จำนวน 9 ข้อ |
| 2. ด้านความรักในงาน | จำนวน 8 ข้อ |
| 3. ด้านความสำเร็จในงาน | จำนวน 7 ข้อ |
| 4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ | จำนวน 12 ข้อ |

แบบสอบถามความสุขในการทำงานในการวิจัยนี้ มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย และเป็นจริงน้อยที่สุด ได้คะแนนตั้งแต่ 5 จนถึง 1 ตามลำดับ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- | | | | |
|-----|--------------------|---------|---|
| 5 = | เป็นจริงมากที่สุด | หมายถึง | ข้อความนี้ตรงกับความเป็นจริงที่สุดหรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา |
| 4 = | เป็นจริงมาก | หมายถึง | ข้อความนี้ตรงกับความเป็นจริงมากหรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยมาก |
| 3 = | เป็นจริงปานกลาง | หมายถึง | ข้อความนี้ตรงกับความเป็นจริงปานกลางหรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อย |
| 2 = | เป็นจริงน้อย | หมายถึง | ข้อความนี้ตรงกับความเป็นจริงน้อยหรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบางครั้ง |
| 1 = | เป็นจริงน้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความนี้ไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เกิดเลย |

การแปลผลคะแนนระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ มีเกณฑ์การคิดคะแนนดังนี้ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมา จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม โดยหาค่าเฉลี่ย แล้วนำมาจัดระดับได้ 5 ระดับ และแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (ประคอง กรวรรณสุต, 2542)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามชุดที่ 3 เป็นแบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามของนิรมล พิมน้ำเย็น (2546) ตามแนวคิดของ Coopersmith Self Esteem Inventory (1984) ซึ่งใช้วัดองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การมีความสำคัญ การมีความสามารถ การมีคุณค่าที่ดี การมีอำนาจ มาปรับปรุงใช้กับพยาบาลประจำการ โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมถึงให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา เพื่อความเหมาะสมอีกครั้ง ประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ และลักษณะข้อคำถามมีลักษณะดังนี้

- | | |
|-------------------------|-------------|
| 1. ด้านการมีความสำคัญ | จำนวน 9 ข้อ |
| 2. ด้านการมีความสามารถ | จำนวน 8 ข้อ |
| 3. ด้านการมีอำนาจ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านการมีคุณค่าที่ดี | จำนวน 8 ข้อ |

แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน ลักษณะข้อคำถามแต่ละข้อ มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert-type scale ข้อคำถามทุกข้อมีลักษณะเป็นข้อความเชิงบวกและเชิงลบ และมีการให้คะแนนดังนี้

		ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เป็นจริงมากที่สุด	มีค่าคะแนน	5	1
เป็นจริงมาก	มีค่าคะแนน	4	2
เป็นจริงปานกลาง	มีค่าคะแนน	3	3
เป็นจริงน้อย	มีค่าคะแนน	2	4
ไม่เป็นจริง	มีค่าคะแนน	1	5

แบบสอบถามชุดที่ 4 เป็นแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎี Work Environment ของ Moos (1986) ซึ่งใช้วัดองค์ประกอบ 4 ด้านที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงานด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน ด้านความกดดันในงาน มาปรับใช้กับพยาบาลประจำการ โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมถึงให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา เพื่อความเหมาะสมอีกครั้ง ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 42 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- | | |
|--|--------------|
| 1. ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน | จำนวน 10 ข้อ |
| 2. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา | จำนวน 12 ข้อ |
| 3. ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน | จำนวน 10 ข้อ |
| 4. ด้านความกดดันในงาน | จำนวน 10 ข้อ |

แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน ลักษณะข้อคำถามแต่ละข้อ มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert-type scale ข้อคำถามทุกข้อมีลักษณะเป็นข้อความเชิงบวกและเชิงลบ และมีการให้คะแนนดังนี้

		ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าคะแนน	5	1
เห็นด้วย	มีค่าคะแนน	4	2
ไม่แน่ใจ	มีค่าคะแนน	3	3
ไม่เห็นด้วย	มีค่าคะแนน	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าคะแนน	1	5

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนน การรับรู้คุณค่าในตนเองของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน รวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย แล้วนำมาจัดระดับได้ 5 ระดับ และแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (ประคอง กรวรรณสุต, 2542)

คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	การเห็นคุณค่าในตนเองสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	การเห็นคุณค่าในตนเองสูง
คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	การเห็นคุณค่าในตนเองปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	การเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	การเห็นคุณค่าในตนเองต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. หาความตรงตามเนื้อหา (Content Validiy)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ภายหลังจากการปรับปรุงแล้ว จำนวน 4 ชุดนี้ ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดจากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผ่านการตรวจสอบและได้รับการแก้ไขขั้นต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการพยาบาล 3 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร 2 ท่าน ดังรายนามในภาคผนวก โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาความตรงตามเนื้อหา ที่พิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระคำถามกับสาระคำนิยามเชิงปฏิบัติการ ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของมิติที่วัด โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณาความถูกต้องและขอบเขตของเนื้อหา ความรัดกุมในการใช้ภาษา การตีความหมายของข้อความ รวมทั้งข้อแนะนำและข้อเสนอแนะ ได้กำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

1	หมายถึง	คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย
2	หมายถึง	คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมากจึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
3	หมายถึง	คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อยจึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
4	หมายถึง	คำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ มาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index หรือ CVI) ซึ่งค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาที่มีคุณภาพ ด้านความตรงตามเนื้อหา อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ 0.8 ขึ้นไป (Polit & Hungler, 1999)

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

จากการรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน พบว่า จำนวนข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4 ของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน และแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) เท่ากับ .92 .84 และ.86 ตามลำดับ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความเห็นชอบอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือ โดยมีการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ มีข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

คงเดิม	7 ข้อ
--------	-------

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ มีข้อคำถามทั้งหมด 39 ข้อ

คงเดิม	24 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	15 ข้อ
ตัดข้อคำถาม	3 ข้อ
รวมข้อคำถามทั้งสิ้น	36 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตนของพยาบาลประจำการ มีข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ

คงเดิม	23 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	2 ข้อ
เพิ่มข้อคำถาม	5 ข้อ
รวมข้อคำถามทั้งสิ้น	30 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงานของพยาบาลประจำการ มีข้อคำถามทั้งหมด 44 ข้อ

คงเดิม	36 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	8 ข้อ
ตัดข้อคำถาม	2 ข้อ
รวมข้อคำถามทั้งสิ้น	42 ข้อ

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดเสนอต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน เพื่อขออนุมัติทดลองใช้เครื่องมือ ในพยาบาลประจำการจำนวน 30 คน

2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับการตรวจปรับปรุงแก้ไข และผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) เมื่อพิจารณาค่าที่ได้ไม่มีข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงหรือตัดออก เนื่องจากเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามชุดนี้ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง ซึ่งรายละเอียดแบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ มีข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

คงเดิม	7 ข้อ	ข้อที่ 1-7
--------	-------	------------

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ มีข้อคำถามทั้งหมด 36 ข้อ

1. ด้านการติดต่อ	9 ข้อ	ข้อที่ 1-9
2. ด้านความรักในงาน	8 ข้อ	ข้อที่ 10-17
3. ด้านความสำเร็จในงาน	7 ข้อ	ข้อที่ 18-24
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	12 ข้อ	ข้อที่ 25-36

ส่วนที่3 แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตนเองของพยาบาลประจำการ มีข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ

1.ด้านการมีความสำคัญ	9 ข้อ	ข้อที่1-9
2. ด้านการมีความสามารถ	8 ข้อ	ข้อที่10-17
3. ด้านการมีอำนาจ	5 ข้อ	ข้อที่18-22
4.ด้านการมีคุณความดี	8 ข้อ	ข้อที่23-30

ส่วนที่4 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงานของพยาบาลประจำการ มีข้อคำถามทั้งหมด42 ข้อ

1.ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน	10 ข้อ	ข้อที่1-10
2. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	12 ข้อ	ข้อที่11-22
3. ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน	10 ข้อ	ข้อที่23-32
4.ด้านความกดดันในงาน	10 ข้อ	ข้อที่33-42

เมื่อนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงแล้ว จึงนำมาหาความเที่ยงของแบบสอบถามอีกครั้ง ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามอีกครั้งได้ค่าความเที่ยงดังแสดงในตารางที่3

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 ค่าความเที่ยงแบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานและความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	กลุ่มทดลองใช้ (n=30)	กลุ่มตัวอย่างจริง (n=400)
การรับรู้คุณค่าในตน	.86	.92
ด้านการมีความสำคัญ	.78	.82
ด้านการมีความสามารถ	.84	.87
ด้านการมีอำนาจ	.57	.66
ด้านการมีคุณความดี	.55	.71
สภาพแวดล้อมในงาน	.93	.94
ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน	.81	.86
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	.92	.92
ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน	.76	.85
ด้านความกดดันในงาน	.89	.87
ความสุขในการทำงาน	.95	.97
ด้านการติดต่อ	.86	.90
ด้านความรักในงาน	.84	.90
ด้านความสำเร็จในงาน	.83	.89
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	.94	.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มทดลองและตัวอย่าง จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลยันฮี โรงพยาบาลพญาไท 2 โรงพยาบาลไทยนครินทร์ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โรงพยาบาลกรุงเทพ และโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพยาบาลประจำการ

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแนบรายละเอียดของโครงการวิจัยและตัวอย่างเครื่องมือวิจัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 แห่ง

3. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ของแต่ละโรงพยาบาลเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลประจำการ
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามผ่านทางหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล แก่พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไปที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิในการตอบแบบ สอบถาม ของกลุ่มตัวอย่างและเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยได้แนบซองเปล่า (โดยผู้วิจัยเตรียมไว้แล้ว) ให้กลุ่มตัวอย่างนำแบบสอบถามใส่ซองภายหลังทำแบบสอบถามเสร็จแล้วและปิดผนึกซองด้วยตนเอง แล้วจึงเก็บรวบรวมส่งให้ผู้วิจัย ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ตามโรงพยาบาลต่าง ๆ ใช้ระยะเวลาประมาณ 2 สัปดาห์ โดยส่งแบบสอบถามทั้งสิ้น 405 ฉบับ ได้รับกลับมา 405 ฉบับ และมีความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.76 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด
5. นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการวิจัยหลังจากที่ได้รับอนุมัติจากคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงการพิทักษ์กลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ชี้แจงด้วยตนเองกับหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามพร้อมขอคำยินยอมเข้าร่วมการวิจัย อธิบายถึงการสุ่มเลือกแผนกที่ปฏิบัติงาน 6 แผนก ในแต่ละแผนกสุ่มเลือกหอผู้ป่วย 3 หอผู้ป่วย ยกเว้น แผนกหูด ตา คอ จมูก และแผนกการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ โดยวิธีการจับฉลากสุ่มเลือกหอผู้ป่วยและเลือกกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่กำหนดไว้
2. ผู้วิจัยชี้แจงการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างเริ่มจากการแนะนำตนเองชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ระยะเวลาของการวิจัย พร้อมทั้งชี้แจงให้ทราบถึงสิทธิของกลุ่มตัวอย่างในการตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ได้โดยไม่มีผลใดๆ ต่อกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนข้อมูลต่างๆที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ถือเป็นความลับ ข้อมูลต่างๆนำเสนอในภาพรวม หากมีข้อสงสัยที่เกี่ยวกับการวิจัย กลุ่มตัวอย่างสามารถสอบถามผู้วิจัยได้ตลอดเวลาและให้เซ็นยินยอมเข้าร่วมในการวิจัย
3. เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยเก็บข้อมูลดิบที่ได้จากแบบสอบถามไว้เป็นความลับ และอยู่ในที่ปลอดภัย
4. วิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวม การรายงานผลการวิเคราะห์ในลักษณะที่ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมมาวิเคราะห์ ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ (Statistical Package for the Social Science) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. วิเคราะห์ข้อมูล ความสุขในงาน การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และประเมินระดับค่าเฉลี่ย จำแนกเป็นทั้งรายด้านและรายข้อ
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนสภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) โดยมีเกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ดังนี้ (ประกอบ กรรณสูต, 2542)

r	=	0	ไม่มีความสัมพันธ์
r	=	±0.26 - ±0.349	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
r	=	±0.50 - ±0.69	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
r	=	±0.70 - ±0.89	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
r	=	±0.90 - ±1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ ดังนี้ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น บวก หมายความว่า ตัวแปร มีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น ลบ หมายความว่า ตัวแปร มีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกันในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบทั้งหมดที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร เพื่อตอบสนองคำถามการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ จึงเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ (แสดงไว้ในตารางที่ 4)
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร (แสดงไว้ในตารางที่ 5 - 9)
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร (แสดงไว้ในตารางที่ 10 - 21)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย

ลำดับ	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน;N=400)	ร้อยละ
1	เพศ		
	หญิง	393	98.2
	ชาย	7	1.8
2	อายุ (ปี)		
	20- 25 ปี	68	17.0
	26- 30 ปี	140	35.0
	31- 35 ปี	123	30.8
	36- 40 ปี	54	13.5
	41- 45 ปี	15	3.7
3	สถานภาพ		
	โสด	235	58.8
	คู่	144	36.0
	หย่าร้าง	13	3.2
	หม้าย	6	1.5
	แยกกันอยู่	2	0.5
4	วุฒิการศึกษา		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	350	87.5
	สูงกว่าปริญญาตรี	50	12.5
5	ประสบการณ์การทำงาน (ปี)		
	1-5	134	33.5
	6-10	130	32.5
	11-15	59	14.7
	16-20	47	11.8
	21-25	23	5.7
	26-30	7	1.8

ลำดับ	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน; N=400)	ร้อยละ
6	แผนกที่ปฏิบัติงาน		
	อายุกรรม	117	29.3
	ศัลยกรรม	89	22.2
	สูตินรีเวชกรรม	63	15.8
	กุมารเวชกรรม	42	10.5
	ผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน	37	9.2
	หอผู้ป่วยวิกฤติ	35	8.8
	หู ตา คอ จมูก	13	3.2
	การพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ	4	1.0
7	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย		
	1-5	144	36.0
	6-10	131	32.8
	11-15	57	14.3
	16-20	43	10.8
	21-25	20	5.0
	26-30	5	1.2

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.2 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35 มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.8 และมีสถานภาพแยกกันอยู่น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 0.5 วุฒิการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 87.5 ประสบการณ์ทำงานพยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.5 ประสบการณ์ทำงาน 26-30 ปีมีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.8 สำหรับแผนกที่ปฏิบัติงานพบว่า ปฏิบัติงานแผนกอายุรกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมาแผนกศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 22.2 และแผนกการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยปัจจุบัน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1-5 ปีคิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.8 และระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร (ตารางที่ 5-9)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านความรักในงาน	4.07	0.28	มาก
ด้านการติดต่อ	4.05	0.28	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน	3.95	0.24	มาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.94	0.26	มาก
โดยรวม	4.00	0.10	มาก

จากตารางที่ 5 ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านความรักในงานมีค่าสูงสุด ($\bar{x} = 4.07$) รองลงมา คือ ด้านการติดต่อและด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 4.05$ และ $\bar{x} = 3.95$ ตามลำดับ) ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.94$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านความรักในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.20	0.63	มาก
ท่านจะทำทุกสิ่งทุกอย่างที่ช่วยให้งานสำเร็จ	4.20	0.60	มาก
ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.18	0.67	มาก
ท่านมีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	4.11	0.80	มาก
ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน	4.11	0.74	มาก
ท่านภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน	4.02	0.73	มาก
ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ในที่ทำงาน	3.89	0.77	มาก
ท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.89	0.70	มาก
โดยรวม	4.07	0.28	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จและท่านจะทำทุกสิ่งทุกอย่างที่ช่วยให้งานสำเร็จ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.20$) ข้อท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ ($\bar{x} = 4.18$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ในที่ทำงาน และท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ($\bar{x} = 3.89$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการติดต่อ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน	4.20	0.67	มาก
ท่านให้การช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ	4.15	0.63	มาก
เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีต่อบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงาน	4.11	0.74	มาก
ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน	4.08	0.60	มาก
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการสังสรรค์กันในเวลาพัก	4.07	0.75	มาก
ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหอผู้ป่วยของท่าน	4.02	0.78	มาก
เมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงานท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน	3.98	0.74	มาก
เมื่อท่านรู้สึกไม่สบาย เพื่อนร่วมงานจะดูแลท่าน	3.95	0.75	มาก
บุคลากรในหอผู้ป่วยมีความรักผูกพันซึ่งกันและกัน	3.86	0.88	มาก
โดยรวม	4.05	0.28	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.05$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.20$) ข้อท่านให้การช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ ($\bar{x} = 4.15$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ บุคลากรในหอผู้ป่วยมีความรักผูกพันซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.86$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
การได้ทำงาน ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต	4.17	0.84	มาก
งานที่ท่านทำเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามต้องการ	3.97	0.70	มาก
งานที่ท่านทำ มีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา	3.97	0.70	มาก
ท่านได้รับสิ่งตอบแทนเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	3.91	0.72	มาก
ท่านได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้	3.90	0.61	มาก
ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	3.89	0.75	มาก
ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	3.86	0.67	มาก
โดยรวม	3.95	0.24	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.95$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อการได้ทำงาน ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.17$) ข้องานที่ท่านทำเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามต้องการและงานที่ท่านทำมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ ($\bar{x} = 3.97$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ ($\bar{x} = 3.86$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่
ยอมรับ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ผู้ป่วยให้การยอมรับในความสามารถของท่าน	4.04	0.70	มาก
ท่านได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน	4.00	0.78	มาก
ญาติผู้ป่วยมาพบท่านเพื่อขอความช่วยเหลือและคำแนะนำ	3.98	0.77	มาก
เพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของท่าน	3.94	0.75	มาก
ท่านใช้ความรู้ที่ทันสมัยมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	3.94	0.75	มาก
ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.70	มาก
ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.73	มาก
แพทย์ให้การยอมรับในความสามารถของท่าน	3.93	0.67	มาก
บุคลากรในหน่วยงานอื่นยอมรับในความสามารถของท่าน	3.93	0.65	มาก
ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆ	3.92	0.80	มาก
เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	3.92	0.69	มาก
ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น	3.80	0.78	มาก
โดยรวม	3.93	0.26	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับสูง
($\bar{x} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อผู้ป่วยให้การ
ยอมรับในความสามารถของท่าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.04$) ข้อท่านได้แลกเปลี่ยน
ประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 4.00$) และข้อที่มี
คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น ($\bar{x} = 3.80$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนเขต กรุงเทพมหานคร (ตารางที่ 10 -21)

3.1 การรับรู้คุณค่าในตน (ตารางที่ 10 - 14)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการรับรู้คุณค่าในตน ของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้าน

การรับรู้คุณค่าในตน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านการมีความสามารถ	4.33	0.29	สูง
ด้านการมีความสำคัญ	4.31	0.33	สูง
ด้านการมีคุณความดี	4.11	0.30	สูง
ด้านการมีอำนาจ	3.79	0.37	สูง
โดยรวม	4.13	0.13	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่า การรับรู้คุณค่าในตนของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการมีความสามารถ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.33$) รองลงมาคือด้านการมีความสำคัญมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.31$) ด้านการมีคุณความดีมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.11$) ตามลำดับ และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านการมีอำนาจ($\bar{x} = 3.79$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้คุณค่าในตน ด้านการมีความสามารถของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการมีความสามารถ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
การเป็นตัวฉันนี่เป็นเรื่องง่ายจริงๆ	4.55	0.82	สูง
ฉันต้องการเป็นตัวฉันเอง	4.49	0.77	สูง
ฉันไม่ยอมแพ้อะไรโดยง่าย	4.48	0.79	สูง
ฉันไม่รู้สึกลดหวังเกี่ยวกับงานของฉัน	4.46	0.82	สูง
สิ่งต่างๆในชีวิตของฉันไม่ยุ่งเหยิง	4.40	0.80	สูง
ฉันใช้เวลาน้อยที่จะคุ้นเคยกับสิ่งใหม่ๆได้	4.19	0.97	สูง
ฉันพบว่า การพูดต่อหน้ากลุ่มคนไม่เป็นเรื่องยาก	4.16	0.97	สูง
ฉันสามารถตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	3.97	0.64	สูง
โดยรวม	4.33	0.29	สูง

จากตารางที่ 11 พบว่าการรับรู้คุณค่าในตนด้านการมีความสามารถ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ยทุกข้อโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.33$) โดยข้อฉันรู้สึกว่าการเป็นตัวฉันนี่เป็นเรื่องง่ายจริงๆ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.55$) ข้อฉันต้องการเป็นตัวฉันเองมีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 4.49$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ฉันสามารถตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ($\bar{x} = 3.97$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้คุณค่าในตน ด้านการมีความสำคัญ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการมีความสำคัญ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ฉันอยากอยู่ที่บ้าน	4.73	0.59	สูง
ฉันรู้สึกว่าการครบครันของฉันต้องการฉัน	4.68	0.71	สูง
ฉันรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าในสายตาของผู้อื่น	4.67	0.64	สูง
ครอบครัวของฉันใส่ใจกับความรู้สึกฉัน	4.46	0.68	สูง
คนอื่นๆ ส่วนใหญ่มักจะเป็นที่ขอบพอกของใครๆพอกกับฉัน	4.42	0.79	สูง
ครอบครัวของฉันเข้าใจในตัวฉัน	4.38	0.72	สูง
ฉันเป็นคนที่ชื่นชอบของคนในวัยเดียวกัน	4.06	0.72	สูง
คนทั่วไปจะรู้สึกอบอุ่นเมื่อได้อยู่ใกล้ฉัน	3.99	0.73	สูง
ครอบครัวของฉันคาดหวังในตัวฉันมากเกินไป	3.43	1.10	ปานกลาง
โดยรวม	4.31	0.33	สูง

จากตารางที่ 12 พบว่าการรับรู้คุณค่าในตน ด้านการมีความสำคัญของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.31$) โดยข้อฉันอยากอยู่ที่บ้าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.73$) ข้อครอบครัวต้องการฉันมีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 4.68$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในระดับปานกลางได้แก่ครอบครัวของฉันคาดหวังในตัวฉันมากเกินไป ($\bar{x} = 3.43$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้คุณค่าในตน ด้านการมี
คุณความดี ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการมีคุณความดี	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ฉันให้ความเคารพ ผู้ที่ประกอบคุณงามความดี	4.44	0.58	สูง
ฉันทำทุกสิ่งทุกอย่างด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.38	0.59	สูง
รูปร่างหน้าตา และท่าทางของฉันดูดีเท่าคนอื่น	4.31	0.78	สูง
ฉันปฏิบัติงานโดยยึดหลักจริยธรรมวิชาชีพ	4.27	0.56	สูง
ฉันอารมณ์ดีเมื่ออยู่ที่บ้าน	4.25	0.90	สูง
ฉันยึดถือหลักจริยธรรมว่าเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต	4.06	0.57	สูง
ฉันปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา	3.91	0.67	สูง
โดยปกติ เรื่องราวต่างๆไม่ค่อยรบกวนฉัน	3.30	0.94	ปานกลาง
โดยรวม	4.11	0.30	สูง

จากตารางที่ 13 พบว่าการรับรู้คุณค่าในตนด้านการมีคุณความดี ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครมีค่าคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.11$) เมื่อ
พิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อฉันให้ความเคารพผู้ที่
ประกอบคุณงามความดี ($\bar{x} = 4.44$) ข้อฉันทำทุกสิ่งทุกอย่างด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ค่าคะแนน
เฉลี่ยรองลงมาคือ ($\bar{x} = 4.38$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ข้อโดยปกติ
เรื่องราวต่างๆไม่ค่อยรบกวนฉัน ($\bar{x} = 3.30$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้คุณค่าในตน ด้านการมีอำนาจของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการมีอำนาจ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ฉันเป็นที่พึ่งพาของคนอื่นได้	4.49	0.71	สูง
ฉันรู้สึกไม่พอใจกับงานที่ฉันกำลังทำอยู่	4.04	0.92	สูง
โดยทั่วไปคนมักจะทำตามความคิดเห็นของฉัน	3.56	0.79	ปานกลาง
ถ้าฉันอยากจะพูดอะไร ฉันก็จะพูดออกไป	3.51	1.01	ปานกลาง
มีหลายสิ่งที่คุณอยากจะเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตัวฉัน ถ้าฉันสามารถทำได้	3.39	1.00	ปานกลาง
โดยรวม	3.79	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่าการรับรู้คุณค่าในตนด้านการมีอำนาจ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.79$) โดยข้อฉันเป็นที่พึ่งพาของคนอื่นได้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.49$) ส่วนข้อฉันไม่รู้สึกไม่พอใจกับงานที่ฉันกำลังทำอยู่ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 4.04$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในระดับปานกลางได้แก่ ข้อมีหลายสิ่งที่คุณอยากจะเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตัวฉัน ถ้าฉันสามารถทำได้ ($\bar{x} = 3.39$)

3.2 สภาพแวดล้อมในงาน (ตารางที่ 15 - 19)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพแวดล้อมในงานของ
 พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้าน

สภาพแวดล้อมในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	4.01	0.29	สูง
ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน	3.80	0.28	สูง
ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน	3.71	0.26	สูง
ด้านความกดดันในงาน	3.66	0.35	ปานกลาง
โดยรวม	3.80	0.14	สูง

จากตารางที่ 15 พบว่าสภาพแวดล้อมในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน
 เขตกรุงเทพมหานครมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.80$) เมื่อพิจารณารายด้าน
 พบว่า ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.01$)
 รองลงมาคือด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 3.80$) ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน
 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.71$) ตามลำดับ และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในระดับปานกลางได้แก่
 ด้านความกดดันในงาน($\bar{x} = 3.66$)

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพแวดล้อมในงาน ด้านการ
ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน
จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
สนับสนุนและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาใดๆขึ้น	4.14	0.63	สูง
สนับสนุนให้นำปัญหาที่เกิดขึ้นมาร่วมกันหาแนวทางแก้ไข	4.12	0.66	สูง
ได้รับการดูแลและสอนงานจากพยาบาลที่มีประสบการณ์มากกว่า	4.08	0.77	สูง
สนับสนุนให้พัฒนาการพยาบาลให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น	4.08	0.74	สูง
เต็มใจที่จะอภิปรายถึงประเด็นต่างๆที่เกิดขึ้นในหอผู้ป่วย	4.06	0.65	สูง
ส่งเสริมให้มั่นใจในความสามารถในการพยาบาลที่มีคุณภาพ	4.01	0.73	สูง
มาตรวจเยี่ยมการทำงานด้วยตนเองในหอผู้ป่วย	4.01	0.70	สูง
ยอมรับและชมเชยเมื่อ ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ	3.99	0.72	สูง
เสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อให้เพิ่มผลลัพธ์ทางการพยาบาล	3.95	0.75	สูง
มีทัศนคติทางบวกต่อบุคลากร	3.98	0.70	สูง
เต็มใจที่จะรับฟังเรื่องที่พยาบาลประจำการมีความกังวลใจ	3.91	0.83	สูง
ใช้ภาวะผู้นำ ในการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา	3.91	0.78	สูง
โดยรวม	4.01	0.29	สูง

จากตารางที่ 16 พบว่าสภาพแวดล้อมในงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจาก
ผู้บังคับบัญชา ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครมีค่าคะแนนเฉลี่ย
โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับสูงคือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาใดๆขึ้น ($\bar{x} = 4.14$) ค่าคะแนน
เฉลี่ยรองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้นำปัญหาที่เกิดขึ้นมาร่วมกันหาแนวทางแก้ไข
($\bar{x} = 4.12$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้ภาวะผู้นำ
ในการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและเต็มใจที่จะรับฟังเรื่องที่พยาบาลมีความกังวลใจ ($\bar{x} = 3.91$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพแวดล้อมในงาน ด้านความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ผู้ร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน	4.02	0.73	สูง
เมื่อต้องทำงานที่ยาก เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.99	0.72	สูง
บุคลากรทางการพยาบาล สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	3.99	0.71	สูง
บุคลากรทางการพยาบาลได้ร่วมรับประทานอาหารด้วยกัน	3.97	0.70	สูง
ผู้ร่วมงานมีความผูกพันเหนียวแน่นกับท่าน	3.90	0.78	สูง
ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อกัน	3.89	0.79	สูง
บุคลากรทางการพยาบาลส่วนใหญ่ มีความภาคภูมิใจในองค์กรของตน	3.84	0.65	สูง
บุคลากรทางการพยาบาลไม่มีกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกันนอกเวลางาน	3.65	1.06	ปานกลาง
ผู้ร่วมงานมีข้อขัดแย้งซึ่งกันและกัน	3.63	1.00	ปานกลาง
ผู้ร่วมงานวิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงาน ด้วยกันในเรื่องเล็กน้อยๆ	3.13	1.08	ปานกลาง
โดยรวม	3.80	0.28	สูง

จากตารางที่ 17 พบว่าสภาพแวดล้อมในงานด้านความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครมีค่าคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.80$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงคือ ผู้ร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน ($\bar{x} = 4.02$) ค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ ข้อเมื่อต้องทำงานที่ยาก เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และข้อบุคลากรทางการพยาบาล สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.99$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อผู้ร่วมงานวิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงาน ด้วยกันในเรื่องเล็กน้อยๆ ($\bar{x} = 3.13$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพแวดล้อมในงาน ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
บุคลากรสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.94	0.71	สูง
บุคลากรได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมให้สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.82	0.64	สูง
บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.80	0.70	สูง
บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างอิสระในขอบเขตของวิชาชีพ	3.77	0.76	สูง
บุคลากรนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.69	0.75	สูง
บุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงกำหนดวิธีการในการทำงานด้วยตนเอง	3.52	0.78	สูง
บุคลากรในหอผู้ป่วยส่วนใหญ่จะใช้วิธีการปฏิบัติงานแบบเดิมๆ	3.39	0.99	ปานกลาง
หอผู้ป่วยไม่ให้ความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน	3.18	1.01	ปานกลาง
บุคลากรปฏิบัติงานให้หมดเวลาไปวันๆ	3.12	1.04	ปานกลาง
โดยรวม	3.71	0.26	สูง

จากตารางที่ 18 พบว่าระดับสภาพแวดล้อมในงานด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครมีค่าคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.71$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงคือ บุคลากรสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{x} = 3.94$) ค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ บุคลากรได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมให้สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 3.82$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลางคือ บุคลากรปฏิบัติงานให้หมดเวลาไปวันๆ ($\bar{x} = 3.12$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพแวดล้อมในงาน ด้านความกดดันในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านความกดดันในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ท่านทนต่องานที่หนักได้	4.06	0.85	สูง
บุคลากรมีเวลาผ่อนคลายในระหว่างการปฏิบัติงาน	3.82	1.02	สูง
จำนวนผู้ป่วยในหอของท่านมีไม่มากเกินไปที่จะทำให้การดูแลที่ดีได้	3.78	1.05	สูง
ภาระงานประจำวันที่ท่านทำมีความเหมาะสม	3.68	0.74	สูง
การทำงานประจำวันทำให้เกิดความเครียด	3.59	1.02	ปานกลาง
จำนวนบุคลากรที่ให้การพยาบาลมีไม่เพียงพอ	3.58	1.12	ปานกลาง
ท่านต้องใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงานแต่ละวัน	3.54	1.06	ปานกลาง
ท่านได้รับงานที่มีการกำหนดระยะเวลาจำกัด	3.40	0.98	ปานกลาง
ท่านต้องทำงานแข่งกับเวลา	3.11	1.09	ปานกลาง
เครื่องมือเครื่องใช้ในหอผู้ป่วยมีไม่เพียงพอ	3.08	0.88	ปานกลาง
โดยรวม	3.66	0.35	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่าสภาพแวดล้อมในงาน ด้านความกดดันในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.66$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ชื่อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงคือ ท่านทนต่องานที่หนักได้ ($\bar{x} = 4.06$) ค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ บุคลากรมีเวลาผ่อนคลายในระหว่างการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.82$) และชื่อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลางคือ เครื่องมือเครื่องใช้ในหอผู้ป่วยมีไม่เพียงพอ ($\bar{x} = 3.08$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน
สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร (ตารางที่ 20 -21)

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน
และระดับการศึกษา กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ (n=400)

ตัวแปร	ความสุขในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลผล
อายุ	.18	ไม่มีความสัมพันธ์
สถานภาพสมรส	.19	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสบการณ์ทำงาน	.07	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา	.29*	ต่ำ

*P<.05

จากตารางที่ 20 พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ต่างไม่มีความสัมพันธ์
กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ส่วน ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในระดับ
ต่ำ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 1, 2, 3 และ 4 ดังนี้

1.อายุ ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ($r = .18$)

2.สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ($r = .19$)

3.ประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ($r = .07$)

4.ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับความสุขในการทำงาน
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ($r = .29$)

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ (n=400)

ตัวแปร	ความสุขในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลผล
การรับรู้คุณค่าในตน	.64*	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในงาน	.60*	ปานกลาง

*P<.05

จากตารางที่ 21 พบว่า การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 5 และ 6 ดังนี้

1. การรับรู้คุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ($r = .64$)
2. สภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ($r = .60$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพยาบาลประจำการในหน่วยงานที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากพยาบาลประจำการที่ได้รับการสุ่ม จำนวนทั้งหมด 400 คน จะเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานและมีความสุขในการทำงานด้วยตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านบริหารและด้านวิชาการจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความสอดคล้องกับคำจำกัดความ สำนวนภาษา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน จำนวน 30 คน นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานและมีความสุขในการทำงาน เมื่อทดลองใช้เท่ากับ .86,.93,.95 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 405 ฉบับส่งให้กับโรงพยาบาลเอกชนที่ได้จากการสุ่ม จำนวน 5 โรงพยาบาล ด้วยตนเอง และได้รับการตอบกลับมาภายในระยะเวลา 11 วัน และมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ใช้ในการวิเคราะห์ได้จำนวน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.76 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด แล้วนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหา ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. อายุ มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
2. สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
3. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
4. ประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
5. การรับรู้คุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
6. สภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.2 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.0 มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.8 และมีสถานภาพแยกกันอยู่ น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 0.5 ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 87.5 ประสบการณ์ทำงานพยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.5 ประสบการณ์การทำงาน 26-30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.8 สำหรับแผนกที่ปฏิบัติงานพบว่า ปฏิบัติงานแผนกอายุรกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมา แผนกศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 22.2 และแผนกการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.0 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยปัจจุบัน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมา ปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.8 และระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในช่วง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.2

2. ศึกษาการรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานและความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง คือด้านความรักในงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.07$) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x} = 4.05$, $\bar{x} = 3.95$ และ $\bar{x} = 3.94$ ตามลำดับ)

2.2 การรับรู้คุณค่าในตนของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง คือด้านการมีความสามารถ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.33$) รองลงมาคือด้านการมีความสำคัญ การมีคุณความดี และด้านการมีอำนาจ ($\bar{x} = 4.31$, $\bar{x} = 4.11$ และ $\bar{x} = 3.79$ ตามลำดับ)

2.3 สภาพแวดล้อมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนเขต กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.80$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คือด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.01$) รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.80$ และ $\bar{x} = 3.71$ ตามลำดับ) และด้านความกดดันในงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.66$)

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน และความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนเขต กรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านระดับการศึกษาระดับปริญญาโท มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ($r = .29$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 3

3.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร ($r = .18, .19$ และ $.07$ ตามลำดับ.) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 1, 2 และ 4

3.3 การรับรู้คุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน ($r = 0.64$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 5

3.4 สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน ($r = 0.60$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 6

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถอภิปรายผล โดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน

เขตกรุงเทพมหานคร

1.1 คีศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษพบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (ตารางที่ 4) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านของความสุขในการทำงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพรธนิภา สืบสุข (2548) และจจจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.75$, $\bar{x}=3.66$ ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Foren (2004) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการต่อผู้ป่วย พบว่าพยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งอธิบายได้จากการที่พยาบาลประจำการ มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดการช่วยเหลือกันและเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ มีการร่วมกันคิดและหาเหตุผลในการแก้ปัญหา ทั้งนี้ทำให้เกิดความผูกพันในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ พระบรมราชาโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (อ้างถึงใน พรธนิภา สืบสุข, 2548) ที่ว่าความสุขที่แท้จริง เป็นความสุขที่บุคคลแสวงหามาได้ด้วยความเป็นธรรม ทั้งในเจตนาและการกระทำที่ไม่ใช่ได้มาด้วยความบังเอิญ หรือได้มาด้วยการแก่งแย่งเบียดเบียนจากผู้อื่น นอกจากนี้การที่พยาบาลประจำการได้ดูแลผู้ป่วยและครอบครัวของผู้ป่วยนั้นทำให้เกิดความภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน และการได้ใกล้ชิดกับผู้ป่วยใช้บริการพยาบาลประจำการจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ในการให้บริการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ฟาริดา อิบราฮิม, 2545) ส่งผลให้พยาบาลประจำการมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานดังกล่าวข้างต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของประภัสสร ฉันทศรัทธาและยุพิน อังสุโรจน์ (2546) ที่รายงานคุณภาพชีวิตของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆของชีวิต ซึ่งพบว่าการมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือการมี ความรู้สึกเป็นสุข พึงพอใจในการทำงาน รู้สึกว่าการทำงานนั้นมีคุณค่าส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ ช่วยให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีความสุข

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรักในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.07$) พยาบาลประจำการมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จและทำทุกสิ่งทุกอย่างที่ช่วยให้งานสำเร็จซึ่งสองข้อนี้พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.20$) อธิบายได้ว่าเนื่องจากกิจกรรมการทำงานของพยาบาลเป็นงานที่

ปฏิบัติต่อผู้ป่วยและญาติผู้ป่วยโดยตรง ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน มีความผูกพัน เอาใจใส่ในงานซึ่งเป็นภาระกิจหลักที่ตนกระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ มีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ปัจจุบันอยู่ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นอยากทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานประกอบความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรักต่องานที่ทำอยู่

ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=4.05$) อธิบายได้ว่าพยาบาลได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ในระหว่างปฏิบัติงาน ให้การช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ แสดงความยินดีต่อผู้ร่วมงานที่ได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงาน ซึ่งข้อนี้พบว่ามีความคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.20$) เนื่องจากกิจกรรมการทำงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรต่างๆทำให้เกิดสัมพันธภาพร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสุข ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของความสุขของ Manion (2003)และนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในเรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาล

ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.95$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำงานทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกว่ามีคุณค่า รองลงมาคือ งานที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีตามต้องการและทำให้เกิดการพัฒนา อธิบายได้ว่าพยาบาลรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติต่อผู้ป่วยนั้นมีคุณค่าสูง และเมื่อทำแล้วเกิดความรู้สึกที่ดี ว่าได้ทำให้ผู้อื่นได้รับความปลอดภัย เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องให้ความช่วยเหลือ ดูแล เอาใจใส่ และมองว่างานที่ทำนั้นมีประโยชน์ต่อสังคม มีทัศนคติทางบวกในงาน เกิดความรู้สึกภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานที่ตนชอบและงานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ เกิดพลังในการทำงาน (ศิริพร ตันติพูนวินัย,2538) นอกจากนี้บทบาทของพยาบาลมีอำนาจในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน โดยรายข้อพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง อีกทั้งลักษณะของงานวิชาชีพพยาบาลมีอิสระในการปฏิบัติงานในขอบเขตของวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ (สมจิต หनुเจริญกุล, 2541) และมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ จึงส่งผลให้เกิดความสุขได้ (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ,2547)

ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.93$) อธิบายได้ว่าพยาบาลได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ ยอมรับในความสามารถของพยาบาล ซึ่ง

ลักษณะงานของพยาบาลจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจในด้านการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นรอบข้าง สอดคล้องกับทฤษฎีของ Manion (2003) ที่กล่าวว่าบุคคลจะมีความสุขเมื่อ ได้รับการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.2 การศึกษาการรับรู้คุณค่าในตนของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (ตารางที่ 10) แสดงถึงว่าพยาบาลประจำการมีการมองเห็นคุณค่าในตนเอง ยอมรับตนเอง นับถือตนเอง ตลอดจนมีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยส่งผลให้พยาบาลประจำการสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ บอลวิน (Baldwin, 1987 cited in Sullivan, 1998) และแบรนเดน (Branden, 1981 อ้างถึงใน พรศรี ใจงาม, 2534) ที่พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองนั้น ส่งผลต่อกระบวนการทางความคิด การตั้งเป้าหมายและการวางรูปแบบในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ นอกจากนี้ ธิดา นิงสานนท์ (2541) ได้กล่าวอีกว่า คุณสมบัตินี้ส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองคือ การกระจายอำนาจ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนา คุณสมบัตินี้ดังกล่าว ย่อมส่งผลให้พยาบาลเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากขึ้น

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีความสามารถ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.33$) ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เป็นงานบริการที่มีความสลับซับซ้อน อย่างเป็นองค์รวม โดยที่พยาบาลต้องใช้ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพและความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน และต้องคอยควบคุมคุณภาพการทำงานของตนให้อยู่ในระดับสูง เพื่อดึงดูดผู้ใช้บริการรวมทั้งต้องใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ในการให้การดูแลผู้ใช้บริการหลายเชื้อชาติ ตลอดจนต้องดำเนินประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ จึงทำให้พยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน ต้องมีความรู้ความสามารถหลายๆด้าน และมีความเข้าใจในงานที่ตนปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ที่พบว่าพยาบาลประจำการมีความรับรู้ลักษณะงานด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับสูง และชนิดนี้ เกิดประสงค์ (2547) พบว่าพยาบาลมีการรับรู้งานด้านความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับสูง หรืออีกนัยหนึ่ง หมายถึงพยาบาลมีความสามารถสูงนั่นเอง

การรับรู้คุณค่าในตนด้านการมีความสำคัญของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=4.31$) อธิบายได้ว่าวิชาชีพการพยาบาลได้ถูกปลูกฝังให้เป็นวิชาชีพที่มีความเสียสละต่อผู้ป่วย หรือผู้ใช้บริการและตระหนักถึงการ

ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ให้ความสำคัญต่อการให้บริการของพยาบาลและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยไม่คำนึงถึง เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ฐานะ สังคม ทำให้พยาบาลประจำการตระหนักถึงความต้องการของผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ ให้ความสำคัญสอดคล้องกับผู้รับบริการทุกคนและให้ความสำคัญกับผู้ป่วยหรือผู้รับบริการทุกคนเหมือนญาติมิตร

การรับรู้คุณค่าในตน ด้านการมีคุณความดี ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=4.11$) อธิบายได้ว่า ด้วยลักษณะงานของพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้วยความรัก ความเมตตาและศรัทธา ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและหลักคำสอนทางศาสนา เพื่อให้ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการได้รับผลลัพธ์ที่ดี เมื่อพยาบาลคิดทำในสิ่งที่ดีแล้ว สิ่ง que แสดงออกมาภายนอกก็ย่อมแสดงในสิ่งที่ดีด้วย ตลอดจนทั้งการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลด้วยความซื่อสัตย์ คำนึงถึงความเป็นจิตวิญญาณของมนุษย์ ปฏิบัติงานในขอบเขตความรับผิดชอบ ด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละความสุขส่วนตัว โดยนึกถึงอยู่เสมอว่าปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสบายของผู้ป่วย

การรับรู้คุณค่าในตน ด้านการมีอำนาจ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.79$) อธิบายได้ว่า บทบาทของพยาบาลประจำการในการปฏิบัติงานนั้น สิ่งที่สำคัญที่อยู่ในลำดับต้นๆ คือการมีอำนาจในการบริหารจัดการ การตัดสินใจ ลักษณะงานของพยาบาลเองเป็นงานที่ต้องการใช้ดุลยพินิจอย่างสูง ยิ่งไปกว่านั้นหากพยาบาลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ก็ย่อมที่จะทำให้พยาบาลประสบผลสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของจงจิต เลิศวิบูลมมงคล (2546) พบว่า หากพยาบาลประจำการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา พยาบาลประจำการจะมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากทำให้พยาบาลประจำการเกิดอำนาจในตนเองที่จะตัดสินใจ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ทันเหตุการณ์ อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดศักยภาพและความภาคภูมิใจในการบริหารจัดการงานที่ตนรับผิดชอบ ส่งผลให้พยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงานได้

1.3 การศึกษาสภาพแวดล้อมในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในงานพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (ตารางที่ 15)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{x}= 4.01$) อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในด้านการปฏิบัติงานนั้น เนื่องจากพยาบาลประจำการ ได้รับความความเห็นอกเห็นใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาคอยเป็นกำลังใจ ให้คำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ สนับสนุนในการปฏิบัติงาน

คอยช่วยเหลือเมื่อพยาบาลประจำการเกิดปัญหาใดๆขึ้น และมีทัศนคติในทางบวก ซึ่งจะเห็นว่าในปัจจุบันมีการปฏิรูประบบบริการการพยาบาลขึ้น ซึ่งเป็นระบบการบริหารการพยาบาลที่เน้นการมีส่วนร่วมของพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีกฎระเบียบที่ทันสมัยสามารถปฏิบัติได้ และมีความยืดหยุ่นที่เอื้อประโยชน์ต่อคุณภาพของงาน ปัจจุบันโรงพยาบาลเอกชนมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลง ส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามและคอยช่วยเหลือการปฏิบัติงานของพยาบาลได้มากขึ้น ตลอดจนทั้งในเรื่องของการติดต่อประสานงานกันได้ง่าย และทั่วถึงมากขึ้น (ทัศนาศ นุญทอง, 2542) ซึ่งส่งผลให้พยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญทั้งตัวบุคคลและรวมทั้งต่อผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาในโรงพยาบาลเอกชนจะต้องสอนและฝึกอบรมพยาบาลประจำการให้สามารถทำงานในระบบใหม่ๆที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การใช้นวัตกรรมทางการแพทย์พยาบาลอย่างต่อเนื่อง ทำให้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง

สภาพแวดล้อมในงาน ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{x}=3.80$) อธิบายได้ว่างานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น นั้นแสดงให้เห็นถึงว่าพยาบาลไม่ได้ทำงานแต่เพียงผู้เดียว มีการทำงานเป็นทีมร่วมกับทีมพยาบาลและทีมสหสาขาวิชาชีพ ต้องอาศัยความร่วมมือเพื่อประสานงานกับทีมสุขภาพอื่นๆในการปฏิบัติงาน นั่นคือเมื่อพยาบาลประจำการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงาน โดยการมีส่วนร่วมหรือมีความเกี่ยวข้องในงาน มีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจ ให้การสนับสนุนและมีการสนับสนุนการทำงานจากหัวหน้างานย่อมทำให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจ นำไปสู่ความสุขในการทำงาน และส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของงานที่ดีตามมา สอดคล้องกับการศึกษาของประภารัตน์ แขนุทต (2544) ที่พบว่า บรรยากาศขององค์กรหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ($r= .823$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลประจำการรับรู้สภาพแวดล้อมในงานที่ดีจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนในการปฏิบัติงานจะสนับสนุนให้เกิดความสุขในงาน และระดับการทำงานของพยาบาลที่ดีขึ้น

สภาพแวดล้อมในงาน ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{x}=3.71$) อธิบายได้ว่าทั้งนี้โดยปกติมนุษย์ย่อมแสวงหาและรักในความเป็นอิสระ เพราะทำให้มีสิทธิเสรี หลุดพ้นจากพันธนาการที่ทำให้รู้สึกอึดอัดหรือการขาดความเป็นตัวของตัวเอง สามารถปกครองตนเอง และควบคุมการกระทำของตนเองได้อย่างอิสระ ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกและความภาคภูมิใจ

ในงาน ส่งผลให้พึงพอใจในงาน และเกิดความสุขในการทำงานตามมาได้ วิชาซีพพยาบาลก็เช่นกันระบบงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เริ่มมีการกระจายอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาในงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้พยาบาลมีอิสระในการทำงานในขอบเขตของตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับการศึกษาของจรัสศรี ไกรนที (2539) พบว่า การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ หรือให้อิสระในการทำงานกับพยาบาลประจำการที่เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พยาบาลประจำการมีความพอใจในงานที่สูงขึ้น โดยในปัจจุบันนโยบายการปฏิรูประบบการบริหารการพยาบาล ที่เอื้อต่อการปฏิรูประบบบริการการพยาบาลในอนาคต ได้มีการกำหนดคุณลักษณะในการบริหารการพยาบาล โดยการกระจายอำนาจให้บุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมโดยอิสระ ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานที่ตนปฏิบัติด้วยตนเองได้ เพราะฉะนั้นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลเอกชนจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล และเห็นความสำคัญของตน ได้รับความไว้วางใจจากองค์กร ได้รับการยอมรับจากสังคม จึงทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ที่พบว่า ความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นำมาซึ่งความพอใจในงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความสุขในงานตามมา สอดคล้องกับการศึกษาของสอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) ที่พบว่า การที่พยาบาลประจำการ ได้รับบทบาทที่สามารถตัดสินใจได้เอง มีอิสระในการทำงาน จะก่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานแล้ว ยังก่อให้เกิดความมั่นใจในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงานที่ตนเองได้ร่วมในการใช้ความคิด ซึ่งจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ถ้าหากสภาพแวดล้อมที่ขาดอิสระในการทำงานหรือขาดอำนาจหน้าที่ ที่จะช่วยให้งานดำเนินต่อไป ขาดการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าทั้งที่ต้องรับผิดชอบในงานสูง จะทำให้เกิดความคับข้องใจ ช่วยตนเองไม่ได้สามารถแสดงพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพที่ดีได้

สภาพแวดล้อมในงาน ด้านความกดดันในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.66$) ซึ่งทั้งนี้เนื่องจากระบบงานในโรงพยาบาลเอกชนเป็นงานที่เน้นการบริการเป็นส่วนใหญ่ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้ผู้มาใช้บริการให้มากที่สุด ทำให้พยาบาลเกิดความเครียดและความกดดันจากสภาพการณ์ เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ดี หรืออาจเป็นผลมาจากจำนวนบุคลากรที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เพียงพอ ภาระงานที่มากและระยะเวลาจำกัด ต้องใช้ความสามารถสูงในการปฏิบัติงานตลอดจนทั้งอาคารสถานที่ หรืออุปกรณ์ต่างๆที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติการพยาบาลนั้น อาจมีไม่เพียงพอหรือไม่สะดวกใช้ เนื่องมาจากโครงสร้างที่คับแคบ ตลอดจนงบประมาณที่จำกัด ซึ่งอาจเป็นเหตุผลให้มีความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการต่อสภาพแวดล้อมในงานด้านความ

กตตันในงานมีค่าคะแนนน้อยกว่าด้านอื่น และเมื่อพิจารณารายข้อจึงพบว่า ข้อที่คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}=3.08$) เป็นเรื่องของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ที่อาจยังมีน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ ซึ่งสืบเนื่องมาจากโรงพยาบาลเอกชนมีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มขึ้น การบริหารจัดการในเรื่องอุปกรณ์มีไม่เพียงพอ อุปกรณ์อาจชำรุดเป็นส่วนใหญ่ ขาดการนำไปซ่อม ทั้งนี้องค์ประกอบเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น อธิบายได้ว่าถึงแม้งานของพยาบาลเป็นงานที่หนัก และเผชิญกับภาวะเครียดในสถานการณ์ต่างๆ เกิดความกดดันในงานทั้งในด้านสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบๆพยาบาล รวมทั้งผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ ญาติผู้ป่วย อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เวลาในการปฏิบัติงาน ความเร่งด่วนของงาน ก็ย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าพยาบาลประจำการสามารถที่จะควบคุมเรื่องความกดดันจากการทำงานได้เป็นส่วนใหญ่ ยังเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ ซึ่งจากการศึกษาของปัทมาภรณ์ สรรพชัยพงษ์ (2545) ที่ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในด้านความกดดันนั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ($\bar{x}=2.45-3.14$) ซึ่งพบว่าแรงกดดันทางด้านเวลา ในการปฏิบัติงาน ความเร่งด่วนของงาน ความเครียดที่ทำให้ไม่มีเวลาผ่อนคลาย มีผลต่อความพึงพอใจในงานได้ แต่ในทางกลับกันสภาพแวดล้อมในงานด้านความกดดันในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมยังอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.66$) ซึ่งพบว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนสามารถเผชิญในสถานการณ์ที่กดดันได้ดีกว่า เนื่องจากอัตราส่วน ระหว่างพยาบาลและ ผู้ป่วยสูงกว่าโรงพยาบาลรัฐ และผู้ป่วยส่วนใหญ่เป็นผู้ป่วยที่ไม่วิกฤต ฉุกเฉิน มีเครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอ ทันสมัยทำให้ความกดดันมีไม่มากตลอดจนทั้งการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติการพยาบาลให้พยาบาลทำงานด้วยความสุขใจถือเป็นหน้าที่ทางการบริหารการพยาบาล (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542)

2.1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาระดับปริญญาโท มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ($r = .29$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการส่วนใหญ่ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาโทนั้น ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จึงเป็นผลให้พยาบาลรู้สึกพึงพอใจได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ จึงมีความรู้สึกพึงพอใจในนโยบายขององค์กรและความก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนี้การที่มีโอกาสได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นอาจมีผลทำให้พยาบาลมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

การพยาบาลเป็นผลทำให้พยาบาลประจำการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภัสรา จารุสุสินธ์ (2542) ที่พบว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความสุขมากกว่า ผู้ที่มีการศึกษาต่ำ เพราะการศึกษาสูงทำให้มีรายได้สูง ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเช่นเดียวกับ การวิจัยของ ชีวรัตน์ พิษสะกะ (2544) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคล ให้มีความเชื่อมั่น เพิ่มความสามารถและศักยภาพของบุคคล ให้เกิดความสุขและความสำเร็จในการทำงานได้

2.1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ไม่มี ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ($r = .18, .19$ และ $.07$ ตามลำดับ.) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัสรา จารุสุสินธ์ (2542) พบว่า ผู้ที่มีอายุมากขึ้น จะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหาและมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และผลการศึกษาของ รัตนา ลือวานิช (2539) ; สำราญ บุญรักษา (2539) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ธีรา เหมินทร์ (2534) ; มาถนีย์ อู่ยเจริญพงษ์ (2528) ; อำพัน ไชยทองศรี (2530) ; สมควร ททรัพย์บำรุง (2534) ; จิตรลดา ชัยรัตน์ (2538) ที่พบว่าประสบการณ์จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เข้าใจ และเกิดทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ทำงานจนมีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้คุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ ($r = 0.64$) ซึ่งยอมรับตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 คือ การรับรู้คุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนนั้น เห็นว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและจำเป็นต่อสังคม ในขณะที่เดียวกันสถานภาพของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนนั้นก็ถือเป็นลูกจ้างขององค์กรเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานอื่นๆ ไม่มีการแบ่งระดับชั้น ทำให้พยาบาลรู้สึกถึงคุณค่าของการเป็นพยาบาลและได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการเป็นพยาบาลอย่างสูง ซึ่งส่งผลให้พยาบาลเกิดความสุขในการทำงานและคงอยู่ในอาชีพพยาบาลต่อไป และ การมีความสามารถ การมีความรู้ดี การมีอำนาจ การมีความสำคัญ ทำให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลลัพธ์ที่ดี เมื่อเกิดผลลัพธ์ที่ดี ก็ทำให้ได้รับการชมเชยทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ให้บริการ

อาจได้รับผลตอบแทน มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและเกิดความสุขในการทำงานตามมาในที่สุด

2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = 0.60$) ซึ่งยอมรับตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 คือ สภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อธิบายได้ว่า เนื่องจากในโรงพยาบาลเอกชนนั้นได้เน้นการขายบริการที่ดีเลิศแก่ผู้รับบริการ ดังนั้นจึงมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่พยาบาลหรือผู้ให้บริการนั้น ต้องจัดให้มีปริมาณเพียงพอที่จะให้บริการผู้ป่วยได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว นอกจากนี้ผู้ที่มารับบริการในโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจ่ายค่าบริการรักษาพอสมควร ดังนั้นปริมาณผู้มารับบริการจึงน้อยกว่าผู้ที่มารับบริการในโรงพยาบาลของรัฐซึ่งจะมีผู้รับบริการทุกระดับ ดังนั้นพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนจึงมีเวลาในการปฏิบัติงานและให้บริการแก่ผู้ป่วยแต่ละคนได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องเร่งรีบ และนอกจากนี้ระบบภายในนั้นยังสนับสนุนส่งเสริมให้พยาบาลมีความเกี่ยวข้องกับงาน มีความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชา ยังให้การสนับสนุนให้กำลังใจพยาบาลประจำการในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่การส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน มีการมุ่งมั่นในการทำงาน และมีความภาคภูมิใจในการทำงานที่เหมาะสม อธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิต-สังคมจะทำให้พยาบาลประจำการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ รวดเร็ว เนื่องจากมีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย คุณภาพในที่ทำงานเหมาะสม ได้รับการสนับสนุนจากทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานก็ย่อมส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านเห็นว่าด้านการเป็นที่ยอมรับ ในข้อพยาบาลได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆของหน่วยงานนอกเหนือจากงานประจำมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรให้การสนับสนุนในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลด้านการเป็นที่ยอมรับ ให้ความไว้วางใจและเปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการได้แสดงความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาความสุขของพยาบาลให้อยู่ในระดับสูงต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ของพยาบาล

ประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ในด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล จึงควรที่จะเปิดโอกาสให้พยาบาลได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วยเพื่อเพิ่มระดับความสามารถและมีความสุขในการทำงาน

1.3 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าการรับรู้คุณค่าในตน ของพยาบาลประจำการ

โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการมีอำนาจ ยังอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนนั้น มีการรับรู้คุณค่าในตนด้านการมีอำนาจไม่สูงนัก ยังขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรให้การสนับสนุนในการส่งเสริมการรับรู้คุณค่าในตนด้านการมีอำนาจ โดยการมอบหมายให้ตัดสินใจด้วยตนเอง ให้ความไว้วางใจและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ใต้บังคับบัญชาว่าสามารถที่จะปฏิบัติงานแทนได้ และนอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรที่จะมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในทางบวก และมีวิธีการให้พยาบาลประจำการตระหนักและยอมรับตนเอง โดยการริเริ่มโครงการใหม่ๆ เช่น การคัดเลือกพยาบาลดีเด่นประจำปีซึ่งมาจากคะแนนเสียงจากบุคลากรทั้งองค์กร โดยมีการติดประกาศชื่อพร้อมผลงาน หรือมีโครงการจัดฝึกอบรมโดยการเชิญวิทยากรจากภายนอกองค์กร เพื่ออบรมในหัวข้อเรื่องที่เสริมสร้างคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลและคุณค่าของตัวพยาบาลเอง ส่งเสริมการสร้างผลงานวิชาการ และการวิจัยในหอผู้ป่วยเพื่อให้ได้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยตนเองจะทำให้พยาบาลประจำการเกิดพลังอำนาจในตน ส่งผลให้พยาบาลประจำการเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในงานของพยาบาลประจำการ

โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความกดดันในงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารทางการพยาบาลควรที่จะคำนึงถึงภาระงานที่มาก จัดอัตรากำลังที่เหมาะสม จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ให้ความสำคัญกับอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอและพร้อมใช้งานเพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการ รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงาน เพื่อลดความกดดันในงานลง ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนแก่พยาบาลประจำการซึ่งอาจเป็นคำปรึกษา ข้อคิดเห็น ความเห็นใจ หรือการให้ความช่วยเหลือโดยตรงทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ตลอดจนควรที่จะเสริมสร้างกิจกรรมสังสรรค์นอกเหนือจากงานประจำแล้ว เช่นงานรื่นเริงประจำปี เพื่อช่วยให้พยาบาลประจำการ ลดข้อขัดแย้งระหว่างการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานได้

1.5 จากผลการวิจัยพบว่า การศึกษาระดับปริญญาโท การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จึงควรส่งเสริมในเรื่องการศึกษาต่อระดับสูง ส่งเสริมการรับรู้คุณค่าในตน จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อในการทำงาน เพื่อให้พยาบาลเกิดความสุขในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาความสุขในการทำงาน ของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากโรงพยาบาลอื่นๆ เนื่องจากบริบทในการทำงานที่มีความแตกต่าง เช่น การจัดสวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านตัวผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ เป็นต้น จึงควรมีการศึกษาค้นคว้าความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอื่นๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาล เช่น การสนับสนุนจากครอบครัว ภาระงาน เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาโดยการจัดทำโครงการ เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานของพยาบาลในเรื่องการมีคุณความดี การได้รับการยอมรับ การลดความกดดันในงาน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกศิลป์ พุทธิศิลป์พรสกุล. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม ในหน่วยงานกับเชาวน์อารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต. สาขาการบริหาร การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรวิภา พรหมจวง. 2541. **ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดขององค์กร กับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง สาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการ พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษฎา แสงวดี. (2545). **แนวทางการจัดอัตรากำลังทางการพยาบาล.** กรุงเทพมหานคร: โรง พิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กริชแก้ว แก้วนาค. (2541). **รูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจใน งานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ.** วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2525). **การบริหารหอผู้ป่วย.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญกิจ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2544). **ปัจจัยแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่องานสาธารณสุขยุคใหม่.** **วารสารการศึกษาพยาบาล.** 12 (3): 2-8.
- ชนิษฐา กุลกฤษฎา. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจ ในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการ เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

- จรัสศรี ไกรนที. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตจรลดา ชัยรัตน์. (2538). **ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะออกจากสถาบันและวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์. สรรพสิทธิเวชสาร. 16 (2):35-76.**
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศขององค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). **รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชีวันนัท พิษสะกะ. (2544). **การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชุติมา บุรณนิต. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมความมีคุณค่าในตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมกับระดับความสุขสมบูรณ์ของอาจารย์พยาบาล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุติมา มาลัย. (2537). **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดารุณี ศิลาอาสน์. (2543). **เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริการของผู้มารับบริการแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลของรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทัศนีย์ ทองประทีป. (2545). **การพยาบาลด้านจิตวิญญาณกับกระบวนการพยาบาล. วารสารสภาการพยาบาล. 17(1):1-11.**

- ทัศนาศู บุญทอง. (2542). **ทิศทางการปฏิรูประบบการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต**. กรุงเทพมหานคร : ศิริยอดการพิมพ์.
- ทวีศรี กรีทอง. (2530). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพนม เมืองแมน. (2533). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- เทพนม เมืองแมน. (2537). งานรับผู้ป่วยไว้ในโรงพยาบาล. **ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารโรงพยาบาล**, หน้า 42-44. นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธงชัย ทวีชาติ. (2541). **ความเครียดและสุขภาพจิตของคนไทย : รายงานการวิจัย**. นนทบุรี : กองแผนงาน กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). **การจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรา เหมินทร์. (2524). **เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นงนุช โอบะ. (2545). **องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพและความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพกับปัจจัยคัดสรรบางประการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นลินี เกิดประสงค์. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความฉลาดทางอารมณ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคเหนือตอนล่าง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทนา น้ำฝน. (2538). **เอกลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพ**. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- นิภาวรรณ กิริยะ. (2533). **การเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของสตรีโสดและสตรีที่สมรสแล้วที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นิรมล พิมพ์น้ำเย็น. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์ ของหัวหน้าฝ่าย การพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญศรี ชัยชิตามร. (2534). **สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลรัฐ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาคจิตวิทยา สาขาจิตวิทยาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปัทมาภรณ์ สรรพชัยพงษ์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคกลาง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรวรรณสุด. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล.
- ประนอม โอทกานนท์ และสุวิณี วิวัฒนาวิช. (2541). **รายงานผลการวิจัยสภาพแวดล้อม ทรัพยากรจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุไทย กรุงเทพมหานคร: (ม.ป.ท.)**
- ประภารัตน์ แบนขุนทด. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหาร ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภัสสร ฉันทศรีธาการ. (2544). **การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการ บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2548). **วิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 : สู่ภพภูมิใหม่แห่งการพัฒนา [online]** Available from: <http://anamai.moph.go.th/newletter/kru/pravat01.html>. (2005,02,9).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- ผาณิต สกุลวัฒน์. (2537). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการ บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- พรรณนิภา สืบสุข. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรศรี ใจงาม. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง กับความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาการชั้นสูง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตโต). (2548). **ความสุข 5 ชั้น**. [online] Available from: <http://www.budpage.com/ba32.shtml>.
- พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. (2548). **50 ประมวลคำพระบรมราโชวาท**. [online] Available from: <http://www.google.com> (2005,02,28).
- พระมหานิยม อิศวโร (หาญสิงห์). (2545). **การศึกษาเปรียบเทียบแนวความคิดเรื่องความสุขในทฤษฎีจริยศาสตร์ของจอห์น สจ๊วต มิลล์พุทธจริยศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาปรัชญา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 2544. **ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร:วังใหม่บุลูฟริน.
- พุทธทาสภิกขุ. (2548). **ความสุขในการทำงาน**. [online] Available from: <http://geocitie> . (2005,02,9).
- พิสมัย ฉายแสง. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และ คณะ. (2538). **วิจัยทางการพยาบาล : หลักการและกระบวนการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2545). **สาระน่ารู้ : พยาบาลกับการเปลี่ยนแปลง**. วารสารพยาบาลศาสตร์ 20(2): 9-12.
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2542). **สาระการบริหารการพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร : สามเจริญพานิชย์.

- ภัทร ศรีเจริญ. (2534). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัสรา จารุสุสินธุ์. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการ ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- มานีย์ อู่เจริญพงษ์. (2528). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- มาริษา สมบัติบุรณ์ และคณะ. (2546). รายงานการวิจัยการศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. **วารสารพยาบาล. 21(2):34-35.**
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพมหานคร: นามมีบุ๊กส์พับลิเคชั่นส์.
- รุ่งฤดี กล้าหาญ. (2546). **การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการและความพึงพอใจในการรับบริการของโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- รุ่งอรุณ เกศวงษ์. (2547). **การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- รัตนา ลีอวานิช. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ลดาวัลย์ รววมเมฆ. (2544). ผู้บริหารการพยาบาล : บรรยาภาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล. **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. 13(1) : 17-23.**
- ลออ นุตากร. (2543). **หลักพื้นฐานเพื่อการพยาบาลชีวิต- สังคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต.**

- วณิภา ว่องวัจนะ. (2535). **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงานภูมิหลังกับความสามารถในการทำงานตามการรับรู้ของตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์. (2540). **การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความเครียดในบทบาทกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิเชียร ทวีลาภ. (2521). **หลักบริหารการพยาบาล.** กรุงเทพมหานคร : การพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิภาดา คุณาวิกติกุล. (2542). **รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาการจัดการด้านคุณภาพการพยาบาล** เชียงใหม่ : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิไลพร มณีพันธ์. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร ตันติพูนวินัย. (2538). **การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาล เพื่อคุณภาพการพยาบาล. วารสารปริทัศน์วารสาร. 1(4) : 79-86.**
- สมพร ปุทธานนท์. (2527). **ความเครียดและสภาพแวดล้อมในการทำงานของทันตแพทย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2543). **การปฏิรูประบบบริการพยาบาลในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ. วารสารการศึกษาพยาบาล. 8 (2) : 56-64.**
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2541). **บทบรรณาธิการ: การพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ วารสารรามายิตี. 3(3):256-258.**
- สมควร ทวีทรัพย์บำรุง. (2534). **ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมบุญ ชัดติยะสุวงศ์. (2543). **การบริการของโรงพยาบาลตามกรอบกลยุทธ์ส่วนประสมการตลาดบริการ ตามการรับรู้ของผู้ใช้บริการโรงพยาบาลรัฐและเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

- สมสมัย สุธีรศานต์. (2544). ความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย**. 13 (3): 27-39.
- สอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2538). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายสมร เฉลยกิตติ. (2544). **ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายสวาท เผ่าพงษ์. (2542). **พัฒนาการพยาบาล**. นนทบุรี : โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.
- สิริลักษณ์ สมพลกรัง. (2542). **สิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยล้าของพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุกมล วิชาวิพลกุล. (2546) **พัฒนาคุณภาพชีวิตงาน**. มติชน (31 กรกฎาคม 2546):25.
- สุชาดา รัชชกุล. (2537). **สภาพแวดล้อมของสถาบันการศึกษา : ปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล**. **วารสารการศึกษาพยาบาล** 5 1(1):31-36.
- สุภา มาลากุล ณ อยุธยา. (2523). **จิตวิทยาเพื่อการแนะแนว**. กรุงเทพฯ : สมาคมแนะแนวการศึกษาแห่งประเทศไทย.
- สุวิริยา สุวรรณโคตร. (2546). **ปัญหาจริยธรรมทางการพยาบาล**. **วารสารการพยาบาล**. 5(1):1-9.
- สุธรรม รัตนโชติ. (2541). **หัวใจอยู่กับงาน (แปลจาก Carified, J., and Miller, J)**. กรุงเทพมหานคร : แมคกรอ – ฮิล อินเตอร์เนชั่นแนล เอ็นเตอร์ไพรส์.
- สุพัตรา มะพร้าวหวาน. (2546). **อนาคตภาพองค์การพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน ในช่วงพุทธศักราช 2550-2554**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เสาวรส คงชีพ. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การอบรมเลี้ยงดูแบบ
ประชาธิปไตยสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับเชาวน์อารมณ์ ของ
พยาบาลประจำการหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลของรัฐ
กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ ลักษณะมีจรัสกุล และคณะ. (2537). **การศึกษาสภาวะการขาดแคลนพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน : สาเหตุและแนวทางแก้ไข** สัมมนาวิชาการ เรื่องการ
ขาดแคลนพยาบาล ผลกระทบและแนวทางแก้ไข ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร.
- สำราญ บุญรักษา. (2539). **ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรพรรณ ลือบุญวัชชัย. (2543). **การเสริมสร้างพลังอำนาจกับการพยาบาลสุขภาพจิตและจิต
เวช. วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต. 12 (1) : 14-24.**
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (2547). **การบรรยายความสุขในการทำงาน.** กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท
- อำพัน ไชยทองศรี. (2530). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจใน
งานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภาษาอังกฤษ

- Ann Mary. (1988). Relationship of self-directed learning readiness and job characteristics to job satisfaction for professional nurses. *Dissertation Abstracts International*:1035 - A.
- Ausubel, D. P. (1998). *Educational psychology : A cognitive view.* New York : McGraw-Hill.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action : A social cognitive theory.* New Jersey : Prentice- Hall.
- Barry, P. D. (1989). *Psychological nursing assessment and intervention: Care of the physically illperson.* 2nd ed. Philadelphia : J.B.Lippincott.
- Barry, P. D., and Morgan, A.J. (1985). *Mental health and mental illness.* 3rd ed. Philadelphia : J.B.Lippincott.

- Block, J., and Robins, R. W. (1993). A longitudinal study of consistency and change in self-esteem from early adolescence to early adulthood. *Child Development* 64 (3) : 909-923.
- Branden, N. (1996). **Taking responsibility : Self reliance and the accountable life**. New York : Simon& Schuster.
- Brockner, J. (1988). **Self-esteem at work : Research,theory,and practice**. Toronto : Lexington Books.
- Bruno, F.J. (1983). **Adjustment and personal growth : Seven pathways**. Ottawa: John Wiley & Sons.
- Buss, D. M. 2000. The evolution of happiness. **The American Psychologist Association**. 55(1): 15-23.
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. **American Psychologist**. (5):117-124.
- Coopersmith , S. (1971). **Contemporary psychology**. San Francisco : W.H. Freeman. Psychologicology Press.
- Coopersmith , S. (1981).**The antecedent of self – esteem**. Plalo Alto, CA: Consulting Psychologicology Press.
- Coopersmith , S. (1984). **SEI Self esteem inventories**.2nd ed.California : Consulting Psychologicology Press.
- Diener , E. (2000). Subjective Well-Being: The science of happiness and proposal for a national index. **The American Psychologist Association** 1(2):34-43.
- Diener , E. (2003). **Frequently asked question (FAQ's) about subjective well-being (Happiness and Life satisfaction)** [on line] Available from :[http : //www. psych. uiuc.edu/nediener/fag.html](http://www.psych.uiuc.edu/nediener/fag.html)(2003,08,03).
- Diener , E. (2003). The scientific understanding of happiness methods for measuring subjective well-being. Available from :[http : //google.com](http://google.com) (2003,05,25).
- Dodgson, P.G. and Wood, J.V. (1998). Self-esteem and the cognitive accessibility of strengths and weaknesses after failure. **Journal of Personality and Social Psychology** 75:178-197.
- Driever, M.J. Self-esteem. In S.C.Roy (ed.), **Introduction to nursing: An adaptation model**, 2nd ed.pp.394-404. New Jersey:Prentice-Hall, 1884.

- Elder, H. J. (1965). Life opportunity and personality : Some consequence of stratified secondary education in Britain. **Sociology of Education** 38 (2) : 173-202.
- Freese, G.A. (2001). Staff nurse perception of job satisfaction and work environment in community hospital. **Master abstracts international** [on line] Available from : [http://thailis-db.car.chula.ac.th/dao/detail.nsp.html\(2001,12,28\)](http://thailis-db.car.chula.ac.th/dao/detail.nsp.html(2001,12,28)).
- Gavin, J.H and Mason, R.O. (2004). The viryuous organization: The value of happiness in the workplace. **Organization Dynamics**. 33 (1): 379-392.
- George, J.M. and Jones,G.R. (1999). **Understanding and managing: Organizational behavior**. 2nd ed.Massachusetts:Addision-Wesiey.
- George, P.B. (1981). **Productivity linked to profitability:The basis for improved work life**. Tokyo:Asian Productivity Organization.
- Gibson ,J.L. (2000). **Organization behavior**. 7th ed.Boston:Irwin.
- Gibson ,Ivancevich,M.,and Donnelly,H. (1984). **Organization behavior,structure ,process**.Texas:Business Publication.
- Harrell , T. W. (1972). **Industrial psychology**. New York : Holt Rinchart and Winston.
- Health K, et al. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work setting expanding Kanter's model. **Journal of Nursing Administration**. 31 (5) : 260-272.
- Johnson, D.W. (1986). **Reaching out : Interpersonal effectiveness and self-actualization**. Englewood Cliffs : Practice-Hall.
- Kall, R. (2004). **Happiness and positive experience in your bottom line: At work in business**. Available from : [http://www.futurehealth.org/Positive-Experience-Work-Bussiness.html\(2004,01,18\).](http://www.futurehealth.org/Positive-Experience-Work-Bussiness.html(2004,01,18).)}**Nursing management tools**. Boston:Little Browm & Co.
- Kinicki A. and Kreitner, R. (2003). **Organizational behaviour: Key concepts, skill & best practice**. Boston: McGraw-Hill.
- Kozier, B.,and Erb, G. (1988). **Concept and issues in nursing practice**. California : Addision- Wesley.
- Laschinger , H. K. S., et al. (2003). Workplace empowerment and magnet hospital characteristics making the link. **Journal of Nursing Administration**. 33(7/8) : 410-422.

- Letraker, S. (2002). Retaining the older nurse. *Journal of Nursing Administration*. 32 (7/8) : 387-392.
- Locke, E.A., McClear, K., and Knight, D. (1996). Self-esteem and work. *International Review of Industrial/Organizational Psychology* 11;1-32.
- Lucas, R. E. and Diener, E. (2003). **The happy worker : Hypothesis about the role of positive affect**. Available from : <http://www.psych.uiuc.uiuc.edu/ediener/research/publicatn.html> (2003,08,20).
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than other? The role of cognitive and motivational process in well-being. *American Psychologist*. 56(7):239-249.
- Mallooch, K.M. (1997). A context for healing: Relationships between staff perception of a healing context and their job satisfaction. **Doctor of Philosophy**. School of nursing. Faculty of the Graduate School of the University of Colorado [on line] Available from : <http://www.kathymallooch.com/Publications/thesis.doc.html> (2002,03,09).
- Manion, J. (2003). Joy at work : Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33(12):652-655.
- McClure, M. L. and Hinshaw, A. S. (2002). **Magnet hospital revisited: Attraction and retention of professional nurses**. Washington: American Nurses Publishing.
- Meisenhelder, J. B. (1985). Self-esteem : A closer look at clinical interventions. *International Journal of Nursing Student* 22 (2) : 127-135.
- Milliken, M. E. (1987). The need for self- approval. In **Understanding human behavior : A guide for health care providers**, 4th ed. Pp.59-74. New York : Delmar.
- Moos, R.H. (1976). **The human context environmental determinants of behavior**. New York: John Wiley & Sons.
- Moos, R.H. (1986). **Work environment scale manual**. 2nd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends and faith of happy people. *The American Psychologist Association*. 1(11):56-67.
- Newstrom, J.W. and Davis, K. (2002). **Organizational behaviour : Human behaviour at work**. 11th ed. New York : McGraw-Hill.

- Nigro, F. A., and Nigro, L. E. (1984). **Modern public administration**. New York : Harper and Row.
- Parkes, K. (1982). Occupational stress among student nurses: A natural experimental. **Journal of Applied Psychology**. 67:784-796.
- Polit, D. F. and Hungler, B. P. (1999) . **Nursing research principle and methods**. New York:Lippincott.
- Potter, P. A., and Perry, A. G. (1995). **Basic nursing theory and practice**. 3rd ed. St.Louis: Mosby.
- Robert, L. (2005). The myth of job happiness. Available from : [on line]
[http : //www.proquest.umi.com](http://www.proquest.umi.com). (2005,02,28).
- Rocenberg, M. (1979). **Conceiving the self**. New York: Basic Books.
- Roger, C. R. (1961). **On becoming a person : A therapist's view of psychotherapy**. Boston:Houghton Mifflin.
- Stamps, P.L., and Piedmonte,E.B. (1986). **Nurses and work satisfaction**. Michigan: Health Administration Press.
- Stuart, G. W., and Sundeen, S.J. (1987). **Principle and practice of psychiatric nursing**. St. Louis :C.V. Mosby.
- Sumner , J. (2003). Why are nurse leaving nursing. **Nursing Administration Quarterly**. 27 (2) : 164-171.
- Swansburg, R. C., and Swansburg, L. C.(1995). **Nursing staff development : A component of human resource development**. Boston : Jones and Bartlett.
- Takase, M., Kershaw, E., and Burt, L. (2001). Nurse-environment misfit and nursing practice. **Journal of Advanced Nursing**. 35:819-826.
- Taylor, M. C. (1982). The need for self-esteem. In H. Yusa and M.B. Walse(eds.), **Human needs 2 and the nursing process**,pp.117-153. Norwalk: Appleton Century-Crofts.
- Tappen, R. M. (1989). **Nursing leadership and management: Concepts and practice**.2nd ed. Philadelphia:F.A.Davis.
- Tumulty, G., Jemigan, I.E., and Kohut,G.F. (1994). The impact of perceived work environment on job satisfaction of hospital staff nurses **Applied Nursing Research**. 7(2):84-90.

- Tyson , D. (2004). Five-year follow-up study of stress among nurses in public and private hospitals in Thailand. *International Journal of Nursing Studies*.41:247-254.
- Waitley, D., and Witt,R.L. (1993). The role of self-esteem. In R.B. Mann (Ed.). *Behavior mismatch*. New York : Amacom.
- 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.
- Yamane , T. (1973). *Statistics : An introductory analysis*. 3rd ed. New York : Harper & Row.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

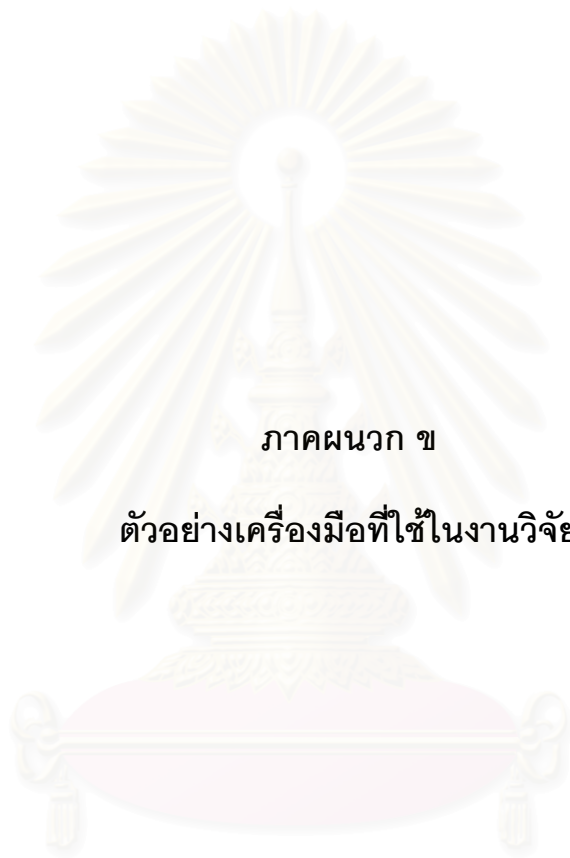
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. นางเรียม เรืองพานิช	รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่วนการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน
2. อาจารย์ ดร.ศากุล ช่างไม้	อาจารย์ประจำภาควิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยคริสเตียน
3. อาจารย์ ดร.พรทิพย์ กวินสุพร	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยคริสเตียน
4. อาจารย์ ดร.อารี ชีวเกษมสุข	อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
5. นางสาวอาทิตยา ประชันรณรงค์	ผู้จัดการฝ่ายบริหารธุรกิจ ส่วนการพยาบาล โรงพยาบาลบางกอกนอกเอสซีไอ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม(พยาบาลประจำการ)

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง“ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน” โดยมีรองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ตามรายละเอียดในแบบสอบถามนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป ขอให้ท่านอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามในแต่ละส่วนโดยละเอียด และโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ โดยแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้ได้คำตอบที่สมบูรณ์อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย ซึ่งคำตอบที่ได้จะไม่มีถูกหรือผิด ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของท่านไว้เป็นความลับ และผลการวิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวม จึงไม่เกิดผลกระทบต่อการใช้งานของท่านแต่ประการใด และหลังจากสิ้นการวิจัยแล้ว ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามจะถูกทำลายทันที และเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิ์ในการตอบแบบสอบถามของท่าน หลังจากตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว กรุณานำใส่ซองสีน้ำตาลที่แนบมาและปิดผนึกให้เรียบร้อย

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา

นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โทร 01-9892543 หรือ 02-2351000 ต่อ 2398-9

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและเติมข้อความในช่องว่างที่เว้นไว้

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุ

- 20 – 25 ปี 41 – 45 ปี
 26 – 30 ปี 46 – 50 ปี
 31 – 35 ปี 51 – 55 ปี
 36 – 40 ปี 56 – 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

- โสด คู่ หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ปริญญาตรี / ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ.....ปี

6. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานอยู่ในแผนก

- | | |
|-----------------------|-----------------------------|
| () 1.อายุรกรรม | () 5.ผู้ป่วยระยะวิกฤติ |
| () 2.ศัลยกรรม | () 6.ตา หู คอ จมูก |
| () 3.สูตินารีเวชกรรม | () 7.ผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน |
| () 4.กุมารเวชกรรม | () 8.การพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ |

7. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยนี้.....ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขของท่านในการปฏิบัติงานการบริการพยาบาลในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือท้ายของข้อรายการที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความสุขในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในหอผู้ป่วยตามระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความสุขในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในหอผู้ป่วยตามระดับมาก
- 3 หมายถึง ท่านมีความสุขในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในหอผู้ป่วยตามระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความสุขในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในหอผู้ป่วยตามระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความสุขในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในหอผู้ป่วยตามระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ก. ด้านการติดต่อ					
1.	ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน					
2.	เมื่อท่านรู้สึกไม่สบาย เพื่อนร่วมงานจะดูแลท่าน					
3.	ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน					
4.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการสังสรรค์กันในเวลาพัก					
5.	ท่านให้การช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ					
6.	เมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงานท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน					
7.	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหอผู้ป่วยของท่าน					
8.	บุคลากรในหอผู้ป่วยมีความรักผูกพันซึ่งกันและกัน					
9.	เพื่อนร่วมงานจะแสดงความยินดีต่อบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงาน					
	ข. ด้านความรักในงาน					
10.	ท่านมีความผูกพันในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
11.	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
12.	ท่านจะทำทุกสิ่งทุกอย่างที่ช่วยให้งานสำเร็จ					
13.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
14.	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15.	ท่านผลิตผลงานในการทำงานจนรู้สึกว่าคุณใช้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
16.	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ในที่ทำงาน					
17.	ท่านภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน					
	ค. ด้านความสำเร็จในงาน					
18.	ท่านได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้					
19.	ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ					
20.	งานที่ท่านทำเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามต้องการ					
21.	การได้ทำงาน ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต					
22.	ท่านได้รับสิ่งตอบแทนเมื่อท่านทำงานสำเร็จ					
23.	ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
24.	งานที่ท่านทำ มีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา					
	ง. ด้านการเป็นที่ยอมรับ					
25.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน					
26.	ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน					
27.	เพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของท่าน					
28.	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และในทีม สุขภาพ					
29.	แพทย์ให้การยอมรับในความสามารถของท่าน					
30.	บุคลากรในหน่วยงานอื่นยอมรับในความสามารถของท่าน					
31.	ผู้ป่วยให้การยอมรับในความสามารถของท่าน					
32.	ญาติผู้ป่วยมาพบท่านเพื่อขอความช่วยเหลือและคำแนะนำ					
33.	ท่านได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน					
34.	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆของหน่วยงาน นอกเหนือจากงานประจำ					
35.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเนื่องจาก ผู้บังคับบัญชา เห็นความสามารถของท่าน					
36.	ท่านได้ใช้ความรู้ที่ทันสมัยมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้การมีคุณค่าในตน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้การมีคุณค่าในตน โปรดทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องทางขวามือท้ายของข้อรายการที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อความ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

5	หมายถึง	ข้อความในประโยคตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
4	หมายถึง	ข้อความในประโยคตรงกับความเป็นจริงมาก
3	หมายถึง	ข้อความในประโยคตรงกับความเป็นจริงบางส่วน
2	หมายถึง	ข้อความในประโยคตรงกับความเป็นจริงเพียงเล็กน้อย
1	หมายถึง	ข้อความในประโยคไม่ตรงกับความเป็นจริงเลย

ข้อ ร	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
	ก. การมีความสำคัญ					
1.	คนทั่วไปจะรู้สึกอบอุ่นเมื่อได้อยู่ใกล้ฉัน					
2.	ฉันเป็นคนที่ยื่นชอบของคนในวัยเดียวกัน					
3.	ครอบครัวของฉันใส่ใจกับความรู้สึกฉัน					
4.	ครอบครัวของฉันเข้าใจในตัวฉัน					
5.	ครอบครัวของฉันคาดหวังในตัวฉันมากเกินไป					
6.	ฉันรู้สึกว่า ครอบครัวของฉันไม่ต้องการฉัน					
7.	มีหลายครั้งที่ฉันอยากจะหนีออกจากบ้าน					
8.	คนอื่น ๆ ส่วนใหญ่จะเป็นที่ชอบพอของใครๆมากกว่าฉัน					
9.	ฉันรู้สึกว่าตัวเองไม่มีคุณค่าในสายตาของผู้อื่น					
	ข. การมีความสามารถ					
10.	ฉันใช้เวลา นานมากกว่าที่จะคุ้นเคยกับสิ่งใหม่ๆได้					
11.	ฉันรู้สึกผิดหวังเกี่ยวกับงานของฉัน					
12.	ฉันยอมแพ้อะไรโดยง่าย					
13.	สิ่งต่างๆในชีวิตของฉันยุ่งเหยิง					
14.	การเป็นตัวฉันนี้ยากลำบากจริงๆ					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
15.	ฉันอยากจะเป็นคนอื่นที่ไม่ใช่ตัวฉัน					
16.	ฉันพบว่า การพูดต่อหน้ากลุ่มคน เป็นเรื่องยากมาก					
17.	ฉันสามารถตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
	ค. การมีอำนาจ					
18.	มีหลายสิ่งที่คุณอยากจะทำเกี่ยวกับตัวฉัน ถ้าฉันสามารถทำได้					
19.	โดยทั่วไปคนมักจะทำตามความคิดเห็นของฉัน					
20.	ถ้าฉันอยากจะทำอะไร ฉันก็จะพูดออกไป					
21.	ฉันรู้สึกท้อแท้ใจกับงานที่ฉันกำลังทำอยู่					
22.	ฉันเป็นที่พึ่งพาของคนอื่นไม่ได้					
	ง. การมีคุณความดี					
23.	ฉันอารมณ์เสียง่ายเมื่ออยู่ที่บ้าน					
24.	โดยปกติ เรื่องราวต่างๆไม่ค่อยรบกวนฉัน					
25.	รูปร่างหน้าตา และท่าทางของฉันดูไม่ดีเท่าคนอื่น					
26.	ฉันปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา					
27.	ฉันยึดถือหลักจริยธรรมว่าเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต					
28.	ฉันปฏิบัติงานโดยยึดหลักจริยธรรมวิชาชีพ					
29.	ฉันให้ความเคารพ ผู้ที่ประกอบคุณงามความดี					
30.	ฉันทำทุกสิ่งทุกอย่างด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในงานในสถานที่ปฏิบัติงานของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือท้ายของข้อรายการที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อความ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ

เห็นด้วย (4) หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น

ไม่แน่ใจ (3) หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ไม่เห็นด้วย (2) หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความ ความรู้สึก				
		5	4	3	2	1
	ก. ด้านความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน					
1.	บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลไม่มีกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกันนอกเวลางาน					
2.	บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลส่วนใหญ่ มีความภาคภูมิใจในองค์กรของตน					
3.	บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลได้ร่วมรับประทานอาหารด้วยกัน					
4.	บุคลากรทางการแพทย์พยาบาล สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัว กับเพื่อนร่วมงานได้					
5.	ผู้ร่วมงานวิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงาน ด้วยกันในเรื่องเล็กๆน้อยๆ					
6.	ผู้ร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน					
7.	ผู้ร่วมงานมีความผูกพันเหนียวแน่นกับท่าน					
8.	ผู้ร่วมงานมีข้อขัดแย้งซึ่งกันและกัน					
9.	เมื่อต้องทำงานที่ยาก เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
10.	ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อกัน					
	ข. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					
11.	ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้ภาวะผู้นำ ในการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา					
12.	ผู้บังคับบัญชามาตรวจเยี่ยมการทำงานด้วยตนเองในหอผู้ป่วย					
13.	ผู้บังคับบัญชามีทัศนคติทางบวกต่อบุคลากร					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความ ความรู้สึก				
		5	4	3	2	1
14.	ผู้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะอภิปรายถึงประเด็นต่างๆที่เกิดขึ้นในหอผู้ป่วย					
15.	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ เมื่อพยาบาลประจำการเกิดปัญหาใดๆขึ้น					
16.	ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้พยาบาลประจำการนำปัญหาที่เกิดขึ้นในหอผู้ป่วยมาร่วมกันหาแนวทางแก้ไข					
17.	ผู้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะรับฟังและอภิปรายเกี่ยวกับเรื่องที่พยาบาลประจำการมีความกังวลใจ					
18.	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับและกล่าวคำชมเชยเมื่อพยาบาลประจำการปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ					
19.	ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้พยาบาลประจำการ พัฒนาการพยาบาลให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น					
20.	ผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างพลังอำนาจให้พยาบาลประจำการให้การเพิ่มผลลัพธ์ทางการพยาบาล					
21.	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมพยาบาลประจำการ ให้มั่นใจในความสามารถในการให้พยาบาลที่มีคุณภาพ					
22.	ท่านได้รับการดูแลและสอนงานจากพยาบาลที่มีประสบการณ์มากกว่า					
	ค. ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน					
23.	บุคลากรสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					
24.	บุคลากรปฏิบัติงานให้หมดเวลาไปวันๆ					
25.	บุคลากรมีการนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลให้กับผู้ป่วย					
26.	บุคลากรสามารถแสดงความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมาได้					
27.	หอผู้ป่วยของท่านไม่ให้ความสำคัญ ในการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน					
28.	บุคลากรในหอผู้ป่วยส่วนใหญ่จะใช้วิธีการปฏิบัติงานแบบเดิมๆ					
29.	บุคลากรมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง กำหนดวิธีการในการทำงานด้วยตนเอง					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความ ความรู้สึก				
		5	4	3	2	1
30.	บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างอิสระในขอบเขตของวิชาชีพ					
31.	บุคลากรได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมให้สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง					
32.	บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
	ง. ด้านความกดดันในงาน					
33.	บุคลากรไม่มีเวลาผ่อนคลายในระหว่างการปฏิบัติงาน					
34.	จำนวนผู้ป่วยในหอของท่านมีมากเกินไปจนทำให้การดูแลที่ดีได้					
35.	งานที่ท่านทำหนักจนไม่สามารถจะทนได้					
36.	จำนวนบุคลากรที่ให้การพยาบาลมีไม่เพียงพอ					
37.	ภาระงานประจำวันที่ท่านทำมีความเหมาะสม					
38.	ท่านต้องทำงานแข่งกับเวลา					
39.	ท่านได้รับงานที่มีการกำหนดระยะเวลาจำกัด					
40.	การทำงานประจำวันทำให้เกิดความเครียด					
41.	ท่านต้องใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงานแต่ละวัน					
42.	เครื่องมือเครื่องใช้ในหอผู้ป่วยมีไม่เพียงพอ					



ภาคผนวก ค
ตัวอย่างเอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพและพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

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

เนื่องด้วย นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร. ศากุล ช่างไม้ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลีอนุญธวัชชัย)
รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน อาจารย์ ดร. ศากุล ช่างไม้

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ โทร.0-2218-9815

ที่อนิสิต นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา โทร.0-1989-2543

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อธิการบดีวิทยาลัยเซนต์หลุยส์

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

เนื่องด้วย นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลีอนุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน อาจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ โทร.0-2218-9815

ชื่อนิสิต นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา โทร.0-1989-2543

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกอกนอกเอสซีไอ

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

เนื่องด้วย นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหพราน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางสาวอาทิตยา ประชันรณรงค์ ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาธุรกิจ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)
รองคณบดีฝ่ายบริหาร
รักษาราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน นางสาวอาทิตยา ประชันรณรงค์

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหพราน โทร.0-2218-9815

ที่อธิบดี นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา โทร.0-1989-2543

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยคริสเตียน

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

เนื่องด้วย นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหะวัณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางพรทิพย์ กวินสุพร รองอธิการบดี เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลีอนุวัชชัย)
รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน นางพรทิพย์ กวินสุพร

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหะวัณ โทร.0-2218-9815

ชื่อนิสิต นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา โทร.0-1989-2543

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กรกฎาคม 2549

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน

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

เนื่องด้วย นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญ นางเรียบ เรืองพานิช ผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วนการพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน นางเรียบ เรืองพานิช

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ โทร.0-2218-9815

ที่อนิสิต นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา โทร.0-1989-2543

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน

เนื่องด้วย นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่เป็นพยาบาลวิชาชีพและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ โทร.0-2218-9815

ชื่อนิสิต นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา โทร.0-1989-2543

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยันฮี

เนื่องด้วย นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่เป็นพยาบาลวิชาชีพและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 51 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ทั้งนี้สถิติจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลงานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 02-218-9808อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ โทร.0-2218-9815ชื่อนิสิต นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา โทร.0-1989-2543

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพญาไท 2

เนื่องด้วย นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่เป็นพยาบาลวิชาชีพและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 80 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 02-218-9808

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ โทร.0-2218-9815

ที่อนิสิต นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา โทร.0-1989-2543

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลไทยนครินทร์

เนื่องด้วย นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่เป็นพยาบาลวิชาชีพและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 48 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ทั้งนี้จะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 02-218-9808

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ โทร.0-2218-9815

ที่นิสิต นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา โทร.0-1989-2543

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรุงเทพ

เนื่องด้วย นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่เป็นพยาบาลวิชาชีพและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 102 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลงานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 02-218-9808อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ โทร.0-2218-9815ที่อนิสิต นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา โทร.0-1989-2543

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

สิงหาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

เนื่องด้วย นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่เป็นพยาบาลวิชาชีพและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 124 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 02-218-9808

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ โทร.0-2218-9815

ที่อนิสิต นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา โทร.0-1989-2543

ประวัติผู้วิจัย

นางสาวกัลยารัตน์ อ่องคณา เกิดเมื่อวันที่ 4 กันยายน พ.ศ.2515 ที่จังหวัดพังงา สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยคริสเตียน เมื่อ พ.ศ.2537 ปริญญาตรีศิลปศาสตร์ สาขาสารสนเทศทั่วไป จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เมื่อพ.ศ.2544 ประกาศนียบัตรพยาบาล เวชปฏิบัติทารกแรกเกิด เมื่อพ.ศ.2546 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2547 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลประจำการ หน่วยงานไอซียูทารกแรกเกิด โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน ถนนสีลม จังหวัดกรุงเทพมหานคร



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย