

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ



นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

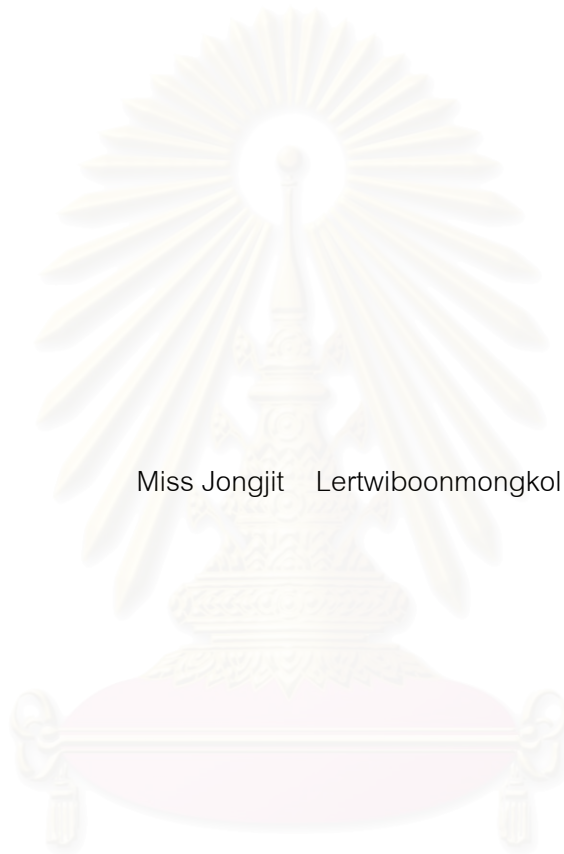
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2547

ISBN 974-17-5362-4

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, WORK EMPOWERMENT, ACHIEVEMENT  
MOTIVATION, AND WORK HAPPINESS OF STAFF NURSES,  
GOVERNMENTAL UNIVERSITY HOSPITALS



Miss Jongjit Lertwiboonmongkol

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

Faculty of Nursing  
Chulalongkorn University  
Academic Year 2004  
ISBN 974-17-5362-4

หัวข้อวิทยานิพนธ์      ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้าง  
พลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงาน  
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โดย                              นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล

สาขาวิชา                      การบริหารการพยาบาล

อาจารย์ที่ปรึกษา              ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ  
(ศาสตราจารย์ ดร. ประนอม โอทกานนท์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิ์สาร)

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล: ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, WORK EMPOWERMENT, ACHIEVEMENT MOTIVATION, AND WORK HAPPINESS OF STAFF NURSES, GOVERNMENTAL UNIVERSITY HOSPITALS) อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์, 135 หน้า. ISBN 974-17-5362-4.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ จำนวน 375 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถาม การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และหาความเที่ยงได้เท่ากับ .92 .91, และ .89 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .514$  และ .570 ตามลำดับ)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สาขาวิชา.....การบริหารการพยาบาล..... ลายมือชื่อ.....  
ปีการศึกษา.....2546.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

# 4577560436: MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEYWORD: WORK HAPPINESS/ WORK EMPOWERMENT/ ACHIEVEMENT MOTIVATION

JONGJIT LERTWIBOONMONGKOL: RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, WORK EMPOWERMENT, ACHIEVEMENT MOTIVATION, AND WORK HAPPINESS OF STAFF NURSES, GOVERNMENTAL UNIVERSITY HOSPITALS. THESIS ADVISOR: ASST.PROF. POLICE CAPTAIN YUPIN AUNGSUROCH, Ph.D. 135 pp. ISBN 974 -17-5362-4.

The purposes of this research were to study the level of work happiness of staff nurses, governmental university hospitals and to investigate relationships between personal factors, work empowerment, achievement motivation, and work happiness, governmental university hospitals. The research subjects were 375 staff nurses who were selected by multi-stage sampling. The research instruments were work empowerment, achievement motivation, and work happiness questionnaires. The content validity of the questionnaires were conducted. The reliability was tested by Cronbach's alpha coefficients, which were .92, .91, and .89, respectively. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, contingency coefficient, and Pearson's product moment correlation coefficients.

Major findings were as follow:

1. Work happiness of staff nurses, governmental university hospitals was at the high level.
2. Personal factors of staff nurses in terms of age was positively significantly related to work happiness, at the .05 level. Marital status was significantly related to work happiness. Educational level was not significantly related to work happiness of staff nurses.
3. There were positive significantly relationships between work empowerment, achievement motivation and work happiness of staff nurses, governmental university hospitals, at the .05 level ( $r = .514$  and  $.570$ , respectively).

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

Academic year.....2003..... Advisor's signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ให้คำปรึกษาแนะนำ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ ด้วยความเอาใจใส่และคอยให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ท่าน อาจารย์มอบให้มาโดยตลอด จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. ประพนธ์ โอทกานนท์ ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิ์สาร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณา ให้ข้อชี้แนะให้คำปรึกษา และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ประสบการณ์และให้คำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการ ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ของรัฐ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เจ้าหน้าที่กองการพยาบาล และพยาบาลประจำการทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 6 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งโรงพยาบาลรามาริบัติ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่สนับสนุนทุนวิจัยบางส่วน ตลอดจนขอขอบคุณเจ้าหน้าที่และเพื่อนนิสิตทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ให้ผู้วิจัยได้พัฒนาระบบวน การคิด กระบวนการทางสังคมที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความเชื่อมั่นและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ทำให้งานวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณคณะแพทยศาสตร์ คณะผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล และหัวหน้างาน การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ หัวหน้าหน่วยงานไอซียูทารกแรกเกิด โรงพยาบาลรามาริบัติที่สนับสนุนในการลาศึกษาต่อ รวมทั้งเจ้าหน้าที่พยาบาลไอซียูทารกแรกเกิด ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือ ให้กำลังใจและความปรารถนาดีมาตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ขอรำลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด ให้สติปัญญา ให้ความรัก และความห่วงใยผู้วิจัยด้วยความกรุณาตลอดมา ขอขอบคุณญาติพี่น้องและกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลในทุกด้าน และให้กำลังใจที่มีคุณค่ายิ่ง

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ฌ
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาการวิจัย .....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	5
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย .....	5
ขอบเขตการวิจัย .....	10
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	13
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	15
ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ .....	22
ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน .....	34
การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสุขในการทำงาน...	35
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงาน.....	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	61



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3. วิธีการดำเนินการวิจัย.....	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	64
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	73
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	88
สรุปผลการวิจัย.....	89
อภิปรายผลการวิจัย .....	90
ข้อเสนอแนะ .....	96
รายการอ้างอิง.....	98
ภาคผนวก .....	111
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	112
ภาคผนวก ข ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	114
ภาคผนวก ค ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	124
ภาคผนวก ง ตัวอย่างเอกสารรับรองการพิจารณาจริยธรรมในคน.....	131
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	135



## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	64
2	ค่าความเที่ยงของเครื่องมือในการวิจัย.....	70
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการ จำแนกตามรายด้าน .....	74
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการด้านอารมณ์ทางบวก จำแนกตามรายข้อ .....	75
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามรายข้อ .....	76
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการด้านความพึงพอใจในชีวิต จำแนกตามรายข้อ .....	77
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการด้านอารมณ์ทางลบ จำแนกตามรายข้อ .....	78
8	จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส .....	79
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานของพยาบาลประจำการ จำแนกตามรายด้าน.....	80
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานของพยาบาลประจำการด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามรายข้อ....	81
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานของพยาบาลประจำการด้านการได้รับการสนับสนุน จำแนกตามรายข้อ ....	82
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานของพยาบาลประจำการด้านการได้รับทรัพยากร จำแนกตามรายข้อ .....	83
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานของพยาบาลประจำการด้านการได้รับโอกาส จำแนกตามรายข้อ.....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาล ประจำการจำแนกตามรายชื่อ .....	85
15	.ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส กับความสุขในการทำงาน.....	86
16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ การได้รับการ เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงาน.....	87



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	แสดงความสัมพันธ์ของทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์การของ Kanter.....	38
2	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	61



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งภายในและนอกประเทศ ทุกวิชาชีพปฏิเสธผลกระทบจากสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นไม่ได้ ซึ่งก็รวมทั้งวิชาชีพพยาบาลด้วย พยาบาลในฐานะเป็นผู้ให้บริการสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุด ประมาณร้อยละ 78 ของบุคลากรสาธารณสุขทั้งหมด (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2545: 3) จึงจำเป็นต้องมีการปรับกระบวนการทัศนเรื่องสุขภาพทั้งของตนเองและผู้รับบริการ รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งเสริมให้พยาบาลทำงานอย่างมีคุณภาพ และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

จากการศึกษานำร่องของการเรียนการสอนรายวิชา การบริหารการพยาบาลร่วมสมัย ของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2545 เรื่องสภาพปัญหาทางการบริหารและการบริการพยาบาลในยุคปฏิรูประบบสุขภาพ ที่ผู้วิจัยได้มีส่วนร่วมสัมภาษณ์พยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลลดลง ได้แก่ สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ ขาดอำนาจในการบริหารจัดการ ขาดอิสระในการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อความก้าวหน้าในงาน ภาระงานมากเกินไป จากบุคลากรลาออก อีกทั้งระบบงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากการปฏิรูประบบสุขภาพ ระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลจากการแข่งขันที่สูงขึ้นทั้งภาครัฐและเอกชน การเตรียมการออกนอกระบบของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และมีการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด (Early retirement) ซึ่งข้อมูลที่พบเหล่านี้ เป็นเหตุส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์เชิงลบต่อการทำงานและวิชาชีพ ทำให้เกิดความเครียด คับข้องใจ ความเบื่อหน่ายในงานและความพึงพอใจในงานลดต่ำลง เมื่อพยาบาลมีความพึงพอใจในงานลดต่ำลง จะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ไม่กระตือรือร้น หงุดหงิด ไม่รับผิดชอบ ไม่อยากทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานลดต่ำลง ส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง หรือไม่มีความสุขในการทำงาน (กรีซแกว แก้วนาค, 2541; จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543; กฤษดา แสงดี, 2545; สุวิริยา สุวรรณโคตร, 2546) ในทำนองเดียวกัน การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่าง

มีความสุข เป็นวิธีการหนึ่งในการบริหารเพื่อการพัฒนาคุณภาพงาน (จินตนา ญนิพันธุ์, 2534; นิวัฒน์ วชิรวิภากร, 2541) สอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศ ที่พบเหตุผลที่พยาบาลลาออกจากวิชาชีพเนื่องจาก สภาพร่างกายและจิตใจที่ต้องพบกับความเครียดในการทำงานตลอดเวลา ขาดความมั่นคงปลอดภัย ขาดอิสระในการทำงาน ขาดพลังอำนาจในการทำงาน รายได้น้อย ขาดแรงจูงใจ ขาดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับงาน และขาดความสุขในการทำงาน (Health et al., 2001; Letrak, 2002; Sumner, 2003; Laschinger et al., 2003; Lucas and Diener, 2003)

นอกจากนี้ปัญหาระบบการบริหารจากพยาบาลที่ขาดทักษะทางการบริหาร ไม่สามารถจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นการทำงานและกำลังใจที่เอื้ออำนวยให้เกิดพลังอำนาจในการทำงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่คล่องตัวแบบนักวิชาการหรือแก้ปัญหาได้ พยาบาลจึงทำงานกิจวัตรประจำวัน ให้งานเสร็จมากกว่าการแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้น อีกทั้งระบบบริการสุขภาพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ไม่ได้พัฒนาอัตราค่าจ้างระหว่างพยาบาลและผู้รับบริการให้สมดุลกัน ทำให้พยาบาลทำงานหนักมากเกินไปเกินกำลังความสามารถ (Work loads) อัตราค่าจ้างไม่ได้รับการแก้ไขตรงจุด พยาบาลเกิดภาวะเหนื่อยหน่ายในงาน (Burn out) ขาดความสุขในการทำงาน เป็นเหตุให้พยาบาลหนีออกจากวิชาชีพด้วยการลาออกเพิ่มขึ้น และการขาดแคลนพยาบาลส่งผลกระทบต่อคุณภาพบริการได้ (มาริษา สมบัติบุรณ และคณะ, 2546; สุวิริยา สุวรรณโคตร, 2546)

คำถามที่ว่า ความไม่สุขของพยาบาลอยู่ที่ไหน ที่ทำให้พยาบาลลาออกเปลี่ยนอาชีพโยกย้ายงาน และได้รับคำตอบที่หลากหลาย เช่น งานหนัก บุคลากรไม่เพียงพอ และลักษณะงานชวนให้หดหู่ ลักษณะการบริหารไม่ก่อให้เกิดการจูงใจให้ทำงาน ขาดการส่งเสริมสนับสนุนเงินเดือนน้อย ขาดโอกาสก้าวหน้าในงาน (ฟาริดา อิบราฮิม, 2543) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ (2538 อ้างถึงในรุ่งจิต เตมศิริกุลชัย, 2544) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะย้ายออกจากโรงพยาบาล และการลาออกจากวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่าเกิดจากปัญหาสภาพแวดล้อมในงานปัจจุบัน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และพบว่า พยาบาลตั้งใจที่จะออกจากโรงพยาบาลและวิชาชีพสูงถึงร้อยละ 66.5 และ 66.1 ตามลำดับ เช่นเดียวกับรายงานวิจัยของ มาริษา สมบัติบุรณ และคณะ (2546) พบว่า โรงพยาบาลศิริราช พบปัญหาลาออก โอนย้ายของพยาบาลเป็นจำนวนมาก ทำให้สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญ ส่งผลกระทบต่อถึงคุณภาพการให้บริการและมาตรฐานในยุคแข่งขันได้ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับประเด็นปัญหาเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นจริงกับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่ผู้วิจัยพบจากการศึกษา นำร่อง (Pilot study) เรื่องสภาพปัญหาทางการบริหารและการบริการพยาบาลในยุคปฏิรูประบบสุขภาพ การปฏิรูประบบสุขภาพเน้นการสร้างเสริมสุขภาพ (ประเวศ วัชรี, 2545) มุ่งส่วนรวมสนับสนุนพฤติกรรมบุคคล สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมให้บุคคลมีสุขภาวะที่ดี มีคุณภาพชีวิต

การพัฒนาความสุขในการทำงาน เป็นการสร้างสุขภาพที่ดีทั้งบุคคลและสังคมให้มีคุณภาพสมดุล ปลอดภัย ดำรงชีวิตอย่างมีมาตรฐานและมีความสุข จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารทางการแพทย์ จะให้ความสำคัญ ประเด็นความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นองค์กรใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก การบริหารงาน มีความซับซ้อน การติดต่อสื่อสาร การได้รับข้อมูลหรืออำนาจในการจัดการอาจไม่ทั่วถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจไม่เอื้ออำนวยความสะดวกเท่าที่ควร อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลได้ นอกจากนี้ระบบการทำงานของพยาบาลต้องกระทำต่อชีวิตของผู้อื่น โดยจะมีการผิดพลาดไม่ได้ ทำให้ระบบการทำงานของพยาบาล ต้องมีการควบคุมอย่างเคร่งครัด จากผู้บังคับบัญชา จึงส่งผลก่อให้เกิดความเครียดต่อผู้ปฏิบัติงานได้ ตลอดจนต้องมีคุณธรรม จริยธรรมสูง เพราะความผิดพลาดนั้นหมายถึงชีวิตผู้อื่น (ทัศนาศ นุญทอง, 2542)

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสำคัญต่อพยาบาลประจำการเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานที่ดีที่สุด บุคคลต้องการงานให้ดีมีคุณภาพและพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุด ถ้าได้รับโอกาสและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งได้รับความรู้ ทักษะและเครื่องมือต่าง ๆ ที่พอเพียง ได้รับทรัพยากร ตลอดจนข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างมีความสุข (Laschinger et al., 2003) นอกจากนี้พยาบาลประจำการมีความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองไร้อำนาจ (Powerlessness) ขาดการสนับสนุนและได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ระดับความพึงพอใจในงานต่ำลง ขาดคุณภาพชีวิตและขาดความสุขในการทำงาน (ศิริพร พูนชัย, 2542; จินดารัตน์ โรมา, 2543; สายสมร เฉลยกิตติ และอารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2545; กฤษดา แสงดี, 2545; จิตรศิริ ชันเงิน, 2545; สุวิริยา สุวรรณโคตร, 2546; Kanter, 1977; Kanter, 1979; McClure and Hinshaw, 2002; Veerapongsuchat, 2003; Erickson et al., 2003; Manion, 2003; Sumner, 2003)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญ ที่ทำให้บุคคลเกิดความสุขสูงสุดในการทำงาน (McClelland 1987 cited in Rue and Byars, 2003) พยาบาลควรจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยการแสดงความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานตลอดจนการสร้างภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเอง เพื่อความสำเร็จในงานโดยเฉพาะงานที่ทำทนาย พยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น หลังจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานเมื่องานสัมฤทธิ์ผล ย่อมนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน (McClelland 1987; Lyubomirsky, 2001; Rue and Byars, 2003; Manion, 2003; Kall, 2004)



ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส การศึกษา มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิต Diener (2003) เชื่อว่า คุณลักษณะดังกล่าวให้ผลต่อความสุขของบุคคลเนื่องจากอายุเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางด้านร่างกายและจิตใจ อารมณ์สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งมีส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน สถานภาพสมรส มีบทบาทต่อความสุขในการทำงานของบุคคล ครอบครัวที่เป็นแหล่งของความสุข ความรักและปัญญา มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง สัมพันธภาพที่มีในครอบครัวจึงช่วยลดความเครียดจากการทำงาน (เสาวรส คงชีพ, 2545) ระดับการศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่าง การศึกษามีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้มีความเชื่อมั่น เพิ่มความสามารถ และศักยภาพของบุคคลให้เกิดความสุขและความสำเร็จในการทำงานได้ (ชีวันนท์ พีชสะกะ, 2544)

ความสุข (Happiness or Subjective well-being) ตามแนวคิดของ Diener (2003) ได้มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ว่าเป็น ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่น ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตหรือการกระทำ เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูงและอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ ความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการที่แตกต่างกัน เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสภาพแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) และมีอิทธิพลต่อความสุข สอดคล้องกับ ลดาวัลย์ รวมนเมฆ (2544) ที่กล่าวว่าบรรยาภาศาสตร์วิชาชีพ การพยาบาล หมายถึง บรรยาภาศที่ให้ความพึงพอใจในงาน เป็นบรรยาภาศที่พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข และเป็นบรรยาภาศของคุณภาพชีวิตของพยาบาล ผู้บริหารควรตระหนักถึงองค์ประกอบในการทำงาน พร้อมทั้งดำเนินการแก้ไขบรรยาภาศที่อึดอัดและไม่เป็นสุขในองค์การ ตลอดจนการสร้างบรรยาภาศที่เป็นสุขในงาน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ความสุข และคุณภาพชีวิตงาน (ชีวันนท์ พีชสะกะ, 2544; พระมหานิยม อธิวิไล (หาญสิงค์), 2545; ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ และยุพิน อังสุโรจน์, 2546)

ดังนั้นการที่จะให้พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทำงานในวิชาชีพพยาบาลได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานในวิชาชีพและเพิ่มผลผลิต หรือคุณภาพในการบริการพยาบาล จำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์การพยาบาล จะสนับสนุนและส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานส่วนบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมอันจะทำให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข หรือมีสุขภาวะในการทำงานที่ดี จึงจะสามารถให้บริการด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพได้ ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการพัฒนามูลากร เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริการงานที่มีคุณค่าทางด้านสุขภาพให้ดียิ่งขึ้นต่อไป



จากปัญหาสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของพยาบาลประจำการตลอดจนระบบการบริหารจัดการ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว อาจส่งผลให้พยาบาลขาดความสุขในการทำงานได้ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับพยาบาลประจำการ เสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ให้ผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจมีแนวโน้มให้ผลลัพธ์ทางบวกต่อองค์การและวิชาชีพได้

### ปัญหาการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐหรือไม่

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษา ระดับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

### แนวคิดเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

**ความสุขในการทำงาน** เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลตามแรงปรารถนา (Human needs) ในสิ่งนั้น ๆ มีความพึงพอใจในภารกิจหลักซึ่งคืองานที่กระทำ ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตให้ความรู้สึกรับของอารมณ์ด้านบวกสูง และความรู้สึกรับของอารมณ์ด้านลบในระดับต่ำ (Diener, 2003) ความสุขในการทำงานอยู่ที่ใจ หากรักและพอใจ ไม่ว่าจะงานจะมีลักษณะอย่างไร ก็พอใจที่จะทำ หากเริ่มต้นสุขกับการทำงานด้วยความพึงพอใจในหน้าที่การงานของตน บุคคลก็จะสุขที่ได้ทำงาน (เกษม ตันติผลาชีวะ, 2545) การพัฒนาคุณภาพชีวิตงาน ควรพัฒนาศักยภาพ ทั้งทางสมองและภาวะอารมณ์จึงจะเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ สุขุมล วิภาวีพลกุล

(มตีชน, 31 กรกฎาคม 2546: 25) กล่าวว่า ความสุขช่วยเสริมสร้างความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และการเผชิญปัญหา หากทุกคนรู้จักตนเอง วิเคราะห์ตนเองว่าเป็นคนอย่างไรแล้วปรับตัวให้เข้ากับโลก มองโลกในแง่ดีทำให้มีชีวิตรอบอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ ประเวศ วะสี (มตีชน, 31 มีนาคม 2547: 2) ที่กล่าวว่า เมืองทุกเมืองจะเป็นเมืองน่าอยู่ หากทุกคนตื่นตัว มีส่วนร่วมสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อม การศึกษา เศรษฐกิจ สังคม การสื่อสาร และสร้างวัฒนธรรมให้เป็นเมืองน่าอยู่ มีชีวิตสาธารณะที่ดี ตลอดจนมีสุขภาวะในทุกองค์กร และที่ทำงานมีความสุข ในทำนองเดียวกัน จากงานวิจัย ของ ชีวพันธ์ พิษสะกะ (2544) ที่ศึกษาการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ เพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงาน ให้แนวคิดว่าคุณค่าการที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะทำงานได้มีประสิทธิภาพ เพราะคนที่ทำงานอย่างมีระบบ มีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีให้บรรลุเป้าหมาย จะประสบความสำเร็จในการทำงานในที่สุด นอกจากนี้ กฤษดา แสงวงดี (2545) กล่าวว่า การที่ลักษณะงานของพยาบาลเกี่ยวข้องกับบุคคลและหน่วยงานหลายฝ่าย ทำให้พยาบาลทำงานซับซ้อนขึ้นกว่าเดิม ส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงาน เกิดความคับข้องใจ ทำให้พยาบาลทำงานไม่มีความสุขได้

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา และพยายามที่จะให้ตนเองและผู้เป็นที่รักมีความสุข ความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งทางกายและทางใจ ดังที่ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง การมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตดี เป็นผลมาจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง ในทำนองเดียวกัน ประเวศ วะสี (2545: 13) ได้กล่าวถึงสุขภาพ หรือ Health (WHO, 2002) ว่าหมายถึง สุขภาวะที่สมบูรณ์ (Complete well-being) ทั้งทางกาย (Physical well-being) ทางจิตใจ (Mental well-being) ทางสังคม (Social well-being) และ ทางจิตวิญญาณ (Spiritual well-being) หากมนุษย์ขาดมิติสุขภาวะมิติใดมิติหนึ่ง จะขาดความสมบูรณ์ในตนเอง และจะไม่พบความสุขที่แท้จริง

สิ่งที่ปรารถนาของคนเราได้แก่ ความสุข ความสำเร็จ เงินและการมีสุขภาพที่ดี ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น ชื่อเสียง เกียรติยศ การมีส่วนร่วมช่วยสังคม (สมชาติ กิจจรยง, 2546: 116) มนุษย์มีความปรารถนาสิ่งที่ดีในชีวิต โดยเฉพาะความสุข ไม่มีผู้ใดปฏิเสธได้ว่าไม่ต้องการความสุข หากปัจจุบันพยาบาลทุกคนทำงานแล้วเกิดความสุขในการทำงาน น่าจะนำมาซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่ดีขึ้นทั้งด้านบุคคลและองค์การ ตลอดจนผลลัพธ์ที่ดีต่อวิชาชีพ ชีวิตทุกวันจะต้องเปลี่ยนแปลงและต้องพัฒนา มนุษย์แสวงหาสิ่งนั้นอยู่ตลอดเวลา หากได้นึกถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในจิตใจของตนเองก็จะพบกับความสุข ในองค์กรใด ๆ ก็ตาม หากผู้บริหารสามารถสร้างสภาพการทำงานให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีรายได้เหมาะสม สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากร และความรู้ให้ทุกคนเกิดความสุข กับการทำงานได้ ย่อมนำมาซึ่งการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งดีงาม (โสภณ สุภาพงษ์, 2542: 78)

ความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา เนื่องจากชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน หากการทำงานมีความสุข ถือได้ว่าชีวิตมีความสุข ความสุขเป็นความพึงพอใจในชีวิต พึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต พึงพอใจในงาน ประสบการณ์ของชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวก (Diener, 2003)

**โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ** เป็นสถานบริการสุขภาพที่ให้บริการทางสุขภาพในระดับตติยภูมิ ให้บริการทางด้านวิชาการ ด้านวิจัย และด้านบริการสุขภาพที่บริการด้วยอุปกรณ์การแพทย์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นองค์กรใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก บุคลากรที่มีสุขภาพมีความเชี่ยวชาญ ชำนาญงานที่แตกต่างกัน มีความซับซ้อนในการบริหารงาน การติดต่อสื่อสาร การได้รับข้อมูล หรืออำนาจในการบริหารจัดการอาจไม่ทั่วถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจไม่เอื้ออำนวยความสะดวกเท่าที่ควร อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของพยาบาล คุณภาพงาน ประสิทธิภาพองค์กร คุณภาพชีวิตงาน การทำงานอาจจะขาดความสุข แต่ถ้าองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตงานที่ดี เท่ากับเป็นการสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพงานของโรงพยาบาล และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ดังนั้นการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อประโยชน์ และสนับสนุนการทำงานของพยาบาลเพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ที่ผู้บริหารควรพิจารณาแนวทางดำเนินการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

**ปัจจัยส่วนบุคคล** ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของบุคคล Diener (2003) เชื่อว่าคุณลักษณะเหล่านี้ให้ผลต่อความสุขที่แตกต่างกัน

**อายุ** อายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน (ซีวันท์ พีชสะกะ, 2544; Diener, 2003) สอดคล้องกับ อรพรรณ ลีอนุญธวัชชัย (2543) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสมจะมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่ม มีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ ยอมรับความเป็นจริง มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี สามารถเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ ภัสรา จารุสุสินธุ์ (2542) พบว่า ผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหาและมีความสามารถในการแก้ปัญหา ได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และผลการศึกษาของ รัตนา ลีวานิช (2539) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า อายุน่าจะมีสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

**สถานภาพสมรส** สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่มีบทบาทต่อความสุขในการทำงานของบุคคล (Diener, 2003) สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่มีบทบาทต่อการทำงานของพยาบาลเป็นอย่างมาก พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่า ครอบงำสถานภาพเป็นโสดในอัตราส่วนที่สูงกว่า และพบว่า พยาบาลที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจในอาชีพมากกว่าพยาบาลที่เป็นโสด (ชมชื่น สมประเสริฐ, 2542: 136) ครอบครัวที่เป็นแหล่งของความสุข ความรักและปัญญาที่มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง ก่อให้เกิดวุฒิภาวะทางอารมณ์มากขึ้น ไม่รบกวนการทำงาน ทำให้มีเหตุผล ไม่หวั่นไหว ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุ่มรอบคอบ (ลลอบ หุตางกูร, 2534) คนที่แต่งงานแล้ว จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ระบายความคับข้องใจในการทำงาน มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีคูคิด สัมพันธภาพที่มีในครอบครัวจึงช่วยลดความเครียดจากการทำงาน (เสาวรส คงชีพ, 2545) สถานภาพสมรสมีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า สถานภาพสมรสน่าจะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

**ระดับการศึกษา** ระดับการศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (Diener, 2003) ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความสุขมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำเพราะการศึกษาสูงทำให้มีรายได้สูง ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (Newstrom and Davis, 2002: 210) ระดับพื้นฐานการศึกษาที่ได้รับ ทำให้คนมีความสามารถในการทำงาน และพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน (ภัสรา จารุสุตินธ์, 2542) สอดคล้องกับการวิจัยของพิสมัย ฉายแสง (2540) ที่วิจัยพบว่า ตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ระดับการศึกษาที่สูงกว่าประสบความสำเร็จ การปฏิบัติงานและประสบการณ์ชีวิต จะทำให้มีความสามารถและเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้นให้ผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่นเดียวกับการวิจัยของ ชีวันนท์ พิษสะกะ (2544) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคล ให้มีความเชื่อมั่น เพิ่มความสามารถ และศักยภาพของบุคคล ให้เกิดความสุขและความสำเร็จในการทำงานได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ระดับการศึกษาน่าจะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

**การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน** แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานขององค์การ เป็นผลมาจากสถานการณ์การขาดแคลนบุคลากรพยาบาล ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อีกทั้งการใช้และการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลไม่ตรงกับขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพ ทำให้พยาบาลขาดความเข้าใจตรงกัน ในขอบเขตและความรับผิดชอบของวิชาชีพ ขาดการยกระดับของการปฏิบัติ ขาดการยอมรับจากวิชาชีพข้างเคียง ไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบในงานส่วนที่เป็นหน้าที่ของตนได้อย่างอิสระ ส่งผลให้พยาบาลรู้สึกว่าการพยาบาลที่ตนกระทำนั้นไม่มีคุณค่า เกิดความเหนื่อยล้า และรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ผู้บริหาร



ที่ดีควรจะสนับสนุนให้ บุคลากรประสบความสำเร็จในงานและวิชาชีพ (สมจิต หนูเจริญกุล, 2541) จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลพบว่า พยาบาลประจำการมีความรู้สึกว่าตนเองไร้อำนาจ (Powerlessness) ขาดการสนับสนุนและขาดการได้รับข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบสูงแต่ขาดอำนาจในการตัดสินใจ ขาดความมั่นใจในตนเอง ขาดกำลังใจ ขาดความภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ (ศิริพร พูนชัย, 2542; จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง, 2543; บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2544; สายสมร เฉลยกิตติ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2545) และในรายงานวิจัยจากต่างประเทศพบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีบทบาทสำคัญยิ่งในองค์การ ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี และทำให้มีความสุขในการทำงาน (Manojolovich and Laschinger, 2002; Veerapongsuchat, 2003; Laschinger et al., 2003) มีผลต่ออัตราการคงอยู่ในงานของบุคลากร (Letrak, 2002) ส่งเสริมความสุขทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ เป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (McClure and Hinshaw, 2002) และทำให้งานมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Laschinger et al., 2003; Erickson et al., 2003) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** แรงจูงใจในงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำงานของบุคคล และต่อผลขององค์การเนื่องจากแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน บางคนทำงานเพื่อหวังจะได้เงินเดือน ค่าจ้างเป็นผลตอบแทน แต่บางคนอาจจะมีความต้องการทางด้านจิตใจ ที่ได้เข้าไปทำงานร่วมกับกลุ่มคนในองค์การ หรืออาจต้องการที่จะมีฐานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจเหล่านี้จะมีแตกต่างกันในแต่ละบุคคล อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา (ธงชัย สันติวงศ์, 2545; ณัฐยา ไพโรสงบ, 2546) แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบหลักของความสุขในการทำงาน (Diener, 2003) หากบุคคลในองค์การได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และทำงานอย่างมีความสุข เต็มกำลังความสามารถด้วยความเต็มใจ เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน (Lyubomirsky, 2001; Rue and Byars, 2003; Manion, 2003) การจูงใจเป็นแนวทางสำคัญ ในการบริหารองค์การเพราะการตอบสนองความต้องการที่เป็นไปตามความต้องการเฉพาะบุคคล จะทำให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อุทิศตน ซื่อสัตย์ต่อองค์การ และเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพให้กับองค์การ (พวงเพ็ญ ชุณหปราณ, 2544; สมยศ นาวิกาน, 2545; ยงยุทธ โพธิทอง, 2546) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมชื่น สมประเสริฐ (2542) ที่พบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพยาบาลเป็นยุทธวิธีการพัฒนาศักยภาพของพยาบาล เพื่อนำไปสู่แนวทางการทำงานที่บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีความสุข องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการ

ทำงาน มีอยู่ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator) ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายใน (Human needs) กับ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งในงานวิจัยนี้แรงจูงใจภายนอก เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (ชมชื่น สมประเสริฐ, 2542; Veerapongsuchat, 2003; McClure and Hinshaw, 2002) ส่วนแรงจูงใจภายในที่มีความสำคัญยิ่ง และเป็นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเพื่อให้เกิดความสุขในงานและชีวิตคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ McClelland (1987 cited in Rue and Byars, 2003) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคล ในอาชีพต่าง ๆ ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงาน เป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความสุขสูงสุดในการทำงาน เมื่อมีความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในงาน บุคคลจะพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อจุดมุ่งหมายที่ต้องการอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในชีวิต ซึ่งในชั้นความต้องการความสำเร็จในชีวิต มีงานการวิจัยสนับสนุนว่า เป็นชั้นที่ส่งผลให้มนุษย์มีความสุขในการทำงานสูงสุด (วลัยลักษณ์ คำเพ็ญ, 2544; ชมชื่น สมประเสริฐ, 2542) นอกจากนี้ยังมีรายงานการศึกษาและวิจัยจากต่างประเทศพบว่า แรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน (Lyubomirsky, 2001; McClure and Hinshaw, 2002; Newstrom and Davis, 2002; Diener et al., 2002; Rue and Byars, 2003; Diener, 2003) ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

จากแนวคิดและเหตุผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

1. อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
2. สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
3. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
4. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

#### ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร คือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้

- 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา
- 2.2 การได้รับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
- 2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.4 ความสุขในการทำงาน

## คำจำกัดความ

1. **ความสุขในการทำงาน (Work happiness)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางด้านบวก และอารมณ์ทางด้านลบ ตามแนวคิดของ Diener (2003) ดังนี้

1.1 **ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction)** หมายถึง พยาบาลประจำการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความพอใจกับชีวิตปัจจุบัน โดยไม่คิดจะเปลี่ยนแปลง ได้กระทำในสิ่งที่ตนคาดหวัง มีความสมหวังต่อเป้าหมายหลักของชีวิต พึงพอใจในประสบการณ์ของชีวิตที่ตนได้รับ มีชีวิตอย่างมีความสุข

1.2 **ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction)** หมายถึง พยาบาลประจำการมีความรู้สึกชอบหรือพอใจในภารกิจหลักซึ่งเป็นงานที่ตนกระทำ ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่อได้ทำงาน และงานนั้นได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของตน

1.3 **อารมณ์ทางด้านบวก (Positive affect)** หมายถึง พยาบาลประจำการมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นสุขกับการทำงานในระดับสูงซึ่งเป็นสิ่งที่ดี ชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน รักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีความคิดว่างานที่ทำได้บุญกุศล ได้ทำคุณงามความดี มีความสุขและสนุกสนานในการทำงาน

1.4 **อารมณ์ทางด้านลบ (Negative affect)** หมายถึง พยาบาลประจำการมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน ในระดับต่ำกว่าอารมณ์ทางด้านบวก มีความไม่สบายใจ คับข้องใจ หงุดหงิด เบื่อหน่าย เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องหรือขาดความรับผิดชอบ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน ทำให้ต้องแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของตนให้มีความสุข



2. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Work empowerment) หมายถึงการที่พยาบาลประจำการของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ในด้านการสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร และการได้รับโอกาส เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Kanter (1977 cited in Laschinger et al., 2003) ดังนี้

2.1 การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน (Support) หมายถึง พยาบาลประจำการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รับรองในสิ่งที่พยาบาลประจำการปฏิบัติ ให้การยอมรับ และเห็นชอบตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุนส่งเสริมให้พยาบาลประจำการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานตลอดจนการมีส่วนร่วมในการทำงาน

2.2 การได้รับข้อมูลข่าวสาร (Information) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการได้รับทราบนโยบายและการดำเนินงานของหน่วยงาน ข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการทำงาน รับรู้ทิศทางดำเนินงานในองค์กร และได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกกาลเทศะ ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในการทำงาน การพัฒนางาน

2.3 การได้รับทรัพยากร (Resource) หมายถึง พยาบาลประจำการรับรู้ว่าจะได้รับการสนับสนุน สิ่งที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากรที่เพียงพอ การจัดสรรเวลาและค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2.4 การได้รับโอกาส (Opportunity) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าจะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา ในการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาความดีความชอบ ได้รับความก้าวหน้าในงาน ได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ได้รับการอบรมสัมมนา เข้าร่วมประชุมวิชาการ ศึกษาดูงาน ตลอดจนการได้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) หมายถึงการที่พยาบาลประจำการรับรู้ถึงทักษะภายในตนที่ต้องการทำงานให้ได้ผลที่ดีที่สุด โดยการแสดงความรับผิดชอบในหน้าที่ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเอง มีความมานะพากเพียรโดยเฉพาะในงานที่ยาก และมีลักษณะท้าทาย พยายามปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นเพื่อความสำเร็จ ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1987 cited in Rue and Byars, 2003)

4. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) หมายถึง คุณสมบัติที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่

1.1 อายุ หมายถึง จำนวนปีตามปฏิทินของพยาบาลประจำการ ขณะที่กำลังปฏิบัติงานคิดเป็นจำนวนปีบริบูรณ์ ถ้าอายุตั้งแต่ 6 เดือน ขึ้นไป นับเพิ่มอีก 1 ปี

1.2 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะทางสังคมของพยาบาลประจำการ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม โสด คู่ ม่าย/หย่า/แยก

1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของพยาบาลประจำการ ในขณะที่ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

5. พยาบาลประจำการ (Staff nurses) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปจากหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในหน้าที่ประจำการของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ

6. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ (Governmental university hospitals) หมายถึง โรงพยาบาลที่อยู่ในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมหาวิทยาลัยใช้เป็นสถานที่ปฏิบัติงานของ บุคลากรวิชาชีพสุขภาพและเป็นสถานศึกษา ฝึกอบรมบุคลากรทางสุขภาพ ให้บริการด้านสุขภาพ อนามัย และสร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของประชาชน มีทั้งหมด 7 แห่ง คือ โรงพยาบาล รามาธิบดี โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาล สงขลานครินทร์ โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โรงพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาสยามบรมราชกุมารีฯ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลที่ได้จากการวิจัย สามารถใช้เป็นข้อมูล สำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลเพื่อเป็น แนวทางพัฒนาส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ของรัฐ

2. เพื่อนำแนวคิด คุณค่าและข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์จากตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ไปใช้ ในการปฏิบัติจริงให้เห็นเป็นรูปธรรม เพื่อเกิดการพัฒนางานอย่างแท้จริง หรือนำคุณค่าที่ค้นพบ ไปใช้ในหน่วยงานสังกัดอื่น หรือกลุ่มประชากรที่แตกต่างออกไป เพื่อพัฒนาความสุขในการทำงาน ซึ่งน่าจะมีแนวโน้มให้ผลลัพธ์เชิงบวกต่อองค์กรและวิชาชีพได้

3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา แนวคิดทฤษฎี เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เสนอตามลำดับดังนี้

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
  - 1.1 บทบาทโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
  - 1.2 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
  - 1.3 การทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
  - 2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
  - 2.2 แนวคิดความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
3. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน
4. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสุขในการทำงาน
  - 4.1 ความหมายการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
  - 4.2 แนวคิดการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
  - 4.3 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสุขในการทำงาน
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงาน
  - 5.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
  - 5.2 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการทำงาน
  - 5.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

### 1.1 บทบาทโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐคือโรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยตั้งขึ้น โดยให้คณะแพทย์ของมหาวิทยาลัยนั้นเป็นผู้ควบคุมการบริหารงาน ดำเนินการ ตลอดจนบริการต่าง ๆ ทางด้านสุขภาพแก่ประชาชน เป็นสถานที่ให้บริการแก่ประชาชนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีจำนวนเตียง ตั้งแต่ 250 เตียง ถึง 2,300 เตียง (มาลีวรรณ เกษตรทัต, 2545: 5) ปัจจุบันโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีจำนวน 7 แห่ง อยู่ในกรุงเทพมหานครจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามาธิบดี และโรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล ในเขตปริมณฑลมีจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จังหวัดปทุมธานี และโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ จังหวัดนครนายก ในต่างจังหวัดมี 3 แห่ง เขตภาคเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เขตภาคใต้ ได้แก่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จัดเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เป็นสถานบริการสุขภาพสำหรับการให้บริการในระดับสูงแก่ประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะผู้ที่มีปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อนที่ต้องใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย (ทัศนาศ นุญทอง, 2542) รวมทั้งการให้การรักษาทันทีที่ต้องใช้การสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี ในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงทางองค์การสุขภาพทำให้โรงพยาบาลของรัฐ มีแนวโน้มเป็นอิสระในการบริหารจัดการจากระบบของราชการ (นิยะดา ผุยเจริญ, 2545) โรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นโรงพยาบาลของรัฐ การเป็นอิสระในการบริหารจัดการระบบราชการ จะต้องมีการแข่งขันกับภาคเอกชนในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนมากยิ่งขึ้น มีการตื่นตัวด้านกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการ เพื่อการรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล และมีการศึกษาวิจัยเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการ (ณัชนันท์ บุญปานกลาง, ยุพิน อังสุโรจน์ และเพ็ญพักตร์ อุทิศ, 2545) ด้วยเหตุผลดังกล่าว โรงพยาบาลจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมเพื่อความอยู่รอดขององค์การ และการพัฒนาที่ยั่งยืน อีกทั้งยังต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) นอกจากจะมุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เน้นเศรษฐกิจพอเพียงและอื่น ๆ ยังเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน (มดิชน, 6 กรกฎาคม 2546: 6) โรงพยาบาลต้องมีการทบทวนระบบงาน ปรับปรุงระบบพัฒนาและดูแลคุณภาพของระบบ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้น ระบบข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องมือในการรับรองการบริหาร การปรับปรุงระบบงานในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ ตลอดจนการสนับสนุนเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร เกิดการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพของโรงพยาบาลให้ดียิ่งขึ้นไป

บทบาทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จัดเป็นสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากร วิชาชีพสุขภาพ สถานศึกษาสำหรับบุคลากรทางสุขภาพ ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยของรัฐ และสร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของประชาชน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล (ชูษณะ มะกรสาร, 2541: 144; ชาญวิทย์ ฤทธิ์เทพ และคณะ, 2543: 23; นิยะดา ผุยเจริญ, 2545)

นอกจากนี้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นสถานบริการสุขภาพที่ให้บริการทางสุขภาพในระดับ ตติยภูมิ ให้บริการทางด้านวิชาการ ด้านวิจัย และด้านบริการสุขภาพที่บริการด้วยอุปกรณ์การแพทย์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นองค์กรใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก บุคลากรทีมสุขภาพมีความเชี่ยวชาญ ชำนาญงานที่แตกต่างกัน มีความซับซ้อนในการบริหารงาน การติดต่อสื่อสาร การได้รับข้อมูล หรืออำนาจในการบริหารจัดการอาจไม่ทั่วถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจไม่เอื้ออำนวยความสะดวกเท่าที่ควร อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของพยาบาล คุณภาพงาน ประสิทธิภาพองค์กร คุณภาพชีวิตงาน การทำงานอาจจะขาดความสุข แต่ถ้าองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตงานที่ดี เท่ากับเป็นการสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพงานของโรงพยาบาล และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นองค์กรใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก การบริหารงานมีความซับซ้อน การติดต่อสื่อสาร การได้รับข้อมูล หรืออำนาจในการจัดการอาจไม่ทั่วถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจไม่เอื้ออำนวยความสะดวกเท่าที่ควร อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลได้ นอกจากนี้ระบบการทำงานของพยาบาลต้องกระทำต่อชีวิตของผู้อื่น โดยจะมีการผิดพลาดไม่ได้ ทำให้ระบบการทำงานของพยาบาล ต้องมีการควบคุมอย่างเคร่งครัดจากผู้บังคับบัญชา จึงส่งผลกระทบต่อให้เกิดความเครียดต่อผู้ปฏิบัติงานได้ ตลอดจนต้องมี คุณธรรม จริยธรรมสูง เพราะความผิดพลาดนั้นหมายถึงชีวิตผู้อื่น การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จึงมีความสำคัญต่อพยาบาลประจำการเป็นอย่างยิ่ง ในการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานดีที่สุดใน พยาบาลควรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยการแสดงความรับผิดชอบในหน้าที่ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน ตลอดจนการสร้างภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเอง เพื่อความสำเร็จในงาน โดยเฉพาะงานที่ทำหาย พยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นหลังจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน เมื่องานสัมฤทธิ์ผลย่อมนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน



## 1.2 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 ได้กล่าวถึงบทบาทพยาบาลวิชาชีพไว้ว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัวและชุมชน ดังนี้

1. การสอน การแนะนำ การปรึกษาและแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัย
2. การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อม เพื่อลดปัญหาการเจ็บป่วย การบรรเทาอาการของโรค การลุกลามของโรค และการฟื้นฟูสภาพ
3. การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาเบื้องต้นและการให้ภูมิคุ้มกันโรค
4. ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลมีการพัฒนาเป็นลำดับ ซึ่งการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลวิชาชีพกำหนดจากกรอบแนวคิดทางการพยาบาล กฎหมายการพยาบาล มาตรฐานการพยาบาล กฎหมายประกอบโรคศิลป์และจรรยาวิชาชีพ (ฟาริดา ฮิบราฮิม, 2541; สายสมร เฉลยกิตติ, 2545) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะวิชาชีพที่ต้องพัฒนาเป็นลำดับ เพื่อช่วยพยาบาลวิชาชีพกำหนดขอบเขตการทำงาน โดยยึดหลักดังนี้

1. ด้านความรู้ พยาบาลต้องมีความรู้ในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ต้องศึกษาและทำงานให้เกิดความรู้เพิ่มมากขึ้น ต้องไม่แสดงความไร้สมรรถภาพหรือห่วยเหี่ยวถึงงานที่ตนปฏิบัติ
2. ด้านประสบการณ์ พยาบาลต้องฝึกประสบการณ์ที่มีความหมาย สามารถเผชิญต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก และตอบสนองในสถานการณ์ที่ถูกที่ควร
3. ด้านทักษะ ต้องเป็นผู้ชำนาญการ ทำงานด้วยคุณภาพสูงสุด ไม่ทำงานแบบสมัครเล่น เรียนรู้ด้วยวิธีที่ดีเด่น ฝึกปฏิบัติความรู้และให้บริการทุกสถานการณ์
4. ด้านความเชื่อมั่น ไม่ใช่เชื่อมั่นเฉพาะตนเอง ต้องเชื่อมั่นในบุคคลอื่นที่ทำงานร่วมกัน
5. ด้านการเปลี่ยนแปลง และการเคลื่อนไหวเพื่อพัฒนางาน จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เชื่อมั่นในความสามารถและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น
6. ด้านการแสดงออก ต้องเป็นผู้พอใจในชัยชนะ ใช้ความสามารถรอบด้านให้นำไปสู่ความสำเร็จสูงสุด เพื่อให้ได้รับความสำเร็จและความภาคภูมิใจ
7. ด้านการยอมรับ มีความพึงพอใจในงาน และยืนหยัดอยู่กับความเป็นจริงตามคุณค่าที่ตนมองเห็น ปรับสภาพอย่างพอเพียงในหลาย ๆ ทาง ให้เกิดความสำเร็จและความพึงพอใจ

8. ด้านความเป็นผู้นำ ต้องเต็มใจในการเป็นผู้นำในหน่วยงาน อุทิศเวลาและใช้ความพยายามจนถึงที่สุด เป็นผู้ให้มากกว่าเป็นผู้รับ มองเห็นค่านิยมและความต้องการของหน่วยงานที่ปฏิบัติซึ่งมุ่งการบริการแก่สังคม

ฟาริดา อิบราฮิม (2541: 162-164) กล่าวถึงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการ ได้แก่

1. บทบาทให้การดูแล พยาบาลจะให้การดูแลตามแผนการรักษาที่กำหนดเมื่อประเมินปัญหาของผู้ใช้บริการได้แล้ว สำหรับด้านการส่งเสริมสุขภาพให้คนได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน พยาบาลต้องตัดสินใจให้เหมาะสม
2. บทบาทครูพยาบาล มีหน้าที่ให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับภาวะสุขภาพและการปฏิบัติตัวที่ถูกต้องเหมาะสม พยาบาลต้องประเมินความพร้อม เพื่อการเรียนรู้วางแผน สอนผู้ใช้บริการและครอบครัว
3. บทบาทผู้จัดการ ในการปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วย พยาบาลต้องทำหน้าที่บริหารพร้อมกันไป ทั้งด้านบริหารคน บริหารการพยาบาล บริหารสภาพแวดล้อม และยังคงพัฒนาวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นการวิจัยการพยาบาล
4. บทบาทผู้นำพยาบาล ความสามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ และปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายสุขภาพดี มีการใช้อำนาจที่เหมาะสม สามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเข้ามาใช้แก้ไขสถานการณ์ และพัฒนาประสิทธิภาพของงาน
5. บทบาทผู้ให้การปรึกษาหารือ การปรึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือ เพื่อการตระหนักในภาวะเครียดและการปรับตัวได้เหมาะสม พยาบาลต้องมีทักษะในการสื่อสารมีความเป็นผู้นำเพียงพอที่จะวิจารณ์สถานการณ์ สังเคราะห์ข้อมูลและประสบการณ์ที่ผ่านมา ตลอดจนประเมินผลความก้าวหน้า
6. บทบาทผู้ร่วมงาน พยาบาลต้องทำงานเป็นทีมสุขภาพ จึงต้องมีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพ เรียนรู้งานและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้บริการทั้งหมด
7. บทบาทผู้แทนผู้ใช้บริการ พยาบาลต้องเป็นคนกลางระหว่างผู้ใช้บริการกับครอบครัว และแพทย์ เพราะพยาบาลทราบข้อมูลและปัญหาของผู้ใช้บริการทั้งหมด สามารถช่วยให้ผู้ใช้บริการ ได้รับการดูแลที่รวดเร็วและปลอดภัย
8. บทบาทผู้เปลี่ยนแปลง พยาบาลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ใช้บริการหรือสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพผู้ใช้บริการทั้งที่บ้านและโรงพยาบาล



9. บทบาทผู้ประสานด้านศาสนาและวัฒนธรรม พยาบาลต้องเรียนรู้ ลักษณะ วัฒนธรรมและศาสนาของผู้ใช้บริการ เพื่อนำไปวางแผนการพยาบาลให้สอดคล้องและปรับเปลี่ยน ให้เข้ากับระบบความเชื่อของผู้ใช้บริการ

วิชาชีพพยาบาลของไทยมีวิวัฒนาการที่ก้าวหน้ามาเป็นลำดับ ทั้งด้านการศึกษา การบริการ และการบริหารการพยาบาล ตลอดจนความก้าวหน้าในการวิจัย เพื่อนำนวัตกรรมมาใช้ในหน่วยงานให้เกิดการสร้างสรรค์ และพัฒนาสู่คุณภาพเป็นเลิศ พยาบาลจึงมีบทบาทของตนเองเป็นอิสระ มีความเป็นวิชาชีพเฉพาะของตนเอง มีความสมบูรณ์ภายในขอบเขตของวิชาชีพ ทั้งโดยกฎหมายและจริยธรรม ซึ่งบทบาทที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพคือ การปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้กระบวนการพยาบาลเป็นหลัก ไม่ใช่เฉพาะบทบาทหน้าที่ของการพยาบาลเท่านั้น แต่พยาบาลยังต้องรับผิดชอบในการบริหารหรือจัดการควบคุมงานการพยาบาล ตลอดจนบริหารทรัพยากรเพื่อพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงาน อีกทั้งยังมีบทบาทนักวิชาการทางการพยาบาล โดยทำหน้าที่ของผู้สอนหรือถ่ายทอดความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีสู่สมาชิกใหม่ที่เข้าสู่วิชาชีพพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญารักษ์, 2546) เกิดการพัฒนางาน สู่คุณภาพบริหารที่เป็นเลิศต่อไป

สมจิต หนูเจริญกุล (2540) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพของพยาบาลดังนี้

1. มีเอกสิทธิ์ในวิชาชีพ (Autonomy) คือ การมีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล อยู่ในขอบเขตของวิชาชีพ การมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ ช่วยให้พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจ มองเห็นคุณค่าของตนเอง และพึงพอใจในงานที่ตนทำ เข้าใจถึงปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการพยาบาล มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในฐานะวิชาชีพ รับฟังการประเมินตนเอง จากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อคงไว้ซึ่งการปฏิบัติการพยาบาลให้ทันกับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ

2. มีความร่วมมือกัน (Collaboration) กับบุคลากรจากศาสตร์หลายสาขาหรือสหวิชาชีพ เนื่องจากปัญหาสุขภาพที่มีความซับซ้อนขึ้น และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ มากขึ้น นอกจากนี้ยังมีผู้เชี่ยวชาญเกิดขึ้นหลายสาขา บุคลากรจากทุกสาขาจึงต้องร่วมมือกันด้วยการใช้วิชาชีพของตนเอง เพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการ

3. การพยาบาลต้องมีความรับผิดชอบ (Accountability) ในการตัดสินใจด้านการปฏิบัติงานและรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

4. การปฏิบัติงานต้องอาศัยพื้นฐานของความรู้ (Knowledge) ทางทฤษฎี การค้นคว้าของศาสตร์ที่เฉพาะ คือศาสตร์ทางการแพทย์และการใช้ความรู้จากศาสตร์สาขาอื่น เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานภายใน ขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพการพยาบาล

สรุปได้ว่า การทำงานในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ จำเป็นต้องอาศัยทักษะการทำงานทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อการทำงานที่มีคุณค่าทางสังคมอีกทั้งยังต้องยึดมั่นอยู่ในพื้นฐานของหลักเหตุผลเชิงศีลธรรม จรรยาบรรณ ส่งเสริมให้พยาบาลทำงานที่มีคุณภาพและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

### 1.3 การทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

การพยาบาลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบุคคล ครอบครัว และสังคม มีการใช้ความรู้และทักษะกระบวนการพยาบาล เพื่อการวางแผนและการให้บริการแบบองค์รวม ทั้งผู้ที่มีสุขภาพดีและเจ็บป่วย ให้สามารถอยู่ในสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีความสุข (พวงรัตน์ บุญญรัตน์, 2546) ลักษณะงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ แบ่งตามบทบาทของพยาบาล ออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านบริการ ด้านวิชาการและด้านบริหารจัดการ ลักษณะการทำงานของพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นการทำงานที่มีกิจกรรมหลากหลาย มีการปฏิบัติงานร่วมกับ สหสาขาวิชาชีพ การพยาบาลที่ใช้กระบวนการพยาบาล เป็นวิชาชีพที่มีจรรยาบรรณเป็นเครื่อง ชี้นำ เป็นวิชาชีพที่มีภาระหน้าที่ในการดูแล (Caring) อันเป็นแนวคิดที่เห็นได้ชัดเจนทุกกิจกรรมของงานการพยาบาล ได้แก่ การปฏิบัติ การให้การศึกษา การบริหารจัดการ และการวิจัย (Potter and Perry, 1995 อ้างถึงใน นียดา พุยเจริญ, 2545) ซึ่งการทำงานเหล่านี้ต้องใช้การสื่อสารที่รวดเร็ว ถูกต้อง เพื่อการบริการต่าง ๆ เป็นไปด้วยคุณภาพและได้มาตรฐาน

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นแหล่งการฝึกปฏิบัติงาน ของนักศึกษาหลายสาขา ทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและการทำวิจัย ลักษณะงานของพยาบาลซึ่งทำงานในโรงพยาบาล เหล่านี้จะต้องมีบทบาทหน้าที่ในด้านบริการ ด้านวิชาการและบทบาทหน้าที่ทางการศึกษา ตลอดจนการทำวิจัย อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายในการปฏิรูประบบบริการพยาบาลด้วยการใช้ความรู้ ความสามารถโดยมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลตามขอบเขตงานการพยาบาลในระดับตติยภูมิ เนื่องจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในระดับตติยภูมิต้องใช้เทคโนโลยีการรักษา และการพยาบาลที่มีความหลากหลาย และซับซ้อนจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนามาตรฐาน และนวัตกรรมการพยาบาล รวมทั้งพัฒนานวัตกรรมที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ทัศนา บุญทอง, 2542)

ในยุคของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนี้ บทบาทของพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ก็อาจจะต้องมีการปรับเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งพบว่า ความต้องการของผู้มารับบริการทางการแพทย์เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้มารับบริการทางการแพทย์มีสิทธิ์จะรับรู้ในสิทธิของตน ระบบการประกันคุณภาพได้เข้ามามีส่วนในการพัฒนาคุณภาพบริการ (จิรัฐมศรีรัตนบัลล์, 2541) แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพ ให้ความสำคัญกับกระบวนการ เพราะเชื่อว่าเมื่อให้บริการดี โอกาสที่ผลลัพธ์จะออกมาดีย่อมมีสูง ทั้งนี้ผลลัพธ์ของการพยาบาล ยังแปรไปตามปัจจัยที่เกี่ยวกับคน ได้แก่ พยาบาลที่ปฏิบัติงาน จะต้องมีการปรับบทบาทและพัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการบริการที่ดี มีการเรียนรู้ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน โรงพยาบาลซึ่งปัจจุบันผู้ปฏิบัติงานทางการแพทย์จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถใช้เทคโนโลยี เพื่อประกอบการปฏิบัติงานได้ทุกคน (พาริตา อิบราฮิม, 2545; พวงรัตน์ บุญญารักษ์, 2546)

นอกจากนี้ ลักษณะการทำงานร่วมกันของพยาบาลประจำการ กับหัวหน้าหอผู้ป่วย สนับสนุนส่งเสริมให้เกิด การทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงนโยบายระหว่างผู้บริหารระดับสูง กับบุคลากรระดับปฏิบัติการ ในการดูแลผู้รับบริการ และกำหนดมาตรฐานการพยาบาลสำหรับบุคลากรพยาบาลทุกระดับในหอผู้ป่วย (สายสมร เฉลยกิตติ, 2545) โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยมีหน้าที่บริหารงานภายในหอผู้ป่วย รับผิดชอบในการให้การพยาบาลผู้ป่วยโดยตรง รวมทั้งควบคุมอำนาจการดูแลให้ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ เป็นการช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้พยาบาลประจำการเกิดพลังอำนาจในตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบและประเมินผลงานของพยาบาลประจำการ รวมทั้งเป็นผู้นิเทศงานให้กับพยาบาลประจำการ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีคุณภาพ พร้อมเป็นผู้ประสานงานในด้านต่าง ๆ ให้คำปรึกษาแก่พยาบาลประจำการ รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพยาบาลประจำการ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ตลอดจนบทบาทผู้นำสร้างสรรค์ ช่วยสนับสนุนให้พยาบาลประจำการ สร้างสรรค์สิ่งดีงามที่มีคุณค่าทางสังคม ทำงานอย่างมีความสุข

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาระบบการทำงานที่มีคุณค่าทางสุขภาพ ประกอบกับพยาบาลเป็นผู้ให้บริการสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุด (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2545) จึงมีความจำเป็นที่พยาบาลต้องมี

การปรับกระบวนการทัศนคติทั้งของตนเองและผู้รับบริการ ให้เกิดความสุขสูงสุดทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ (พวงรัตน์ บุญญารัตน์, 2546) หากพยาบาลทำงานอย่างมีความสุข ผู้รับบริการก็น่าจะได้ผลงานบริการที่มีคุณภาพและมีความสุขด้วยเช่นกัน

## 2. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

### 2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

#### 2.1.1 ความหมายของความสุข

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

ความสุข (Happiness) นักปรัชญาบางท่าน แยกความแตกต่างระหว่างความสุข กับสุขารมณ์ (Pleasure) ไว้ว่าความสุข หมายถึง ความสุขทางกายและจิตใจ และมีลักษณะ จีรังยั่งยืนมากกว่าสุขารมณ์ สุขารมณ์มีความเกี่ยวเนื่องกับประสาทสัมผัสมากกว่า และมี ลักษณะชั่วคราวช่วยยามมากกว่า (ราชบัณฑิตยสถาน, 2540: 42)

Plato (1874) ได้ให้ทัศนะของความสุขว่า ความสุข หมายถึง การมีคุณธรรม (Virtue) เป็นเครื่องดำเนินชีวิตอันผสมผสานกับปัญญา (Wisdom) ความกล้าหาญ (Courage) การรู้จักประมาณ (Temperance) และความยุติธรรม (Justice) Aristotle (1887 อ้างถึงใน พระมหานิยม อิศวิไล, 2545) ให้ทัศนะว่าความสุข คือ กิจกรรมของวิญญาณที่สอดคล้องกับ คุณธรรมที่สมบูรณ์

ความสุข เป็นภาวะของจิตใจที่รับรู้และตอบสนองต่อบุคคล สิ่งของ สถานที่และ เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทางที่ดีและพึงพอใจ ส่งผลให้บุคคลที่มีความสุขต้องการมีชีวิตอยู่ต่อไปให้ยาวนานที่สุด (สุภา มาลากุล ณ อยุธยา, 2539 อ้างถึงใน ประชิต สุขอนันต์, 2545) ซึ่งผล ดังกล่าวพบชัดเจนในคนไทยที่มีอายุยืนกว่า 100 ปี ในยุคที่โลกเต็มไปด้วยกระแสแห่งการแข่งขัน ทางวัตถุ การที่บุคคลจะมีความสุขอยู่ท่ามกลางปัญหาและภาวะวิกฤตรอบตัวได้นั้น มีผู้กล่าวว่า เป็นสิ่งที่อยู่ไกลเกินเอื้อม (Buss, 2000: 15) หรือเป็นเงื่อนไขที่มีอยู่ในจินตนาการเท่านั้น เพราะ ความสุขเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้อะไรและทักษะ ในการจัดการกับปัญหาและอารมณ์ที่ไม่พึง ประสงค์ (Szasz, 1987 cited in Mayers, 2000: 56) สอดคล้องกับหลักทางพุทธศาสนาที่กล่าวว่า

บุคคลจะมีความสุขสมบูรณ์ในชีวิตได้ต้องมีความเพียรในการปฏิบัติธรรม 3 ประการคือ ทาน ศีล และภาวนาสมาธิ (ทัศนีย์ ทองประทีปและคณะ, 2544) ซึ่งปัจจุบันพบว่า มีชาวพุทธที่ปฏิบัติตามหลักธรรมดังกล่าวน้อยมาก สังคมไทยจึงเต็มไปด้วยผู้ที่มีปัญหาทางจิตและพฤติกรรมที่สับสน (ธงชัย ทวีชาชาติ และคณะ, 2539 อ้างใน ประชิต สุขอนันต์, 2545) ส่งผลให้บุคคลเกิดความทุกข์น้อยลง และมีอัตราการฆ่าตัวตายสูง อย่างไรก็ตามในสังคมของประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา จากการสำรวจก็พบผลในทำนองเดียวกันคือ พบคนอเมริกันเพียงร้อยละ 10-15 เท่านั้นที่บอกว่าตนเองมีความสุข (Powel, 1989 cited in Mayers, 2000: 50) และมีอารมณ์ที่เป็นทุกข์มากกว่าเป็นสุขถึง 14 เท่า (Mayers, 2000: 56) ขณะที่เมื่อผู้ศึกษาผลกระทบของบุคคลที่มีความสุขในชีวิตน้อยหรือมีความพึงพอใจในชีวิตต่ำ ว่าเป็นผู้ที่มีแนวโน้มจะฆ่าตัวตายสูงในอนาคต (Moum, 1991 cited in Diener, 2000)

ประนอม โสภานนท์ และสุวิณี วัฒนวานิช (2541) รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ทรัพยากรจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพพยาบาลผู้สูงอายุไทย พบว่า ทรัพยากรสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ ด้านบุคคลและสังคม ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความสุข

สุกมล วิภาวีพลกุล (2546: 25) กล่าวว่า ความสุขช่วยเสริมสร้างทั้งความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความสามารถในการเผชิญปัญหา ดังนั้นทุกคนต้องรู้จักตนเองว่าเป็นคนอย่างไร แล้วปรับตัวให้เข้ากับโลก มองโลกในแง่ดี จะทำให้มีชีวิตอย่างมีความสุข และหากจะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่มีการพัฒนาศักยภาพทั้งทางสมองและภาวะอารมณ์ร่วมกัน

ฤทธิพร อินสว่าง (2546: 24) กล่าวว่า การพอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ จะทำให้ความสุขอยู่ใกล้เพียงแค่ว่าพอใจ ถ้าเรารู้สึกมีความสุข แค่ว่ากำหนดลมหายใจก็มีความสุขแล้ว เรามีสติที่จะอยู่กับมัน ทำหน้าที่ของตัวเองอย่างมีสติ เราก็จะค้นหาความสุขได้

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



1. ปริมาณของความสุข หมายถึง ความสุขที่เน้นแต่ปริมาณความสุขเพียงอย่างเดียว เช่น มนุษย์กินข้าว สุกรกินรำ ก็มีความสุขเท่ากันไม่มีอะไรแตกต่างกันเลย ความสุขด้านปริมาณเป็นความสุขระดับต่ำ เป็นความสุขที่มนุษย์และสัตว์ก็มีได้

2. คุณภาพความสุข หมายถึง ความสุขที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพของสิ่งต่าง ๆ ได้ให้ เช่น ความสุขของคนกับสัตว์ย่อมแตกต่างกัน คุณภาพของความสุขปฏิเสธปริมาณของความสุขข้างต้น และที่สำคัญคุณภาพของความสุขเน้นความสุขทางจิตใจมากกว่าความสุขทางร่างกาย พระมหานियม (2545) เห็นว่า “ถ้าบ่อเกิดของความรู้เป็นที่มาของความสุข ดังนั้นความรู้และความสุขก็น่าจะเกี่ยวข้องกัน” ส่วน Mill (1949) เป็นนักประสบการณ์นิยมมาก่อน ฉะนั้นบ่อเกิดของความสุขในทัศนะของประสบการณ์นิยมมาจากประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย สัมผัส เช่นเดียวกัน โดยมีแรงจูงใจคือ ความสุขเป็นจุดมุ่งหมายสุดท้าย

วราภรณ์ สามโกเศศ (2547 อ้างใน มติชน, 31 มีนาคม 2547: 6) ได้กล่าวถึง การหาความสุขจากชีวิต ซึ่งอ้างถึง หนังสือธรรมจริยา ที่ตีพิมพ์ปี พ.ศ. 2544 หรือ 103 ปีมาแล้ว ซึ่งใช้เป็นหนังสือสำหรับอ่านสำหรับ “กุลบุตรหญิงชายทั่วไป” ที่แต่งโดยหลวงไพศาล ศิลปศาสตร์ พิมพ์โดยรับสั่งพระเจ้าลูกยาเธอ พระองค์เจ้ากิติยากรวรลักษณ อธิบดีกรมศึกษาธิการ บทที่ 11 เรื่อง “กิจของมนุษย์จะต้องกระทำเพื่อความสุข” โดยชี้แนวทางการกระทำงานให้เป็นสุขนั้น ควรจะทำดังต่อไปนี้

1. ต้องทำกิจทุก ๆ อย่างที่เป็นหน้าที่ของเรา จะต้องกระทำไม่ว่าจะสำหรับตัวเองก็ดี สำหรับเพื่อนมนุษย์ด้วยกันก็ดี สำหรับชาติภูมิก็ดี หรือสำหรับโลกทั้งหมดก็ดี
2. การกระทำกิจเหล่านี้ต้องกระทำด้วยความเต็มใจและความจริงใจ และความตั้งใจอย่างแข็งแรงที่สุด พึงเล็งกระทำให้ดีที่สุดที่จะกระทำได้
3. ต้องนับเอาความจริงเป็นที่ตั้ง ประพฤติตัวให้จริง เชื่อถือแต่ที่จริงและกระทำตามความจริง อย่าเอาเรื่องเล็กน้อยที่จะเป็นเครื่องทำให้เกิดความรำคาญมาเป็นอารมณ์ เช่น ทะเลาะวิวาท ริษยาชิงดีกันหรือก่อการ ให้เป็นเหตุอริใหญ่ขึ้น
4. ต้องเห็นความบันเทิงแห่งสมบัติของโลก มีความมอกงามของพืชและสัตว์ และจะนำเอาความบันเทิงนี้มาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่ตน เมื่อคนได้เล็งเห็นความสำราญบันเทิงของโลกแล้ว คนก็ย่อมได้รับความบันเทิงใจสุขสำราญกายอยู่เอง
5. ต้องรู้จักพระคุณของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าและพระมหากษัตริย์ ต้องเป็นผู้ที่มีกตัญญูต่อศาสนาและบ้านเมือง ขอบพระเดชพระคุณของท่านที่ได้จัดหาความสุขไว้ให้เราในโลกนี้

จากแนวคิดความสุขดังกล่าว หากผู้ใดประกอบด้วยประการทั้งห้า ผู้นั้นก็จะได้รับความสุข ความสุขหรือความทุกข์จะเกิดขึ้นเพราะตัวเอง ถ้าแสวงหาความสุขก็คงได้สุข ถ้าไม่แสวงหาความสุขก็คงได้ทุกข์ ผู้ที่ได้รับทุกข์อยู่แล้วถ้าเป็นคนเมาหลง ก็คงไม่มีสิ่งอื่น ที่ได้รับทุกข์อยู่แล้วจะช่วยให้พ้นทุกข์ได้ นอกจากเวลา แต่ถ้าเป็นคนรู้สึกตนก็มีความรู้สึกนี้แหละเป็นผู้ช่วยให้พ้นทุกข์ได้

สรุปโดยรวมความสุข หมายถึง กิจกรรมเชิงปัญญาและเหตุผลที่ให้ความพึงพอใจ ต่อบุคคลอันนำมาซึ่งความสำเร็จของชีวิต

### 2.1.2 ความหมายของการทำงาน

Rue and Byars (2003) กล่าวถึงการทำงานว่า เป็นประสบการณ์ทางสังคมของบุคคลที่เกิดจากการรวมกันระหว่างความพยายาม การรับรู้บทบาท และผลผลิตเชิงผลลัพธ์

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

Matteson (2002) กล่าวว่า การทำงานเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญยิ่ง ในศตวรรษที่ 21

Kreitner and Kinicki (2001) กล่าวว่า การทำงานเกิดจากการรวมกันระหว่างความพยายาม ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล

Gibson (2000) กล่าวถึงการทำงานว่า เป็นการรวบรวมผลลัพธ์ทั้งหมดในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญของจุดมุ่งหมายขององค์การทั้งด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และเกณฑ์ต่าง ๆ ของประสิทธิผล

Shermerhorn (1999) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การบรรลุผลสำเร็จในงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคน หรือโดยกลุ่ม

ธงชัย สันติวงศ์ (2545) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การทำกิจกรรมในความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ



สรุปได้ว่า การทำงานหมายถึง การกระทำกิจกรรมในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยอาศัยความสามารถ ทักษะ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ความพยายาม การตั้งใจ การรับรู้ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ

### 2.1.3 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุข (Happiness or subjective well-being) ตามแนวคิดของ Diener (2003) มุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าเป็น ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) นำมาซึ่งความสุขดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

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

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

นอกจากแนวคิดความสุขของ Diener (2003) ได้มีผู้กล่าวถึงความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ศิริพร ดันติพูลวินัย (2538) กล่าวว่า การทำงานให้สนุกและบังเกิดผลดีจำเป็นต้องสร้างทัศนคติที่เป็นบวกขึ้นเพื่อร่างกายจะได้หลั่งสารสุข หรือสารนุญ (Endorphin) ออกมา

ทำให้ชีวิตมีความสุข ทำงานให้เกิดผลดีมีคุณภาพ เพราะจิตใจสบายทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และเกิดพลังในการทำงาน

อภิลิทธิ เวชชาชีวะ (2547) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานไม่มีสูตรสำเร็จ แต่สิ่งที่ต้องมีคือ การมีวินัยในตนเอง ต้องรู้จักตนเอง ว่าชอบอะไร ทำอะไรแล้วจึงจะมีความสุขเป็นสิ่งสำคัญมากกว่า รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจจึงจะส่งผลให้เกิดความสุขได้

Lyubomirsky (2001) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวก และแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายว่าความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน ของผู้นำทางการพยาบาลได้รับการเสริมจากแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จ มีความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ การประสานงานที่ดี ตลอดจนการได้รับการยอมรับนับถือ นอกจากนี้ความสุขในการทำงาน ยังให้ผลลัพธ์เชิงบวกในด้านอื่น ๆ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพที่ดี ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เกิดอัตราการคงอยู่สูงขึ้น

สรุปความสุขในการทำงานหมายถึงบุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้น ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

## 2.2 แนวคิดความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

แนวคิดทฤษฎีความสุข (Happiness) ของ Diener (2003) มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ว่าเป็น ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่น ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต หรือการกระทำเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูง และอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้และสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลเกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) และมีอิทธิพลต่อความสุข

ลดาวัลย์ รวมเมฆ (2544) กล่าวว่า บรรยากาศที่ให้ความพึงพอใจในงาน เป็นบรรยากาศที่พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขและเป็นบรรยากาศของคุณภาพชีวิตของพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาล ต้องริเริ่มให้เกิดบรรยากาศที่ให้ความภาคภูมิใจแก่พยาบาล การสร้างขวัญและกำลังใจให้พยาบาลตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพ และทำงานอย่างมีความสุข ส่งเสริมการแก้ปัญหาการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เป็นบรรยากาศการตัดสินใจและมุ่งดูแลบุคคลในองค์กรรวม ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เกิดความพร้อมในการสร้างสรรค์และพัฒนา งานทางการพยาบาล ดังนั้นบรรยากาศวิชาชีพในองค์กรจะเกิดขึ้นได้จากองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่

1. ผู้บริหารตระหนักถึงบรรยากาศที่อึดอัดและไม่เป็นสุขในองค์กร แล้วดำเนินการแก้ไข
2. การสร้างบรรยากาศที่เป็นสุขในงาน เสริมสร้างบรรยากาศในงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

นอกจากนี้สภาพการทำงานของวิชาชีพพยาบาลที่จะประทับใจให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขได้แก่

1. กำหนดธรรมชาติงานและความสามารถปฏิบัติให้เกิดความสบายใจ เห็นความท้าทายและรู้สึกในความเจริญงอกงามเป็นลำดับ
2. สร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้เกิดพัฒนาการในวิชาชีพและส่วนบุคคล
3. พัฒนาความสามารถในงานให้ได้ผลผลิตที่สูง ให้บริการที่มีประสิทธิภาพ และดำรงคุณภาพการดูแล
4. มีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างพยาบาลผู้ปฏิบัติ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในฝ่าย และในระบบบริการสุขภาพ
5. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติภารกิจร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร
6. อูทิศตนให้กับองค์การสุขภาพและโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพยาบาล
7. ไปปรากฏตัวในกลุ่มพยาบาล และทีมการพยาบาลเพื่อร่วมโครงการต่าง ๆ
8. คลายเครียดและลดความขัดแย้งจากงานพยาบาล
9. มีความรู้สึกพอใจกับภารกิจในความรับผิดชอบ การนิเทศของผู้บริหาร และการมีปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย
10. พอใจในภาพลักษณ์ขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยอื่น ๆ ที่เสริมสร้างความพึงพอใจ

ฟาริดา อิบราฮิม (2543) กล่าวว่า ถ้ามองพยาบาลในฐานะบุคคลซึ่งต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนตลอดเวลา นอกเหนือจากงานพยาบาลซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับคนในทุกรูปแบบ ทำให้เกิดความคิดว่าพยาบาลต้องเตรียมตัวเองให้หาความสุขจากลักษณะงาน สภาพการทำงาน และสภาพการณ์รอบ ๆ ตัว เพราะพยาบาลต้องช่วยเหลือตัวเองให้สุขได้ก่อน จึงจะช่วยเหลือคนอื่นให้คลายทุกข์ สุขภาพจิตที่แข็งแรงของพยาบาลอาจช่วยให้พยาบาลเปลี่ยนนิยามความเครียดได้ พยาบาลจึงต้องมีความสุขพร้อมจะทำงานให้เกิดการสร้างสรรค์ได้มากขึ้น นอกจากนี้ การพัฒนาให้สุขด้วยวิถีแห่งปัญญาคงต้องอาศัยหลักธรรมทางศาสนาช่วยพัฒนาจิตใจให้หมดไปจากใจได้ด้วยควมมีสติทุกอริยบทโดยใช้ปัญญาที่แท้จริง เช่น ไม่หวังอะไรจากคนอื่น ไม่พยายามควบคุมสิ่งอื่น ไม่เอามาตรฐาน ตนเองไปวัดคนอื่น คิดให้ตกคิดให้ได้ คุมใจตนเองทำใจได้ว่า ทุกสิ่งเกิดขึ้นเพื่อสิ่งที่ดีที่สุด รู้จักว่าอะไรสำคัญกว่าอะไร โดยจัดลำดับความสำคัญได้ ใช้ปัญญากำกับความเพียรและมองข้อบกพร่องและ ข้อตำหนิของตน พร้อมทั้งชื่นชมในคุณความดีของตน ถ้าพยาบาลต้องอยู่ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงกับคนรอบข้าง ซึ่งค่อนข้างแปรเปลี่ยนตลอดเวลา โดยเฉพาะผู้เจ็บไข้ซึ่งมีความทุกข์ และต้องการช่วยเหลือให้คลายทุกข์กาย ทุกข์ใจ และอยู่ในโลกด้วยความหวัง และมีความสุขเพียงพอ พยาบาลต้องช่วยเหลือตัวเองให้แสวงหาความสุขจากกำไรชีวิตที่ได้เกิดมา มีอาชีพพยาบาล ถ้าช่วยให้ใจเป็นสุขไม่ได้ และต้องใช้ความสามารถด้านปฏิสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ย่อมเกิดความสุขได้ยาก ความจริงใจต่อคนและงาน ซึ่งเกิดได้จากใจที่สุข จึงจะช่วยให้พยาบาลมีความสุข มีความสำเร็จในงานได้อย่างแท้จริง

ฟาริดา อิบราฮิม (2544) กล่าวว่า สุขภาพจิตที่แข็งแรงของพยาบาล อาจช่วยให้พยาบาลหลีกเลี่ยงความเครียดได้ และมีความสุขพร้อมจะทำงาน ให้เกิดการสร้างสรรค์ได้มากขึ้น การพัฒนาให้สุขด้วยวิถีแห่งปัญญา ใช้ปัญญากำกับความเพียรและคุมใจตนเองได้ว่า ทุกสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุด พร้อมชื่นชมในคุณความดีของตนเอง อยู่ในโลกด้วยความหวังและมีความสุขเพียงพอ แสวงหาความสุขจากกำไรชีวิตที่ได้เกิดมา มีอาชีพเป็นพยาบาล ความจริงใจต่อคนและงานซึ่งเกิดจากใจที่สุขเท่านั้น จึงจะช่วยให้พยาบาลมีความสำเร็จในงานอย่างแท้จริง

เกษม ต้นติผลาชีวะ (2544) กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่ควรคำนึงหากตำแหน่งต่าง ๆ ที่ซื้อได้ด้วยเงินตรา ถ้าคนเราต้องการอำนาจเพื่อจะแก้ไขอะไรต่างๆ ได้ตามตั้งใจไว้หากเราเริ่มต้นด้วยวิธีการไม่ถูกต้อง เราคงไม่สามารถทำอะไรได้สำเร็จแน่และไม่เคยเห็นใครมีความสุขสักคน ซึ่งสิ่งหนึ่งที่เขามักจะขาด คือ ความนับถือและความภาคภูมิใจในตนเอง (Self esteem) ทั้งนี้เพราะเขาไม่ได้ขึ้นสู่ตำแหน่งด้วยความสามารถ จึงต้องพยายามหลอกตัวเองและหลอกคนอื่นอยู่ตลอดเวลา บางคนจึงชดเชย (Compensate) ด้วยการวางตัวกว้างหรือยิ่งใหญ่กว่าคนธรรมดาแล้ว

ความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นได้หรือ นอกจากนี้ยังกล่าวว่า ความสุขเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจาก ประสบการณ์ที่สมหวังในสิ่งที่ตนต้องการ มีองค์ประกอบของความพอ อยู่ 3 ประการ คือ พอเพียง พอดี และพอใจ อีกทั้งยังเน้นว่าความสุขอยู่ที่ความพอใจเป็นสำคัญ หากคนเราไม่พอใจในสิ่งที่ ตนกระทำแล้ว จะหาความสุขไม่ได้เลย

เกษม ตันติผลาชีวะ (2545) กล่าวถึง ความสุขกับการทำงานว่าเป็นการทำงานที่ มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความก้าวหน้าใน การงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคลยิ่งกว่าความ สามารถในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานราชการได้รับผลกระทบมากกว่าเอกชน เนื่องจากหน่วยงาน เอกชนนั้นผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการ ย่อมต้องการคนที่มีความสามารถในการทำงานแต่ผู้บริหาร หน่วยงานราชการมักจะไม่รู้สึกว่าเป็นเจ้าของ และไม่คอยรักษาผลประโยชน์ให้องค์กร อันเป็นเหตุให้ การเล่นพรรคเล่นพวกปรากฏเป็นเรื่องราวให้ข้าราชการ และลูกจ้างต้องเสียขวัญหมดกำลังใจใน การทำงานอยู่เสมอ

สุพัฒน์ เดชชาติวงศ์ ณ อยุธยา (2545) กล่าวว่า ถ้าอยากมีความสุขต้องพัฒนา ความคิด คนส่วนมากพัฒนาความคิดด้วยตนเองได้ จัดว่าเป็นการช่วยตนเอง และเป็นการพัฒนา ส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ ความสุขอยู่ที่ความคิด สิ่งภายนอกทั้งหลายไม่มีอำนาจกำหนดให้ มีความสุขอย่างแท้จริงได้ สิ่งภายนอกอาจทำให้เกิดความดีใจ ความพอใจ หรือปลื้มใจชั่วคราว แต่สิ่งภายนอกไม่ใช่สาเหตุของความสุข เนื่องจากสิ่งภายนอกเปลี่ยนแปลงได้ทุกขณะอยู่นอก เหนืออำนาจบังคับของบุคคล ความคิดเป็นสิ่งเดียวที่สามารถควบคุมบังคับได้ ไม่ว่าสิ่งภายนอก จะเป็นอย่างไร ความสุขของคนย่อมมีอิสระ ที่สามารถมีความสุขได้โดยการควบคุมความคิด ไม่ ต้องรอให้รวย ไม่ต้องรอให้เงินเดือนขึ้นสองชั้น คนเราก็มีความสุขได้และให้ข้อคิดวิธีการ พัฒนาการคิด เพื่อให้มีความสุขดังนี้

1. คิดด้านประโยชน์ของความทุกข์
2. คิดหาเหตุผลหลายๆ ทาง
3. ไม่คิดแก้แค้น
4. ไม่คิดอย่างคนพ่ายเรือในอ่าง
5. คิดเรื่องปัจจุบันมากที่สุด
6. คิดอย่างมีเมตตาต่อตนเองและผู้อื่น



เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2538) กล่าวว่า ความยุติธรรมเป็นนิสัยที่ต้องมีการสร้างมีการฝึกฝน และพัฒนาขึ้นในตัวเราแต่ละคน ตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ว่า “ความยุติธรรมนี้คือ ความคิดที่มีเหตุผล” หมายความว่า เราต้องมีหลักการและมาตรฐานของความยุติธรรม ผู้ใดก็ตามที่เราสามารถเรียกเขาได้ว่าเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมนำหน้านั้นจะต้องมีหลักมาตรฐานความยุติธรรมประจำชีวิตเสมอ มีความคิดการตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล เปรียบเสมือนบ้านเมืองมีระบบศาลสถิตยุติธรรมเป็นมาตรฐานชี้ขาดในการตัดสินเพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่พลเมือง ความสุขสงบก็เกิดขึ้นแก่บ้านเมืองนั้น สำหรับในขอบเขตงานวิจัยนี้มีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิต

ประยูทธ ปยุตโต (2545) กล่าวว่า การกระทำที่ก่อให้เกิดความสุขต้องประกอบด้วยปัญญาและเจตนาดี ในทางพุทธศาสนาถือว่าการได้เข้าถึงปัญญาเข้าถึงความเป็นจริงเป็นความสุขที่สมบูรณ์ที่สุด

วันดี โภคะกุล (2545) กล่าวว่า การช่วยให้ผู้ป่วยยึดเหนี่ยวในทางบุญกุศลนั้นเป็นการดี เป็นการช่วยให้เกิดปัญญาและมุ่งไปสู่ความสุข

ดวงพร เลหบุตร (2546) กล่าวว่า ความสุขอยู่ที่ความคิด สิ่งภายนอกทั้งหลายไม่อาจกำหนดให้บุคคลมีความสุขอย่างแท้จริงได้ และสิ่งที่เป็นรางวัลสูงสุดในชีวิต คือการได้มีโอกาสทำงานที่ตนรัก

วิทยา นาควัชระ (2543) กล่าวว่า พฤติกรรมที่แสดงออกมาในเรื่องความเก่ง ความดี มีประโยชน์ มีคุณค่า ทำให้ชีวิตมีความสุข และเป็นชีวิตที่อยู่อย่างสง่างาม

ชีวะนนท์ พิษชะกะ (2544) ศึกษาวิจัยพบว่า การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจส่งเสริมให้เกิดความสุขความสำเร็จในการทำงาน

ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ และยุพิน อังสุโรจน์ (2546) ได้รายงานว่าคุณลักษณะของงานพยาบาลเป็นตัวประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และอธิบายว่าพยาบาลส่วนใหญ่คำนึงถึงคุณค่าของงานพยาบาล ซึ่งเป็นเรื่องคุณค่าทางด้านจิตใจ ทำให้มีความสุข มีความภาคภูมิใจ อีกทั้งเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี บุคคลทั่วไปและสังคมให้การยอมรับว่าเป็นวิชาชีพที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญ ทำให้เห็นคุณค่าในวิชาชีพ ช่วยให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต

กล่าวโดยสรุป แนวคิดการทำงานที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จ มีดังนี้

1. งานที่น่าพึงพอใจ คนที่ทำงานด้วยใจรักและ มีความพึงพอใจในงานย่อมมี โอกาสสูงที่จะทำงานได้ดี ไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย สนุกกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิด ความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้ (ลดาวัลย์ รวมเมฆ, 2544; ศิริพร ตันติพูลวินัย, 2538; อภิสสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2547; Diener, 2003; Manion, 2003; Sharna, 2003; Stracbota; 2003; Kall, 2004)

2. งานที่ทำหายความสามารถ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูง แต่ ไม่ค่อยทำหายความสามารถ มีลักษณะซ้ำซากจำเจ เมื่อทำงานนานขึ้นมักทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ทำหายความสามารถและเกิดจากการพัฒนาตนเอง เจริญเติบโต ปัญญาและอารมณ์ ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้ (ชีวันนัท พิษสะกะ, 2544; สุพัฒนา เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา, 2545; เสาวรส คงชีพ, 2545; ทศนีย์ ทองประทีป, 2545; Diener, 2003; McClelland, 1987; Manion, 2003; Kall, 2004)

3. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานบางอย่างถึงแม้จะมีค่าตอบแทนสูง แต่ ก็ไม่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ เช่น งานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม บางคนสร้างฐานะจนร่ำรวยจาก การค้าของเถื่อน เปิดบ่อนหรือช่องโสเภณี แต่ก็ขาดความภูมิใจ งานที่ทำอยู่บนเหตุผลเชิงศีลธรรม ทำให้บุคคลมีความสุข (วิทยา นาควัชระ, 2543; เกษม ตันติผลลาชีวะ, 2544; ชีวันนัท พิษสะกะ, 2544; อภิชัย มงคล และคณะ, 2545; ดวงพร เลหาบุตร, 2546; Hepple, 2002; Diener, 2003)

4. งานที่ทำมีคุณค่า การมองเห็นคุณค่าในงาน ทำให้บุคคลมีความสุข และ สร้างสรรค์สิ่งดีงามในสังคม (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2538; ไสภณ สุภาพงษ์, 2542; พาริตา อิบราฮิม, 2543; นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร, 2544; วรรณภา ไชยธรรมพราย, 2545; สิริยา สัมมาวาจ, 2545; สิวลี ศิริไธ, 2546; สุวิริยา สุวรรณโคตร, 2545; Buss, 2000; Argyle, 2002; Swansburg, 2002; Lucas and Diener, 2003) คนเราต้องตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้เวลาอย่างมีระเบียบวินัย บนเป้าหมายหลัก 4 ด้านได้แก่

4.1 เป้าหมายด้านสติปัญญา เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาและความรู้ เช่น การเรียนส่งเสริมความรู้ทั้งในและนอกระบบ แทนการใช้เวลาว่างดูโทรทัศน์ รายการบันเทิง ไร้สาระตลอดคืน โดยไม่รู้จะทำอะไรที่เป็นประโยชน์และประเทืองปัญญา

4.2 เป้าหมายด้านร่างกาย เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรง เช่นตั้ง เวลาเพื่อการออกกำลังกาย การวางแผนพักผ่อนในวันหยุด

4.3 เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต เพื่อเสริมสร้างชีวิตส่วนตัว ชีวิต

ครอบครัว ชีวิตการทำงาน เช่น การวางแผนสำหรับอนาคต การศึกษาต่อ การวางแผนการทำงาน เพื่อให้ได้ตามเวลาที่กำหนด การวางแผนเพื่ออนาคตของครอบครัวอย่างรอบคอบในทุกด้าน

4.4 เป้าหมายด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น การใช้เวลาในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหายและคนร่วมองค์กร แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ ให้กับสังคมในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ แบ่งเวลาให้กับการทำงานบำรู้งจิตใจด้วยคำสอนทางศีลธรรม และศาสนา เป็นต้น

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีคนหลายคนทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจเพราะรู้สึกว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนดีขึ้นมานานขาดแรงจูงใจในการทำงานแต่งงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้มีแรงจูงใจ พึงพอใจและมีความสุข (ชมชื่น สมประเสริฐ, 2542; พวงเพ็ญ ชุณหปราณ, 2544; Veerapongsuchat, 2003)

6. มีผลตอบแทนคุ้มค่า ผลตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรมนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพ และทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต (สายสมร เฉลยกิตติ, 2544; กริชแก้ว แก้วนาค, 2541; จันทร์พา ทัดภูธร, 2543; พวงเพ็ญ ชุณหปราณ, 2544; เกษม ต้นติผลาชีวะ, 2545; ดนัย เทียนพุด, 2546; รัชนี้ มะนะมุติ, 2546; Newstrom and Davis, 2002; McClure and Hinshaw, 2002; Diener, 2003)

7. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อวิถีชีวิตในเชิงบวก เนื่องจากการบำรุงขวัญเป็นกำลังใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจโดยตนเอง ได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ และรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม (ภัทรวรรณ ภูเจริญ, 2542; นิตย ทัศนียม, 2545; โปร่งเกศ เฉลิมวงศ์, 2545; ณัฐยา ไพโรสงบ, 2546; Diener, 2003; McClure and Hinshaw, 2002; Williams and Cooper, 2002; Laschinger et al., 2003)

8. มีสัมพันธภาพที่ดี (Healthy relationship) สัมพันธภาพที่ดีช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานสร้างเสริมคุณภาพงาน การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดี นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในการทำงาน (เจียมจิตต์ จุฑานุตร, 2539; นียดา ผุยเจริญ, 2545; McClure and Hinshaw, 2002; Leonard, 2002; Luthans, 2003)

9. มีคุณภาพชีวิตงาน คุณภาพชีวิตงานที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานการมีคุณภาพชีวิตงานที่ดีส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ หรือผลผลิตที่มีคุณภาพ

ตลอดจนความผูกพันต่อองค์กร สร้างสรรค์งานคุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้ (ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ และยุพิน อังสุโรจน์, 2546; สายสมร พลเชื้อ และคณะ, 2545; สุพัฒน์ สุระดณัย, 2544; จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง, 2543; สุกมล วิภาวีพลกุล, 2546; Letrake, 2002)

10. งานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อปรารถนาความสำเร็จและความผาสุกในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองเพื่อความสำเร็จ โดยเฉพาะงานที่ทำหายและใช้ไหว้ปัญญาเพื่อความสำเร็จในงานและชีวิต เกิดความสบายใจเมื่องานสำเร็จตามความประสงค์ (เสาวรส คงชีพ, 2545; Jackson and Margaret, 1998; Lykken and Tellegen, 2003; Rue and Byars, 2003; Manion, 2003; Kall, 2004)

ดังนั้น ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในชีวิต

### 3. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน

อายุ อายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน (ชีวนันท์ พิษตะกะ, 2544; Diener, 2003) สอดคล้องกับ อรพรรณ ลีอนุญธวัชชัย (2543) กล่าวว่าไว้ว่าบุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสม จะมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่มมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ ยอมรับความเป็นจริง มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ เป็นอย่างดี สามารถเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัสรา จารุสุลินี และยุพิน อังสุโรจน์ (2544) รายงานว่า ผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ผลการศึกษาของ รัตนา ลีวานิช (2539) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน แตกต่างกับการศึกษาของรัชนี มะนะมุติ (2546) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ นอกจากนี้งานวิจัยของสายสมร พลเชื้อ และคณะ (2545) พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

สถานภาพสมรส มีบทบาทต่อการทำงานของพยาบาลเป็นอย่างมาก พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยพบว่า ครองสถานภาพเป็นโสดในอัตราส่วนที่สูงกว่า และพบว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจในอาชีพมากกว่าพยาบาลที่เป็นโสด

(ชมชื่น สมประเสริฐ, 2542: 136) ครอบครัวยุคใหม่เป็นแหล่งของความทุกข์ความรักและปัญญามี การสนับสนุนซึ่งกันและกันช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง ก่อให้เกิดวุฒิภาวะทางอารมณ์มากขึ้น ไม่รบกวนการทำงาน ทำให้มีเหตุผล ไม่หวั่นไหว ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุขุมรอบคอบ (ลออ หุตางกูร, 2534) คนที่แต่งงานแล้ว จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสมีที่ระบายความ คับข้องใจในการทำงานมีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่มีคู่คิด สัมพันธภาพ ที่มีในครอบครัวยังช่วยลดความเครียดจากการทำงาน (เสาวรส คงชีพ, 2545) ซึ่งแตกต่างจากการ ศึกษาของสายสมร พลเชื้อและคณะ (2545) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ แตกต่างจาก ทวีศรี กรีทอง (2529 อ้างถึงใน ศิริกุล จันทรพุ่ม, 2543 ) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตงานของพยาบาล วิชาชีพ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสโสด

ระดับการศึกษา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันในผู้ที่มีการศึกษา ผู้ที่มีการ ศึกษาสูง มีความสุขมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ เพราะการศึกษาสูงทำให้มีรายได้สูง ส่งเสริม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (Newstrom and Davis, 2002: 210) ระดับพื้นฐานการศึกษาที่ได้รับ ทำให้ คนมีความสามารถในการทำงานและพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน (ภัสรา จาสุสินธ์และยุพิน อังสุโรจน์, 2544) สอดคล้องกับการศึกษาของ Keller (1991 อ้างถึงในพิสมัย ฉายแสง, 2540) พบว่า ตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ระดับการศึกษาที่สูงกว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงานและ ประสบการณ์ชีวิต จะทำให้มีความสามารถและเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น จากการศึกษาของ ชีวันนท์ พิษชะกะ (2544) พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลให้มีความ เชื่อมั่น เช่นเดียวกับ เพิ่มความสามารถและศักยภาพของบุคคลให้เกิดความสุขและความ สำเร็จในการทำงานได้

#### 4. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสุขในการทำงาน

##### 4.1 ความหมายการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) มาจากภาษาลาติน ว่า “Potere” แปลว่า “to be able” พจนานุกรม Collins ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการให้อำนาจหรือ อำนาจหน้าที่รวมทั้งการอนุญาตให้ผู้ปฏิบัติมีความสามารถในการทำงาน (McLeod, 1987 cited in Gibson, 1991) ซึ่งเหมือนกับความหมายในพจนานุกรม Merriam-Webster ได้ให้ความหมาย ไว้ว่า เป็นการให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่รวมทั้งการมอบหมายอำนาจทางกฎหมาย ตลอดจนการ



ให้ความรู้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติ มีความสามารถในการทำงาน (Gibson,1991) ส่วนความหมายในพจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster's new world dictionary of American language) คำว่า Empowerment เป็นคำนาม หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้จากการให้อำนาจ หรือหมายถึง กระบวนการของการให้อำนาจ นอกจากนี้ตามความหมายของ Dictionary of Management คำว่า Empowerment หมายถึง การมอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชา สามารถที่จะใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ส่วนความหมายในแง่ของการบริหารจัดการนั้น Kanter (1979) กล่าวว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร เพื่อให้บุคคลสามารถเข้าถึงทรัพยากร สารสนเทศ แหล่งสนับสนุนและโอกาส

Kanter (1977, 1979, 1997) ได้มองการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับอำนาจทั้งจากระบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทำให้สามารถเข้าถึงโอกาส ข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุน และทรัพยากร แล้วนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ ซึ่ง Conger and Kanungo (1988 cited in Havens and Mills, 1992) ได้ให้ความหมายไว้ในทำนองเดียวกันว่า หมายถึง การแบ่งปันหรือให้อำนาจแก่ผู้อื่น นอกจากนี้ Tesbitt (1983) ยังมองการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ในลักษณะคล้ายคลึงกันด้วยว่า หมายถึงการสร้างและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้ง อรรถพรณ ลีอนุญธวัชชัย (2543) ได้ให้ความหมายของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้คล้าย ๆ กัน คือหมายถึง การพยายามที่จะทำให้อำนาจเกิดความรู้สึกมีพลัง มั่นใจยึดมั่นผูกพัน และมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและหน่วยงาน

Hawks (1992) ได้ให้ความหมาย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ว่า หมายถึง กระบวนการระหว่างบุคคลในการจัดเตรียมทรัพยากรเครื่องมือและสิ่งแวดล้อม เพื่อปรับปรุงและเพิ่มขีดความสามารถของบุคคล ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและสังคม เช่นเดียวกับ Moorherd and Griffin (1995) ที่มองการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการที่ผู้ปฏิบัติ สามารถตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองภายในขอบเขต ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของตน เพื่อบรรลุเป้าหมายรวมทั้ง Ellis-Stoll and Pophess-Vawter (1998) ที่มองการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการระหว่างพยาบาลกับผู้ให้บริการ โดยพยาบาลจะเป็นผู้ช่วยให้ผู้ให้บริการ พัฒนาความสามารถ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านสุขภาพไปในทางที่ดีขึ้น

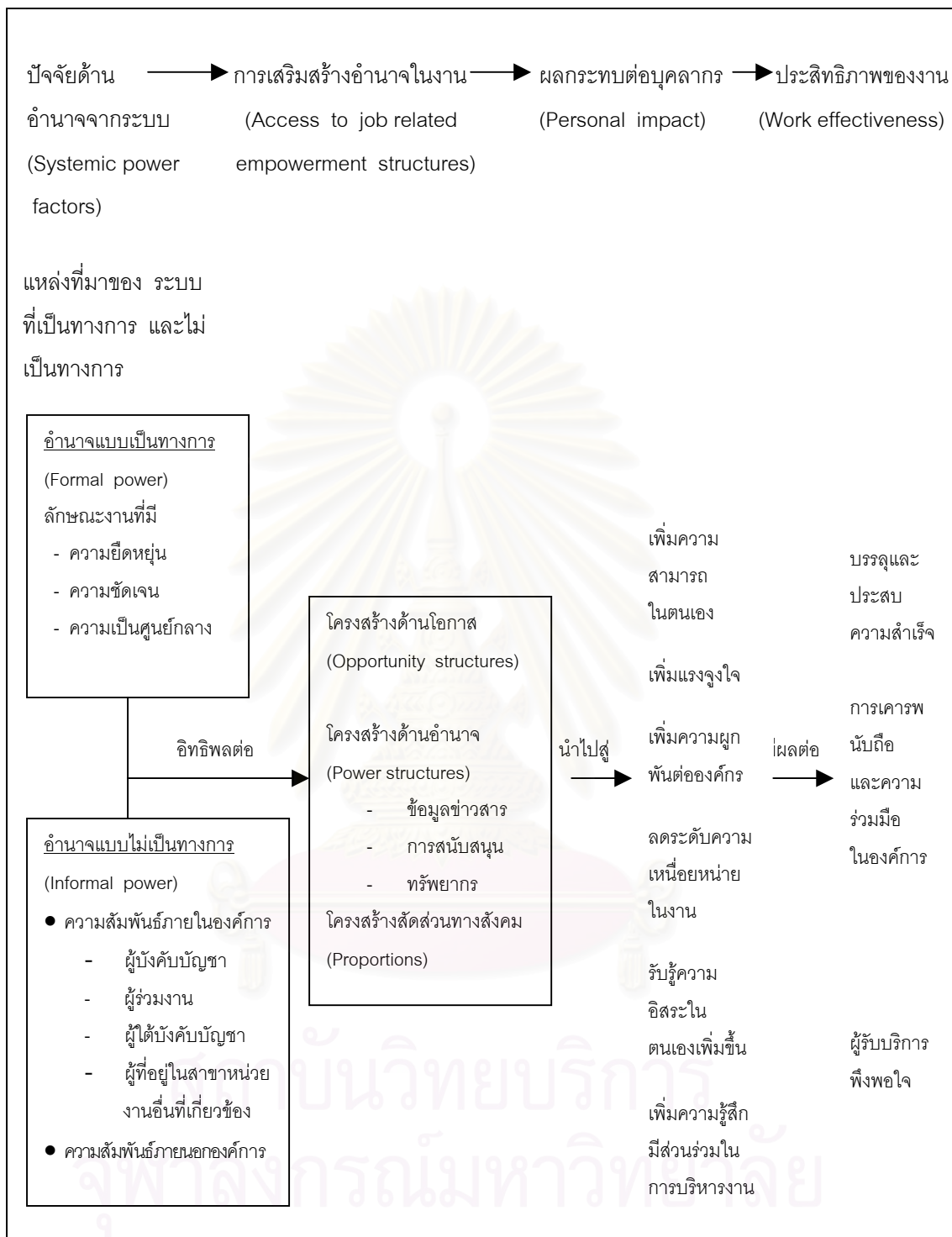
## 4.2 แนวคิดการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

### 4.2.1 แนวคิดการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ทฤษฎีการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของ Kanter (1997) เชื่อว่าอำนาจเป็นความสามารถในการปฏิบัติของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและก่อให้เกิด ประสิทธิภาพของงาน ซึ่งอำนาจนี้มาจากที่บุคคลได้รับโอกาส ข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนและทรัพยากรจากผู้บริหารของตน และ/หรือ การที่ได้รับอำนาจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งอำนาจที่เป็นทางการนั้น ประกอบด้วยปัจจัยภายในองค์การ เช่น สัมพันธภาพหรือความผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้สนับสนุน และปัจจัยนอกองค์การ เช่น บุคคล สถาบัน หรือ องค์กรต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกองค์การ อำนาจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการนี้มีความสำคัญต่อบุคคลมาก สามารถช่วยให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ เพราะมีอิทธิพลต่อการเข้าถึงโครงสร้างของงานทั้ง 3 ประการ คือ โครงสร้างด้านโอกาส โครงสร้างด้านอำนาจ และโครงสร้างด้านสัดส่วน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ รวมเรียกว่าพลังอำนาจและการที่ผู้บังคับบัญชา ให้พลังอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเรียกว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

จากการทบทวนงานวิจัยพบว่า การที่ผู้บริหารเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติ นั้น จะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติมีสมรรถนะในตัวเองมากขึ้น (Laschinger and Shamian, 1994; Laschinger, 2001; Laschinger et al., 2003; Erickson, 2003) ยึดมั่นผูกพันในองค์กรสูงขึ้น (สุพิศ กิติรัชดา, 2538; Wilson and Laschinger, 1994) รับรู้ในเอกสิทธิ์ทางการพยาบาลเพิ่มขึ้น (Sabiston and Laschinger, 1995) มีความเหนื่อยหน่ายในงานลดลง (Laschinger, 1996; สุนันทา ไชยาฟอง, 2544) ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น (รัตนา ลือวานิช, 2539; รุ่งจิต เต็มศิริกุลชัย, 2544; จินดารัตน์ โรมมา, 2543; อรุณวดี คุ่มสิริพิทักษ์, 2545; สายสมร เฉลยกิตติ, 2545; Laschinger and Havens, 1996; Laschinger et al., 2001; Manojlovich and Laschinger, 2002; Laschinger et al., 2003) ทำให้สามารถทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Laschinger and Havens, 1996; Manojlovich and Laschinger, 2002; Erickson et al., 2003; Veerapongsuchat, 2003; Laschinger et al., 2003) ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือและที่สำคัญคือ ทำให้ผู้ใช้บริการพึงพอใจในที่สุด

การเสริมสร้างอำนาจในงาน ตามแนวคิดในทฤษฎี การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของ Laschinger (2001) ที่มีพื้นฐานมาจากแนวคิดทฤษฎีเชิงโครงสร้างอำนาจในองค์การ (The structural theory of power in organization) ของ Kanter (1979) ความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น นำเสนอดังภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ของทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กรของ Kanter

ที่มา: Theoretical Framework "Relationships of concepts in Rosabeth Kanter's (1979) structural theory of power in organization" by Laschinger, Shamian, and Wilk, 2001 University of Western Ontario, Canada. [www.uwo.ca/fhs/nursing/laschinger/Framework](http://www.uwo.ca/fhs/nursing/laschinger/Framework)

จากแผนภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยอำนาจจากระบบที่เป็นทางการ ก่อให้เกิดอำนาจแบบเป็นทางการ คือ ลักษณะงานที่มีความยืดหยุ่น ความชัดเจน และความเป็นศูนย์กลาง กับอำนาจแบบไม่เป็นทางการ คือความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรของพนักงานกับผู้ให้การสนับสนุน (ผู้บังคับบัญชา) ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอำนาจทั้ง 2 ประการนี้ มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างอำนาจในงาน อันเป็นความสามารถในการเข้าถึงโครงสร้างด้านโอกาสและอำนาจ ทั้งนี้จะนำไปสู่ผลกระทบต่อบุคลากร ได้แก่ เพิ่มความสามารถในตนเอง เพิ่มแรงจูงใจ เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ลดระดับความเหนื่อยหน่ายในงาน รับรู้ความมีอิสระในตนเองเพิ่มขึ้น เพิ่มความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิผลของงาน คือ งานบรรลุและประสบความสำเร็จ ก่อให้เกิดการเคารพนับถือและความร่วมมือในองค์กร และผู้รับบริการพึงพอใจ

จากกรอบแนวคิดทฤษฎีการเสริมสร้างอำนาจในงานของ Laschinger (1997) อธิบายได้ดังนี้

อำนาจแบบเป็นทางการ ตามแนวคิดของ Laschinger (1997) ที่มีพื้นฐานจาก Kanter (1979) หมายถึง การรับรู้ลักษณะงานที่มีความยืดหยุ่น ความชัดเจน และความเป็นศูนย์กลาง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ลักษณะงานที่มีความยืดหยุ่น (Discretion of flexible) หมายถึง งานที่มีความหลากหลายไม่ยึดติดกฎระเบียบมากเกินไป มีความยืดหยุ่นในบางโอกาส ทำทลายความสามารถ และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้คิดสร้างสรรค์งาน ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
2. ลักษณะงานที่มีความชัดเจน (Recognition or visible) หมายถึงงานที่กำหนดโครงสร้างเป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติตลอดจนการประเมินผลไว้ชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้
3. ลักษณะงานที่มีความเป็นศูนย์กลาง (Relevance or central) หมายถึงงานที่มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยการใช้ระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาในงานมีการทำงานเป็นทีม มีการติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

อำนาจแบบไม่เป็นทางการ ตามแนวคิดของ Laschinger (1997) ที่มีพื้นฐานมาจาก Kanter (1979) เป็นอำนาจที่มาจากความสัมพันธ์ของสมาชิก หมายถึงการรับรู้สัมพันธ์ภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กรของพนักงานกับผู้ให้การสนับสนุน (ผู้บังคับบัญชา) ผู้ร่วมงาน และผู้ที่อยู่ในหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ให้การสนับสนุน (Sponsors) หมายถึง บุคคลในองค์กรที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่า เป็นผู้ให้คำปรึกษา ให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง
2. ผู้ร่วมงาน (Peer) หมายถึง กลุ่มผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันเป็นผู้ที่ช่วยให้ข้อมูลข่าวสาร
3. ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates) หมายถึง บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่าตามสายบังคับบัญชาในหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือแบ่งเบาภาระงาน
4. ผู้ที่อยู่ในหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Cross functional groups) หมายถึง บุคคลที่อยู่ในหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสารให้ความร่วมมือ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นแนวคิดใหม่ที่เริ่มเข้ามามีบทบาทในการบริหารการพยาบาล ได้นำมาใช้เพื่อการพัฒนาและสร้างสรรค์งานเชิงคุณภาพ เกิดผลลัพธ์ที่ดีทั้งด้านบุคคลและองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

Tebbit (1993: 19) กล่าวว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง การสร้างและสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงานได้เอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และกระทำการต่างๆ ด้วยตนเองและมีพฤติกรรมที่แสดงผลในทางสร้างสรรค์ในแง่บวกกับพันธกิจขององค์กร

Rodwell (1996: 306) กล่าวว่าแนวคิดการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน คือ กระบวนการของความสามารถที่จะให้หรือส่งผ่านอำนาจจากบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งสู่ผู้อื่น ซึ่งกระบวนการนั้นประกอบด้วย พลังอำนาจอำนาจหน้าที่การเลือก และการให้อำนาจ

Klacovich (1996: 31) กล่าวว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็น กระบวนการที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกันต่อบทบาททั้งผู้นำและผู้ตาม ซึ่งใช้การบรรลุข้อตกลงในชั้นสูงทั้งเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร

Glifford (1992 อ้างถึงใน อรุณวดี คุ่มสิริพิทักษ์, 2545) ได้ให้ความหมาย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานว่า หมายถึง แนวทางหรือกระบวนการพัฒนาชีวิตของคนที่ไม่ให้อำนาจ ให้เป็นคนที่มีอำนาจในตนเอง มีความรู้สึกมั่นใจเป็นตัวของตัวเอง มีความอิสระและรู้ว่าชีวิตมีคุณค่า



Bowen and Lawler (1992) อธิบายความหมาย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานว่า เป็นการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือได้รับข้อมูลข่าวสารกับการดำเนินงานขององค์กร การให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานการให้ความรู้ซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจและปฏิบัติตามการดำเนินงานขององค์กรให้อำนาจในการตัดสินใจซึ่งมีอิทธิพลต่อทิศทางการดำเนินงานขององค์กรและแนวทางการปฏิบัติงาน

Clutterbuck (1995) กล่าวว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นการถ่ายโอนอำนาจจากผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ระดับต้น และผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ท้าทายในงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นที่จะเติบโตในหน้าที่การงาน

Hawks (1990: 609) กล่าวว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล 2 คน หรือมากกว่า โดยฝ่ายหนึ่งเป็นผู้เสริมสร้างอำนาจ (Empowers) อีกฝ่ายหนึ่งเป็นผู้รับการเสริมสร้างอำนาจ (Empowered) โดยต่างฝ่ายต่างจะต้องร่วมกัน เตรียมแหล่งความรู้ ทรัพยากรต่าง ๆ (Resources) วิธีการ (Tool) และสภาพแวดล้อม (Environment) รวมทั้งศึกษาภูมิหลัง (Background) ของแต่ละฝ่ายในการปฏิบัติงานให้กับฝ่ายผู้รับการเสริมสร้างอำนาจและฝ่ายรับการเสริมสร้างอำนาจจะได้มีความพร้อมที่จะรับการเสริมสร้างอำนาจในงาน

Kanter (1991 cited in Wilson and Laschinger, 1994: 39) ได้ให้ความหมายของอำนาจว่า หมายถึง ความรู้สึกทางบวก เป็นความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ในองค์กร รวมทั้งได้กล่าวถึงโครงสร้างอำนาจในองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

Keller (1991 อ้างถึงใน พิสมัย ฉายแสง, 2540) สรุปว่า การเสริมสร้างอำนาจในงานเป็นกระบวนการที่มีลักษณะแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม และแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ที่สัมพันธ์กับการเสริมสร้างอำนาจให้กับบุคคล การให้อำนาจเป็นการทำให้มีความสามารถในการใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ รวมทั้งใช้ความสามารถของตนทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น

Kieffer (1991 cited in Gibson, 1991: 354) กล่าวว่า การเสริมสร้างอำนาจในงานเป็นกระบวนการทางสังคมขององค์การที่ส่งเสริม และสนับสนุนความสามารถของบุคคลในการค้นพบความต้องการของตนเอง การแก้ปัญหาด้วยตนเอง การเพิ่มความแกร่งในตนเอง การเพิ่มความมีคุณค่าในตนเอง และการเพิ่มความสามารถให้แก่ตนเอง

กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล (2539) กล่าวว่า ความหมายของคำว่า การเสริมสร้างอำนาจในงาน อาจใช้ความแตกต่างกันในแต่ละศาสตร์สาขาอยู่บ้าง ในระดับกว้างอาจหมายถึงกระบวนการให้การเพิ่มหรือการมีส่วนร่วมในพลังทางการเมือง (Collective political power) แต่ในระดับจุลภาพคำว่า การเสริมสร้างอำนาจในงาน มักจะใช้ในความหมายของการสร้างความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจหรือสามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้ โดยไม่ต้องเปลี่ยนแปลงโครงสร้างพื้นฐานของตนเอง

บุญใจ ศรีสถิตยัณราภูร (2539: 1) ได้ให้ความหมาย ของการเสริมสร้างอำนาจในงานไว้ว่า การที่ผู้บริหารได้ทำให้บุคคลในองค์การ มีอำนาจในการควบคุมตนเอง มีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพและมีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนแบ่งปันแหล่งผลประโยชน์และเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน

รัตนา ลือวานิช (2539: 20) กล่าวว่า การเสริมสร้างอำนาจในงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสร้างเสริมความสามารถ เสริมสร้างเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สามารถควบคุมและจัดการกับวิถีชีวิตของตนเองได้มีอิสระในการตัดสินใจโดยการให้อำนาจ ให้โอกาส และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน เช่น ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรที่จำเป็น สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคล ทำให้บุคคลเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจและยึดมั่นกับงานพร้อมที่จะสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การเสริมสร้างอำนาจในงานเป็นวิธีการหรือแนวทางในการกระจายอำนาจให้กับบุคคล ให้เป็นคนที่มีความอำนาจในตนเอง มีความเป็นอิสระ สามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้ทั้งในด้านวิธีการทำงาน การบริหาร ส่งเสริมสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้สูงสุด สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเห็นคุณค่าในงาน มีความสุขในการทำงาน และมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

## 4.2.2 แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

การปฏิบัติในการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีแนวทางที่มุ่งสู่ความสำเร็จในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งสายสมร เฉลยกิตติ (2544) ได้เสนอรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ดังนี้

1. การให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน มี 3 ส่วน คือให้ความถูกต้อง ยุติธรรม (Validation) ให้สารสนเทศ (Information) และให้มีส่วนร่วม (Participation)

1.1 การให้ความถูกต้องยุติธรรม คือการให้ความเสมอภาคกับทุกคน ให้เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ยุติธรรม มีความยืดหยุ่นต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตามความสนใจและความสามารถของตนเอง

1.2 การให้สารสนเทศ คือ การให้ความรู้ในสิ่งที่ต้องปฏิบัติรวมไปถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

1.3 การให้การมีส่วนร่วม คือผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการควบคุมหรือตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

2. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ผู้บริหารคือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในส่วนนี้ ทุกคนต้องเรียนรู้ว่า ผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิตไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้น และต้องทราบว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเรียนรู้การทำงาน และการแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหาร ต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ อิสระในการทำงาน ควบคุมและตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเอง รวมไปถึงการได้รับค่าตอบแทนหรือรางวัลเหมาะสมและยุติธรรมและสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การติดต่อสื่อสารให้สารสนเทศ เพื่อสร้างคนให้เข้าใจร่วมกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร

3. สร้างภาวะผู้นำกับผู้ปฏิบัติงาน ภาวะความเป็นผู้นำของบุคคลในองค์กร เป็นตัวบ่งชี้อีกประการหนึ่งในการพิจารณาว่า องค์กรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจเพียงใด กระบวนการที่สำคัญในการสร้างภาวะผู้นำก็คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานเป็นทีมและกระตุ้นให้ทุกคนเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติและการตัดสินใจในทีมงานหรือในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบ

4. การสร้างบรรยากาศในองค์กร องค์กรควรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เปิดโอกาสให้เรียนรู้และรับเอาแนวคิดหรือทักษะใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิผลมาใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วบรรยากาศขององค์กรที่ดี ไม่ได้หมายถึงการมีอิสระอย่างเต็มที่แต่หมายถึงความสมดุล

ระหว่างการควบคุมกับการมีอิสระในการทำงาน รวมถึงความยืดหยุ่นในการตอบสนอง ตอบสนอง ต้องการ ความพอดี ในการให้โอกาส และความเสมอภาค สำหรับทุกคนในองค์กร

5. การสร้างทีมงาน สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร คือ การสร้างทีมงาน เทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม คือ การวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กัน การฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจ และสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น เมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้วสิ่งที่ทีมงานต้องการได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหาร ก็คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมหน้าที่ความรับผิดชอบ อิสระในการทำงาน อำนาจการตัดสินใจ และรางวัลหรือผลตอบแทนความยุติธรรม

ขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น มีดังนี้ (สายสมร เฉลิมกิตติ, 2544)

1. การกำหนดค่านิยมและการสื่อสาร ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่สมาชิกในองค์กร ในแต่ละองค์กรโดยปรับให้เหมาะสมกับความต้องการและวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

2. กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ ซึ่งการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ ถ้าผู้บริหารสามารถอธิบายความหมายได้ชัดเจน การกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจก็จะสะดวกขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง และกลวิธีในการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่สมาชิกให้เหมาะสมและชัดเจนตามความหมายให้ไว้ของแต่ละองค์กรนั้น ๆ

3. การอบรมโดยองค์กร ควรจัดให้มีการเสริมความรู้ และทักษะแก่บุคลากรในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้เข้าใจอย่างแท้จริง และประยุกต์ใช้กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ เหมาะสมกับเป้าหมาย

4. การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรให้สามารถเข้าถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยมีการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรในการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น จะประกอบด้วยอย่างน้อย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 กำจัดงานซึ่งไม่ได้เกิดจากการร่วมกันกำหนดค่านิยม ซึ่งงานเหล่านี้ได้แก่ งานที่เกิดขึ้นจากการกำหนดโดยการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา งานที่ต้องมีการตรวจตราและควบคุมตลอดเวลา รวมไปถึงงานที่ต้องอาศัยผู้บังคับบัญชาชี้แนะตลอดเวลา เป็นต้น

4.2 รวมงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยการทำงานต่าง ๆ นั้นถ้ามีการรวมงานกระทำเป็นทีม จะส่งผลให้เกิดพลังในการทำงาน และทำให้ผลงานออกมาดีกว่าการที่จะทำงานโดยบุคลากรแต่ละบุคคล

4.3 กำจัดชั้นของการบริหารและการควบคุม โดยเฉพาะถ้าในองค์กรนั้นประกอบด้วยบุคลากรเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นการยากที่ผู้บริหารจะควบคุมดูแลการ

ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้กลยุทธ์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้สมาชิกสามารถใช้ศักยภาพของตนเองให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และสามารถควบคุมการปฏิบัติงานของตนเองได้ ซึ่งกระบวนการในการปรับปรุงโครงสร้างนี้ จะสามารถเอื้อประโยชน์และพัฒนาความสามารถให้บุคลากรสามารถมีพลังอำนาจในการปฏิบัติงานได้

4.4 การปรับปรุงระบบขององค์กร ซึ่งระบบต่าง ๆ ในองค์กรนั้นมีหลากหลายและกว้างขวางมาก เช่น ระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบการบริหารจัดการ เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทน การส่งเสริมพัฒนา การให้รางวัล การอบรม และการควบคุม เป็นต้น โดยองค์กรต้องมีการปรับปรุงระบบต่างๆให้เอื้อประโยชน์และสอดคล้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยมีการประเมินตั้งแต่ตัวบุคคลหรือสมาชิกในองค์กร ผู้รับบริการและทรัพยากร รวมทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อทราบปัญหา และดำเนินการพัฒนาปรับปรุงการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

Tebbitt (1993: 21-23) กล่าวถึง กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานไว้ดังนี้

1. การกำหนดค่านิยมต้องชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร และผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจตรงกัน
2. การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนการปฏิบัติงานต้องมีการสร้างเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และยึดมั่นในจินตภาพขององค์กรร่วมกัน
3. การกำหนดผลการปฏิบัติงานหรือคุณภาพงาน วิธีการปรับปรุงคุณภาพงาน และวัดระดับความพึงพอใจ เป็นขั้นตอนการเชื่อมโยงการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินความสามารถขององค์กร การประเมินการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาระบบการให้ความรู้ระบบการให้รางวัลการชี้แจงบทบาทและความรับผิดชอบของทีมงาน มีการปรับเปลี่ยนการรับประกันคุณภาพ เพื่อสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง มีการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่และภารกิจอันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การกำหนดข้อบ่งชี้ขอบเขตของการจัดการ นอกจากความสำเร็จของวัตถุประสงค์และทิศทางขององค์กรแล้ว ต้องมีการกำหนดแนวทางในการที่จะให้ผู้ปฏิบัตินำไปปฏิบัติได้ เพื่อพัฒนากลยุทธ์และความสำเร็จขององค์กร

การประเมินความสามารถในการเผชิญความเสี่ยงขององค์กร ซึ่งประเมินได้จาก ความคาดหวัง การให้รางวัล ระบบการสนับสนุน และทรัพยากร ซึ่งผู้บริหารต้องตอบคำถามด้วยความซื่อสัตย์ และการเชื่อมโยงค่านิยมขององค์กรและบุคคลเข้าด้วยกัน รวมทั้งความสอดคล้อง



ระหว่างค่านิยมขององค์กร และบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานและการเสริมสร้างอำนาจในงาน นอกจากการเห็นคุณค่าของจินตภาพ พันธกิจขององค์กรแล้ว บุคลากรในองค์กรต้องค้นหาเป้าหมายกลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

### 4.2.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างอำนาจในงาน

Smith (1996 อ้างถึงใน มณี ลีศิริวัฒนกุล, 2540: 48) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างอำนาจในงานต่อบุคลากรในองค์กรไว้ ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา การเสริมสร้างอำนาจในงาน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้การทำงานในหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นจึงเกิดความภูมิใจในความสำเร็จ เกิดความพึงพอใจในงานและได้รับการยอมรับจากเพื่อร่วมงานและบุคลากรอื่น นอกจากนี้ยังทำให้ได้มาซึ่งความเข้าใจและทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน จากการได้มีโอกาสมองในสิ่งที่แตกต่างของบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงาน

2. ประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อได้รับการถ่ายโอนอำนาจจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึก เป็นเจ้าของกลุ่มมากขึ้น รู้สึกพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในการบรรลุความสำเร็จของงาน มีความรู้สึกว่าได้ทำบางสิ่งที่คุ้มค่า ยินดีจากการได้ติดต่อ สื่อสาร และร่วมงานกับบุคคลอื่น และเพิ่มความเชื่อมั่นต่อการได้กระทำ บางสิ่งทีคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ เป็นการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์

3. ประโยชน์ต่อผู้รับบริการ การเสริมสร้างอำนาจในงาน มีการปรับโครงสร้างการบริหารที่แบนราบและมีความยืดหยุ่น ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการ ดังนั้นจะทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน เกิดคุณภาพในงาน และผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

4. ประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับทรัพยากรและการให้รางวัลผลที่ตามมาคือความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรผู้ใต้บังคับบัญชามีความซื่อสัตย์ และเกิดความคงอยู่ในองค์กร มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและโครงสร้างขององค์กรไม่ซับซ้อนหลายระดับจนเกินไป

Tebbitt (1993 อ้างถึงใน รัตนา, 2539: 44) ได้กล่าวถึงประโยชน์ ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานจากการใช้หลักการเสริมสร้างอำนาจในการบริหาร ดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Increase effectiveness) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถมากขึ้น มีความเชี่ยวชาญและปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มีส่วนทำให้บทบาทของพนักงานมีความชัดเจนโดดเด่นยิ่งขึ้น เมื่อพนักงานมีอำนาจ ย่อมทำให้มีอำนาจในการต่อรองมากขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีจุดยืนเป็นของตนเอง ตลอดจนมีขอบเขตในการปฏิบัติงานตามบทบาทของตน

2. มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Enables modifying of environment) เมื่อพนักงานมีทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น เข้าใจถึงความเป็นไปได้ในการที่จะทำการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติตามกระบวนการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการได้มาซึ่งทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์ที่จำเป็น

3. เพิ่มความชัดเจนในเนื้องาน (Increase visibility) พนักงานมีส่วนร่วม ในการเป็นคณะกรรมการ มีส่วนร่วมในโครงการต่าง ๆ ตลอดจนมีการติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ

4. มีความสามารถที่จะขจัดอุปสรรค ที่ขัดขวางการปฏิบัติงาน (Enables removal of barriers of practice) พนักงานสามารถที่จะระบุชี้ชัดถึงปัญหา และขจัดอุปสรรคที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานด้วยการแก้ไขปัญหา มีวิจารณญาณในการคิด (Critical thinking) และมีความรู้เกี่ยวกับองค์การ รวมถึงค่านิยมปรัชญาขององค์การ

5. การส่งเสริมความร่วมมือ และ ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน (Promotes collaboration and cooperation) พนักงานสามารถใช้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การได้มาซึ่งทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์และข้อมูลต่างๆ มากขึ้น (Increase access to resources and information) การขยายสัมพันธภาพในบทบาท (Expand role relationship) เป็นการส่งเสริมขวัญของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานคงอยู่ในงานมากขึ้น

#### 4.3 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสุขในการทำงาน

การเสริมสร้างอำนาจในงานของ Laschinger (2003) ที่มีพื้นฐานมาจาก Kanter (1977) การเสริมสร้างอำนาจในงาน ซึ่งมีผลมาจากการที่องค์การได้ส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้โอกาสพนักงานปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้สูงสุด ให้อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบทรัพยากร ตลอดจนเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสุข ตามแนวคิดของ Laschinger (2003) ที่มีพื้นฐานมาจาก Kanter (1977)

1. โครงสร้างด้านโอกาส (Opportunity structures) หมายถึง โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะแคนเตอร์กล่าวไว้ว่าโอกาสเป็นกุญแจสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรและประสิทธิภาพการทำงาน ถ้าบุคลากรมีโอกาสในงานสูง จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง มีแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาในงาน มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรมีโอกาสในงานต่ำจะแสดงพฤติกรรมหยุดยั้งในงาน มีแนวโน้มที่จะจำกัดความต้องการใน

งาน มีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การน้อย รั้งมัดระวังและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจะไม่พยายามค้นหาการสนับสนุนจากกลุ่มผู้ร่วมงานและลาออกจากองค์การไปในที่สุด

2. โครงสร้างด้านอำนาจ (Power structure) ประกอบด้วย ข้อมูลข่าวสาร (Information) ได้แก่ สิ่งที่ต้องรู้ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น การตัดสินใจและการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ ความรู้ทางด้านเทคนิคและความเชี่ยวชาญเฉพาะ การสนับสนุน (Support) ได้แก่ การได้รับอนุญาตให้กระทำในสิ่งที่ทำหาย การให้ความอิสระในการตัดสินใจ และการให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวกจากผู้บังคับบัญชาและผู้ที่มีความสำคัญในองค์การ ทรัพยากร (Resource) ได้แก่ วัตถุดิบรางวัล หรือทรัพยากรที่จำเป็นอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

3. โครงสร้างสัดส่วนทางสังคม (Proportions) หมายถึง ปัจจัยซึ่งเป็นส่วนประกอบทางสังคมของสมาชิก ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกันในสถานการณ์เดียวกัน แสดงถึงปริมาณของสมาชิกในองค์การที่มีลักษณะทางสังคมคล้ายคลึงกัน เช่น เพศ เชื้อชาติ สีผิว ซึ่งโครงสร้างสัดส่วนของสมาชิกนี้ ถ้ามีลักษณะแตกต่างกันก็จะส่งผลต่อการเข้าถึงอำนาจได้ (Kanter, 1979)

Kanter (1977) ได้กล่าวว่า เนื่องจากการได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงาน จะทำให้บุคคลนั้น รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ มีความแกร่งในการดำรงชีวิต หรือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน บุคคลที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมให้เกิดความรู้สึกมีอำนาจ จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่จุดหมายขององค์การ และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่มีอยู่

จากแนวคิดของ Kanter (1977) จะเห็นได้ว่า ปัจจัยของระบบอำนาจในองค์การ จะมี อิทธิพลกำหนดให้สมาชิกในองค์การได้รับอำนาจในด้านต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ด้านข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร โครงสร้างอำนาจ คือการได้รับโอกาสและโครงสร้างสัดส่วนทางสังคม ซึ่งโครงสร้างทั้งสามนี้เป็นโครงสร้างของการเสริมสร้างอำนาจในงาน ที่จะนำไปสู่ผลกระทบต่อสมาชิกในองค์การในด้าน ต่าง ๆ รวมไปถึงการเพิ่มความสามารถในตนเอง ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของ Kanter ด้านการได้รับโครงสร้างอำนาจ ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน และการได้รับทรัพยากร โดยการได้รับโครงสร้างโอกาส ได้แก่ ด้านการได้รับโอกาส มาประยุกต์ใช้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสุขในการทำงาน และเหตุที่ไม่ได้นำโครงสร้างสัดส่วนทางสังคมมาศึกษาด้วย เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ไม่มีความแตกต่างกันในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับโครงสร้างสัดส่วนทางสังคม เช่น เพศ เชื้อชาติ สีผิว

Sumner (2003) ศึกษาวิจัยพบว่า สาเหตุของการออกจากวิชาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลรัฐของต่างประเทศ พบว่า มาจากเหตุผลของความเครียดทางอารมณ์ในการทำงาน ขาดอิสระในการทำงาน ขาดการยอมรับนับถือ รายได้น้อย ซึ่งเป็นได้จากปัจจัยภายนอกและภายใน ขาดทรัพยากรที่พอเพียงในการทำงาน เกิดภาวะกดดันสูง เพื่อบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ให้เป็นไปตามนโยบายเป้าหมายขององค์กร ไม่ได้รับการตอบสนองของความ ต้องการภายในตน (Internal drive and needs) รู้สึกขาดพลังอำนาจ (Powerlessness) และพบว่าสาเหตุหลักมาจาก ผลกระทบทางอารมณ์อันเกี่ยวข้องกับการทำงาน (Emotional work) และพบว่าอารมณ์ส่งผลต่อจิตใจและความสุขในการทำงาน ตลอดจนพบว่าการทำงานบนพื้นฐานจริยธรรมก่อให้เกิดความสุข

สายสมร เฉลยกิตติ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี (2545) ศึกษาผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ทำให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข

อรุณวดี คุ่มสิริพิทักษ์ (2545) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นวิธีการหรือแนวทาง ในการกระจายอำนาจให้กับบุคคลให้เป็นคนที่มีอำนาจในตนเอง มีความเป็นอิสระสามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้ทั้งในด้านวิธีการทำงาน การบริหาร ส่งเสริมสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้สูงสุดสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเห็นคุณค่าในงาน มีความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของ Laschinger et al (2003) ที่มีพื้นฐานมาจาก Kanter (1977) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานส่งเสริมให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน เป็นแรงดึงดูดใจให้บุคลากรเกิดการคงอยู่ในองค์กร สร้างสรรค์งานบริการทางสุขภาพที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงาน สนุกกับการทำงานที่มีคุณค่า ก่อให้เกิดเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ มีความสุขทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ

## 5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงาน

### 5.1 ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จในงานที่ยุ้งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ มีอิสระในการทำงานและการแสดงออกอย่างเหมาะสม ต้องการชัยชนะในการแข่งขันกับตนเอง มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ มีความสุขสบายใจเมื่อพบกับความสำเร็จและวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นผู้มีพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้ เช่น มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น มีความกระตือรือร้นและสนุกสนานกับงานที่ทำ มีความมานะอดทน พากเพียรพยายามในการทำงาน ไม่คิดหวังพึ่งโชคลาภในการทำงาน อีกทั้งมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหา และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความสุขสูงสุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (McClelland, 1987 cited in Rue and Byars, 2003)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่ได้รับการกล่าวถึงกันมาก ในทุกวงการ McClelland (1976) ได้สรุปว่า นักธุรกิจและนักลงทุนที่ติดอันดับโลกนั้นมีการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ จัดเป็นแรงจูงใจทางสังคมประเภทหนึ่ง ถูกกล่าวถึงครั้งแรกโดย Murray (1983 อ้างถึงในเสาวรส คงชีพ, 2545: 19)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้สอดคล้องกันว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปได้ด้วยดี ทั้งในด้านการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ (Standard of excellence) หรือการแข่งขันกับผู้อื่นโดยการกำหนด เป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง และมีความมานะบากบั่นในการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ที่มาขวางกั้น ต้องการประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่ยากซึ่งมีลักษณะ ทำท่ายเมื่อประสบผลสำเร็จก็จะเกิดความสบายใจ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบกับความล้มเหลว (McClelland, 1953: 110-111; McClelland, 1987; Hermans, 1970: 353-363; อารี พันธุ์มณี, 2535; คุชฎี โยเหลา และคณะ, 2539: 27; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2539; และเสาวรส คงชีพ, 2545) ซึ่งจรรยา เรื่องประพันธ์ (2531: 46) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นอกจากจะเป็นความปรารถนาของบุคคลให้ประสบความสำเร็จแล้ว บุคคลนั้นจะต้องมี



ความทะเยอทะยานสูง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการเป็นอิสระในการทำงานและการแสดงออกด้วย

คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่มีเหตุผล มีภาวะในการเสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้ รู้จักใช้วิจรณ์ญาณอย่างรอบคอบ ถ้าจะให้เลือกบุคคลมาร่วมงานพวกนี้ จะเลือกผู้เชี่ยวชาญหรือบุคคลที่มีความสามารถมากกว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำงานเพื่องานมิใช่เพื่อตนเองเพียงอย่างเดียว

สรุปความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ว่า หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะทำในสิ่งที่ต้องการ เพื่อความภาคภูมิใจและความสำเร็จ โดยทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำให้ความต้องการนั้นบรรลุเป้าหมาย เพื่อความสำเร็จในงานส่งเสริมให้มีความสุขในชีวิตและหน้าที่การงาน

## 5.2 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการทำงาน

### 5.2.1 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีคนกล่าวไว้มากมาย แต่ในวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย มีความสนใจในแนวคิดทฤษฎีของ McClelland เนื่องจากพบว่าเป็นแรงจูงใจที่มีส่วนส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานสูงสุด (McClelland, 1987 cited in Rue and Byars, 2003)

McClelland (1961) กล่าวถึง แรงจูงใจว่า เป็นการแสดงออกถึงสภาพอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า แล้วปรากฏเป็นพฤติกรรมออกมาเพื่อกระทำไปสู่จุดมุ่งหมาย และการเกิดอารมณ์พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลของมนุษย์นี้ถูกกระตุ้นให้เกิดพลัง มีพฤติกรรมแบบมีทิศทาง

McClelland (1961: 100-110) ได้กล่าวว่า บุคคลมีแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Needs for affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ต้องการการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ต้องการความเป็นมิตร และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น เพื่อนร่วมงาน บุคคลประเภทนี้ถ้าต้องการเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมจะมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตรสูง และชอบให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ต้องได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนฝูงพวกพ้อง

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Needs for power) หมายถึง ความต้องการอำนาจ ต้องการที่จะมีอิทธิพลและควบคุมบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจต่างๆ สามารถให้คุณและโทษแก่ผู้อื่นได้และต้องการรับผิดชอบผู้อื่น บุคคลประเภทนี้ถ้าต้องการมีอำนาจสูงจะพยายามมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานให้มีประสิทธิผล และมีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันมากกว่า

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for achievement) หมายถึง ความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่ต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ บุคคลประเภทนี้จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน งานที่ทำทนาย มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการวางแผน พยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จจะเกิดความรู้สึกสบายใจ แต่ถ้าล้มเหลวในการทำงานจะเกิดความรู้สึกกังวล บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นบุคคลที่มีเหตุผล และใช้วิจรรณญาณอย่างรอบคอบ มีภาวะเสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้และจะทำงานเพื่องาน และทำงานเพื่อความสำเร็จมากกว่าผลตอบแทน บุคคลประเภทนี้จะสนุกกับการแก้ปัญหาและจะทำให้ดีที่สุดทำให้เขาได้ตำแหน่งที่ดีในองค์กร และมักได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว

ทฤษฎีของ McClelland (1987) มีความสำคัญต่อการศึกษารื่องแรงจูงใจมาก เพราะเขาคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะช่วยสอนให้บุคคลรู้จักความสำเร็จและความล้มเหลวและยังช่วยให้คิดว่าบุคคลควรจะทำงานในระดับที่เหมาะสมกับตนเอง จึงจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ McClelland (1987) ยังเชื่อว่าทฤษฎีของเขาสามารถนำไปใช้ เพื่อฝึกบุคคลให้รู้จักคิดและแสดงออกเพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ และสามารถนำไปใช้ได้ดีกับบุคคลที่มีสัมฤทธิ์ผลในการทำงานต่ำได้ดีอีกด้วย McClelland (1987) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่าง ให้ประสบความสำเร็จด้วยมาตรฐานอันดีเลิศและเหนือกว่าบุคคลอื่น พยายามต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว แรงจูงใจนี้เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความต้องการความสำเร็จสูง ลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระ หรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกียจงาน จะค้นหาว่ปัญหาจะถูกแก้ไขได้โดยวิธีใดวิธีหนึ่ง ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติและชอบเสี่ยงกับเป้าหมายในระดับที่เป็นไปได้ หรือสถานการณ์ที่ท้าทาย ตลอดจนต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตน

McClelland (1987) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะทำให้บุคคลในอาชีพต่าง ๆ ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงาน เกิดจากความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในงาน บุคคลที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ จะมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เมื่อสามารถเอาชนะก็จะประสบความสำเร็จ จะมีความสบายใจหรือภูมิใจ ถ้าหากไม่สำเร็จก็จะรู้สึกวิตกกังวล แต่จะมุ่งมั่นทำงานต่อไป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้สามารถกระตุ้นให้มีขึ้นในบุคคลได้

ทฤษฎีของ McClelland มีความสำคัญในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจมาก McClelland (1987) มีความเชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงให้ความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอื่น ๆ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จ จะต้องมีความใฝ่สัมฤทธิ์สูง ความสำเร็จของงานจะกระทำได้โดยการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ เมื่อแต่ละบุคคลมีความใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จ และช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมานั้นมีประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่ง McClelland (1987 อ้างใน เสาวรส คงชีพ, 2545) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจที่สำคัญ และควรปลูกฝังให้กับพลเมืองคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่จะทำให้บุคคลนั้นมีคุณภาพและพร้อมที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า เช่นเดียวกับในองค์การที่ประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความใฝ่สัมฤทธิ์ มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานย่อมมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก่อให้เกิดความเจริญเติบโตขององค์การต่อไป

คุณลักษณะของคนที่มีความใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิด McClelland (1987)

1. เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่เกียจงาน จะค้นคว้าปัญหาจะถูกแก้ไขได้โดยวิธีใด
2. เป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติและชอบเสี่ยงกับเป้าหมาย
3. เป็นคนที่ต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง

ลักษณะของบุคคลที่มีความใฝ่สัมฤทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ยงยุทธ เกษสาคร, 2545) มีดังนี้

1. บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูงและปรารถนาในความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน
2. บุคคลที่ตั้งความหวังอย่างแรงกล้า ที่จะพัฒนาตนเองมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จถึงแม้ว่าความหวังนั้น จะขึ้นอยู่กับโอกาสก็ตาม
3. บุคคลที่มีความเพียรพยายาม เพื่อความก้าวหน้าสู่สถานะที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ

4. บุคคลที่มีความมานะอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานานๆ ถึงแม้งานที่ทำจะถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะมีความพยายามทำงานต่อไปให้สำเร็จ
5. บุคคลที่มีความรู้สึกที่เวลาเป็นสิ่งมีค่าที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน
6. บุคคลที่คิดคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน เพื่อความสุข ความสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงาน
7. บุคคลที่มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก บุคคลที่พยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น
8. บุคคลที่พยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น

### 5.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจให้คนทำงานโดยกล่าวว่าปัจจัย 2 ปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของคนคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ปัจจัยเหล่านี้ ส่วนใหญ่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ คนจะถูกใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยเหล่านี้ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความเจริญก้าวหน้า ปัจจัยจูงใจทำให้คนมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคน
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน และการบริหารงาน การบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน

### 5.2.3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland

ได้เน้นถึงความต้องการ 3 ประการ คือความต้องการประสบความสำเร็จ (Need of achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need of affiliation) ความต้องการมีสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น และความต้องการมีอำนาจ (Need of power) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลและครอบงำเหนือคนอื่น

McClelland (1987) กล่าวว่าคนเราจะมีความต้องการทั้ง 3 ประการ ในเรื่องอำนาจ ไม่ตรีสัมพันธ์ และความสัมฤทธิ์ผล แต่แต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันที่ แรงจูงใจจะมีผลต่อพฤติกรรมแสดงออกในการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของการวิจัย McClelland ได้ชี้ให้เห็น

ถึงปัจจัยต่างๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการทางด้านความสำเร็จเป็นอย่างมาก ปัจจัยเหล่านี้คือ (Luthans, 2002)

1. บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ ต้องการความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนบุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จจะยอมรับความเสี่ยงภัยไม่มากนัก
2. บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ ต้องการสิ่งย้อนกลับที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน

McClelland (1987 อ้างใน เจียมจิตต์ จุดาบุตร, 2539) ได้เสนอแนวคิดว่าการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมี 3 อย่างด้วยกันคือ

- แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative motivation) หรือความต้องการความสัมพันธ์
- แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motivation) หรือความต้องการมีอำนาจ
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement) หรือความต้องการความสำเร็จ

ถึงแม้ว่าแรงจูงใจทั้ง 3 ประการนี้ เป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แต่พบว่าแรงจูงใจที่ทำให้ประสบความสำเร็จและความสุขสูงสุดในการทำงานคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจแนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland มาศึกษาหาความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ McClelland (1987 cited in Rue and Byars, 2003)

### 5.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงาน

การนำเอาทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1987) มาใช้กระตุ้นหรือเพิ่มแรงผลักดันเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จกระทำได้หลายทางที่สำคัญได้แก่

1. เขียนเป้าหมายในการทำงานของตนให้ชัดเจน (Put your goals in writing)
 

การเขียนเป้าหมายในการทำงานมีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการ คือ

  - 1.1 เป็นการบังคับตัวเองว่า ตนเองมีเป้าหมายอยู่และจะต้องไปถึงเป้าหมายให้ได้
  - 1.2 ภายหลังจากการทำงานไปแล้ว จะช่วยให้เปรียบเทียบได้ว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้กับที่ทำได้จริงเป็นเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร
2. วางเป้าหมายที่ท้าทายความสำเร็จ (Make the goals challenging your attainable) ในการวางเป้าหมาย ถ้าวางง่ายเกินไป จะมีความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จน้อย แต่ถ้าวางยากหรือสูงเกินไปจะประสบความสำเร็จได้ยาก เพราะฉะนั้นการวางเป้าหมายใน



ลักษณะที่พอดีที่สามารถกระทำให้สำเร็จได้ แล้วค่อย ๆ พัฒนาขึ้นไปในระยะ ที่ยากขึ้นตามลำดับ ดังนี้

2.1 มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (Have specific goals) ถ้าเป็นไปได้ ควรกำหนดเป้าหมายให้เป็นรูปปริมาณหรือตัวเลขที่ชัดเจน

2.2 กำหนดเป้าหมายลงตาราง (Establish time table) ควรมีการกำหนดเป้าหมายลงตารางเป็นระยะเวลาที่แน่นอน จะประสบผลสำเร็จเมื่อไร เพื่อดูความก้าวหน้าของการทำงาน ถ้างานช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด ก็แสดงว่ามีความผิดปกติเกิดขึ้นในการทำงาน

2.3 จัดลำดับเป้าหมาย (Establish priorities) ต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายในการทำงานว่าอะไรสำคัญกว่ากัน และเป็นความต้องการก่อนอย่างอื่น

2.4 ทบทวนและปรับปรุงเป้าหมาย (Review and revise your goals) ควรมีการทบทวนเป้าหมายเป็นระยะ ๆ เช่น ทุก 3 เดือน เพื่อดูว่างานใดบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ถ้างานใดบรรลุเป้าหมายแล้วให้ดึงออกจากตาราง ถ้าต้องการปรับปรุงหรือเพิ่มเติมก็ให้ดำเนินการทันที การทำเช่นนี้จะช่วยให้การทำงานมีความแน่นอนตลอดเวลา

2.5 ให้รางวัลตนเอง (Reward yourself) ในการทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้แต่ละครั้ง ควรจะมีการให้รางวัลตนเองบ้าง เพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานของตัวเอง นอกจากนี้ผู้บริหารที่ดีถ้าลูกน้องทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ก็ควรจะให้รางวัลลูกน้องด้วย เพราะเป็นการกระตุ้นให้เขาทำงานให้ดีขึ้นต่อไป

นอกจากนี้ ยังมีการกล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ดังนี้

Diener (2003) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มักประสบความสำเร็จและมีมีความสุขในการทำงาน เมื่อผลงานที่ได้รับเป็นไปตามที่คาดหวัง บุคคลจึงพยายามใช้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อกระตุ้นตัวเองให้เกิดแรงจูงใจ (Motive drive) ให้ไปสู่จุดมุ่งหมายและสัมฤทธิ์ผลในที่สุด

McClelland (1987 อ้างใน Rue and Byars, 2003) กล่าวว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ย่อมต้องการความสำเร็จในงานและจะมีความสุขสูงสุดในการทำงาน

Jackson and Margaret (1998) ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้หญิงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพึงพอใจในงาน และมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้หญิงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อีกทั้งยังประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน มากกว่าผู้ที่ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Lyubomirsky (2001) ศึกษาวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน เกิดขึ้นได้จาก ปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวก และแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายว่าความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง

Rue and Byars (2003) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือแรงผลักดันที่เกิดจากทัศนคติที่พึงพอใจส่งผลต่อความสุขในประสบการณ์นั้น ๆ

Manion (2003) ศึกษาวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของผู้นำทางพยาบาล เกิดขึ้นได้จากปัจจัยนำ 4 ประการที่เป็นแนวทาง ทำให้เกิดความสุข สนุกสนานในการทำงาน คือ การประสานงานที่ดี มีความรักและเอาใจในงานที่ทำ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับการยอมรับนับถือ อีกทั้งยังรายงานว่าความสุขในการทำงานให้ผลลัพธ์เชิงบวกในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในที่งานสุขภาพ เช่น มีอารมณ์เชิงความรู้สึกระเบิบ พหุติกรรมเชิงช่วยเหลือ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดี มีความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์กร เกิดการคงอยู่ในอัตราที่สูงขึ้น

เสาวรส คงชีพ (2545) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะเป็นทางด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเซวาร์อารมณ์ของพยาบาลประจำการ และยังสามารถพยากรณ์เซวาร์อารมณ์ของพยาบาลประจำการได้ พร้อมให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแนวทางเพื่อส่งเสริมเซวาร์อารมณ์ในการทำงานให้กับพยาบาลประจำการ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จในการทำงานและทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขความสำเร็จในการทำงาน บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ดังนั้น หากพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง น่าจะนำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในการทำงานด้วยเช่นกัน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

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

Jackson and Margaret (1998) ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้หญิงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพึงพอใจในงาน และมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้หญิงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อีกทั้งยังประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน มากกว่าผู้ที่ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Neuhauser (2002) ศึกษาวิจัย แนวทางที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาล เพื่อเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการคงอยู่ในทีมสุขภาพพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ร้อยละ 50 มาจากความพึงพอใจในชีวิตงาน และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาวิชาชีพ แนะนำให้ใช้การดึงดูดบุคลากร โดยสร้างเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุขจะทำให้เกิดผลงานที่ดี และมีประสิทธิภาพ

Sumner (2003) ศึกษาวิจัยถึงสาเหตุของการออกจากวิชาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลรัฐของต่างประเทศ พบว่า มาจากเหตุผลของความเครียดทางอารมณ์ในการทำงาน ขาดอิสระในการทำงาน ขาดการยอมรับนับถือ รายได้น้อย ซึ่งเป็นได้จากปัจจัยภายนอกและภายใน ขาดทรัพยากรที่พอเพียงในการทำงาน เกิดภาวะกดดันสูง เพื่อบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ให้เป็นไปตามนโยบายเป้าหมายขององค์กร ไม่ได้รับการตอบสนองของความต้องการภายในตน (Internal drive and needs) รู้สึกขาดพลังอำนาจ (Powerlessness) และพบว่าสาเหตุหลักมาจากผลกระทบทางอารมณ์อันเกี่ยวข้องกับการทำงาน (Emotional work) และพบว่าอารมณ์ส่งผลต่อจิตใจและความสุขในการทำงาน ตลอดจนพบว่าการทำงานบนพื้นฐานจริยธรรมก่อให้เกิดความสุข

Diener and Myers (2003) ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคล จะประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน อีกทั้งยังพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จะประสบความสำเร็จในด้านการตัดสินใจ และมีความสุขมากกว่าผู้ที่ไม่มีความจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

Lykken and Tellegen (2003) ศึกษาวิจัยพบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุขเกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ครอบครัว สถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมที่ดี จะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะเศรษฐกิจสังคมต่ำ

Manion (2003) ศึกษาวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของผู้นำทางการพยาบาลเกิดขึ้นได้จากปัจจัยนำ 4 ประการ ที่เป็นแนวทางทำให้เกิดความสุข สนุกสนานในการทำงาน คือการประสานงานที่ดี มีความรักและเอาใจใส่งานที่ทำ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับการยอมรับนับถือ อีกทั้งยังรายงานว่าความสุขในการทำงานให้ผลลัพธ์เชิงบวกในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในที่งานสุขภาพ เช่น มีอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวก พฤติกรรมเชิงช่วยเหลือ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพที่ดี มีความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์กร เกิดการคงอยู่ในอัตราที่สูงขึ้น

Kall (2004) ศึกษาวิจัยพบว่า ความสุขในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงาน และพบว่า ความรู้สึกเป็นสุข เกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงาน เพราะมีแรงจูงใจที่ทำให้สนุกสนานและมีความรู้สึกที่ดีกับการทำงาน ให้ผลลัพธ์เชิงบวกในประสบการณ์ชีวิต เช่น การมีรายได้เพิ่มขึ้น ผลงานมีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ประภัสสร ฉันทศรีธการ (2544) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานพยาบาลเป็นตัวประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และอธิบายว่าพยาบาลส่วนใหญ่คำนึงถึงคุณค่าของงานพยาบาล ซึ่งเป็นเรื่องคุณค่าทางด้านจิตใจ ทำให้มีความสุข มีความภาคภูมิใจ อีกทั้งเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี บุคคลทั่วไปและสังคมให้การยอมรับว่าเป็นวิชาชีพที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญ ทำให้เห็นคุณค่าในวิชาชีพ ช่วยให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต

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

ชีวะนันท์ พีชสะกะ (2544) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจส่งเสริมให้เกิดความสุขความสำเร็จในการทำงาน

อรุณวดี คุ่มสิริพิทักษ์ (2545) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นวิธีการหรือแนวทาง ในการกระจายอำนาจให้กับบุคคลให้เป็นผู้ที่มีอำนาจในตนเอง มีความเป็นอิสระ สามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้ ทั้งในด้านวิธีการทำงาน การบริหาร ส่งเสริมสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้สูงสุด สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเห็นคุณค่าในงาน มีความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและประสิทธิภาพขององค์การ

เสาวรส คงชีพ (2545) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมทางด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเซาท์อารมณ์ของพยาบาลประจำการพร้อมให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารทางการแพทย์ควรมีแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแนวทางเพื่อส่งเสริมเซาท์อารมณ์ในการทำงานให้กับพยาบาลประจำการ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จในการทำงานและทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความสุขในการทำงานสร้างเสริมผลลัพธ์เชิงบวกได้หลายมิติทั้งด้านบุคคล องค์การ ตลอดจนสังคมที่สร้างสรรคจากคนที่ทำงานอย่างมีความสุข ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยส่งเสริมหลายประการ ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล องค์การ และสภาพแวดล้อมทางสังคม งานของวิชาชีพอพยาบาล เป็นงานที่เสียสละและมีคุณค่าทางสังคม หากพยาบาลทำงานอย่างมีความสุข สังคมน่าจะได้รับผลประโยชน์คุณอนันต์ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นบุคลากรในทีมสุขภาพจำนวนมากที่จำเป็นต้องเผชิญกับภาวะเครียดทางด้านสุขภาพ อีกทั้งงานที่ต้องก้าวทันเทคโนโลยี และระบบงานที่ซับซ้อนมากขึ้น เพื่อมุ่งสู่งานคุณภาพและผลประโยชน์สูงสุด ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์ควรจะสนับสนุนและเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อให้พยาบาลประจำการทำงานอย่างมีความสุข เพื่อสร้างสรรคงานที่มีคุณค่า ของสถาบันสนับสนุนและสร้างเสริมสุขภาพให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ศึกษาความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยศึกษาตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยขอเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



## กรอบแนวคิดการวิจัย



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive research) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมีการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 7 แห่ง รวมทั้งสิ้น 5,965 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เลือกมาจากพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระหว่าง เดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2547 โดยผู้วิจัย เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณดังนี้

1.1 กำหนดขนาดตัวอย่าง ที่เป็นประชากร ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้สูตร Yamane (1973)

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

เมื่อระดับความมีนัยสำคัญเป็น 0.05

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{5.965}{1+(5,965 [(0.05) (0.05)])}$$

$$= 374.8625$$

ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน

2.2 หากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนประชากร ได้ 375 คน แต่ทั้งนี้เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายและให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกลุ่มประชากรให้มากที่สุดจึงเพิ่มจำนวนแบบสอบถามอีกร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่างจริง รวมทั้งสิ้นเป็น 413 ฉบับ เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พบว่าการส่งแบบสอบถาม ข้อมูลจะขาดความสมบูรณ์และสูญหาย ประมาณร้อยละ 10-20 เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอจากการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 ดังกล่าว

### ขั้นที่ 2 การสุ่มเลือกโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจากเขต

1.1 โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครมี 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามาธิบดี และโรงพยาบาลศิริราช สุ่มเลือกมา 1 โรงพยาบาล ได้โรงพยาบาลศิริราช จึงเลือกโรงพยาบาลรามาธิบดี เป็นกลุ่มทดลองการใช้เครื่องมือ

1.2 โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตปริมณฑล มี 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาสยามบรมราชกุมารีฯ และ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ สุ่มเลือกมา 1 โรงพยาบาล สุ่มได้โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

1.3 โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตส่วนภูมิภาค มี 3 แห่ง ผู้วิจัยจึงใช้เป็นตัวแทนเขต ภาคละ 1 โรงพยาบาล ได้ 3 โรงพยาบาล ได้แก่ เขตภาคใต้คือโรงพยาบาลสงขลา นครินทร์ เขตภาคเหนือคือโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนครเชียงใหม่ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือคือโรงพยาบาลศรีนครินทร์

ขั้นที่ 3 เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละโรงพยาบาล นำไปคำนวณตามสัดส่วนกับจำนวนแผนกที่ให้บริการ คือ แผนกอายุรกรรม กุมารเวชกรรม สูติกรรม ศัลยกรรม หูตาคอจมูก และอื่น ๆ เช่น OPD, ER

ขั้นที่ 4 สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละแผนก โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลากโดยผู้วิจัยให้ผู้ประสานงานจับฉลากรายชื่อในกลุ่มตัวอย่าง ให้ได้จำนวนตัวอย่างครบตามจำนวนของแต่ละแผนกในหน่วยงานแต่ละโรงพยาบาล รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 413 คน ดังนี้ (ตารางที่ 1)

**ตารางที่ 1** แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
โรงพยาบาลศิริราช	2,107	176	160
โรงพยาบาลมหาวชิราลงามเชียงใหม่	1,250	100	95
โรงพยาบาลรามธิบดี	881	-	-
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์	740	50	45
โรงพยาบาลศรีนครินทร์	557	45	35
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ	280	42	40
โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพฯ	150	-	-
<b>รวม</b>	<b>5,965</b>	<b>413</b>	<b>375</b>

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามทั้งหมด 4 ชุด คือ

- ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- ชุดที่ 2 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
- ชุดที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- ชุดที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

### ขั้นตอนในการสร้าง และลักษณะแบบสอบถาม มีดังนี้

แบบสอบถามชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วยคำถามแบบเลือกตอบและคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

แบบสอบถามชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า เอกสาร วารสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ
2. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเอง โดยใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของ

Kanter (1977 cited in Laschinger, 2003) ในการสร้างแบบสอบถาม ศึกษาแนวแบบสอบถาม งานวิจัยเกี่ยวกับ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ที่มีบริบทการศึกษา คล้ายกับงานวิจัยครั้งนี้ โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมถึงให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา เพื่อความเหมาะสมอีกครั้ง

แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของวิจัยนี้มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ เป็นจริงที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย และเป็นจริงน้อยที่สุด ได้คะแนนตั้งแต่ 5 จนถึง 1 ตามลำดับ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- |   |   |                    |         |  |
|---|---|--------------------|---------|--|
| 5 | = | เป็นจริงที่สุด     | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงที่สุด<br>หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา                 |
| 4 | = | เป็นจริงมาก        | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก<br>หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยมาก                     |
| 3 | = | เป็นจริงปานกลาง    | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง<br>หรือมีเหตุการณ์เช่นนั้นเกิดขึ้นบ่อย                |
| 2 | = | เป็นจริงน้อย       | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย<br>หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบางครั้ง                   |
| 1 | = | เป็นจริงน้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริง<br>หรือเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นน้อยมาก<br>หรือไม่เกิดขึ้นเลย |

การแปลคะแนนระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีเกณฑ์การคิดคะแนนดังนี้ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย และให้ความหมายคะแนน ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538)



คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลระดับ
4.50 - 5.00	การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 - 4.49	การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับสูง
2.50 - 3.49	การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.49	การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับต่ำมาก

แบบสอบถามชุดที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยสร้างตามแนวคิดของ McClelland (1987 cited in Rue and Byars, 2003) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า เอกสาร วารสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ
2. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเอง ตามแนวคิดของ McClelland (1987 cited in Rue and Byars, 2003) และศึกษาแนวแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของเสาวรส คงชีพ (2545) ซึ่งใช้แนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1987) ที่มีบริบทการศึกษาในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยครั้งนี้ โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมถึงให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา เพื่อความเหมาะสมอีกครั้ง

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

5	=	เป็นจริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงที่สุด หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา
4	=	เป็นจริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยมาก
3	=	เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อย
2	=	เป็นจริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบางครั้ง
1	=	เป็นจริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นน้อยมาก หรือไม่เกิดเลย

การแปลคะแนนระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีเกณฑ์การคิดคะแนนดังนี้ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย ในการให้ความหมายคะแนน ดังนี้ (ประคอง กรวรรณสุต, 2538)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลระดับ
4.50 – 5.00	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำมาก

แบบสอบถามชุดที่ 4 เป็นแบบสอบถามความสุขในการทำงานมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า เอกสาร วารสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ
2. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเอง โดยใช้แนวคิดทฤษฎี Happiness (Subjective well-being) ของ Diener (2003) ในการสร้างแบบสอบถาม โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมถึงให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา เพื่อความเหมาะสมอีกครั้ง

แบบสอบถามความสุขในการทำงานนี้ ข้อคำถามจะมีคำตอบให้เลือกตอบในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ เป็นจริงที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย และเป็นจริงน้อยที่สุด ได้คะแนน ตั้งแต่ 5 จนถึง 1 ตามลำดับ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

5 = เป็นจริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงที่สุด หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา
4 = เป็นจริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยมาก
3 = เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อย
2 = เป็นจริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบางครั้ง
1 = เป็นจริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นน้อยมาก หรือไม่เกิดเลย

การแปลคะแนนระดับความสุขในการทำงาน มีเกณฑ์การคิดคะแนนดังนี้ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย ในการให้ความหมายคะแนน ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538)

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

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

#### 1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความ ความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยติดต่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพยาบาล 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ 2 ท่านดังรายนามในภาคผนวก โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาความตรงตามเนื้อหา ที่พิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระคำถามกับสาระคำนิยามเชิงปฏิบัติการตามกรอบแนวคิดทฤษฎี ของมิติที่วัด โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้พิจารณาความถูกต้องและขอบเขตเนื้อหา ความรัดกุมในการใช้ภาษา การตีความหมายของข้อความ รวมทั้งขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะ กำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

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

ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะที่ได้รับ มาปรับปรุงแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ โดยยึดเกณฑ์ความเห็นสอดคล้อง และการยอมรับ (CVI) ร้อยละ 80 ซึ่งคำนวณจาก สูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{CVI} &= \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}} \\ &= \frac{45}{51} = .88 \end{aligned}$$

เมื่อได้ความตรงตามเนื้อหาจากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ จึงนำเครื่องมือไปทดลองใช้และหาความเที่ยงต่อไป

## 2. การหาความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจความตรงตามเนื้อหา ที่ได้รับการปรับปรุง แก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาริบัติที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เมื่อพิจารณาค่าที่ได้ไม่มีข้อคำถามที่ต้องปรับ หรือตัดออกเนื่องจากเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามชุดนี้ ไปใช้ในการเก็บ ข้อมูลจริงในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งรายละเอียดแบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จำนวน 20 ข้อ

1. ด้านการได้รับการสนับสนุน 5 ข้อ

2. ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร 5 ข้อ

3. ด้านการได้รับทรัพยากร 5 ข้อ

4. ด้านการได้รับโอกาส 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ

1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต 5 ข้อ

2. ด้านความพึงพอใจในงาน 5 ข้อ

3. ด้านอารมณ์ทางบวก 5 ข้อ

4. ด้านอารมณ์ทางลบ 5 ข้อ

เมื่อนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง แล้วจึงนำมาหาความเที่ยงของแบบสอบถามอีกครั้ง ได้ค่าความเที่ยงดังที่แสดงในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าความเที่ยงแบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	กลุ่มทดลองใช้ (n =30)	กลุ่มตัวอย่างจริง (n =375)
<b>การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน</b>	.92	.94
ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน	.82	.88
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	.85	.87
ด้านการได้รับทรัพยากร	.85	.87
ด้านการได้รับโอกาส	.83	.88
<b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>	.91	.91
<b>ความสุขในการทำงาน</b>	.89	.90
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	.88	.82
ด้านความพึงพอใจในงาน	.85	.82
ด้านอารมณ์ทางบวก	.88	.83
ด้านอารมณ์ทางลบ	.86	.92

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยส่งถึงผู้อำนวยการหรือคณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลมหาสารคามศรีเชียงใหม่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพยาบาลประจำการ



2. ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการ หรือคณบดีคณะแพทย-ศาสตร์ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านคณะกรรมการพิจารณา จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของแต่ละโรงพยาบาล ใช้ระยะเวลาในแต่ละโรงพยาบาลเป็นเวลาประมาณ 2 สัปดาห์ ถึง 8 สัปดาห์

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย และขอความร่วมมือจากหัวหน้างานฝ่ายการพยาบาลในการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างตามในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐทั้ง 5 แห่ง จำนวน 413 ชุด กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแล้วให้ใส่ซองปิดผนึกคืนที่ฝ่ายการพยาบาล และผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ใช้ระยะเวลา 6 สัปดาห์

4. ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งส่งไปทั้งสิ้น 413 ฉบับ ได้รับกลับมาและมีความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม 375 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2547 ถึง วันที่ 30 มีนาคม 2547 รวมใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 54 วัน

5. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้เสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม) ส่งให้คณะกรรมการพิทักษ์สิทธิตัวอย่างวิจัยขององค์กร โดยผ่านคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาล พิเคราะห์ให้ความเห็นชอบก่อน ผู้วิจัยจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการวิจัยหลังจากที่ได้รับอนุมัติจากคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงการพิทักษ์กลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. โทรศัพท์ชี้แจงทำความเข้าใจกับหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามพร้อมขอคำยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

2. ชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ในหน้าแรกของแบบสอบถามการวิจัย โดยบอกวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถาม ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับแบบสอบถาม อธิบายประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมการวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่างได้รับทราบ และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการได้ตลอดเวลาซึ่งการปฏิเสธนี้จะไม่มีความกระทบใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น

3. เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยเก็บข้อมูลดิบที่ได้จากแบบสอบถามไว้เป็นความลับ และอยู่ในที่ที่ปลอดภัย

4. วิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวม การรายงานผลการวิเคราะห์ในลักษณะที่ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยการใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11 (Statistical Package for the Social Science for Windows) มีรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. วิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และประเมินระดับค่าเฉลี่ยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา กับความสุขในการทำงาน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (Contingency coefficient) โดยสถิติทดสอบ ไคสแควร์ (Chi - square) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงาน โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's product moment correlation coefficient) โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test statistic) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้เกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ประคอง กรวรรณสูตร, 2542)

ค่าระหว่าง	$\pm 0.70$ ถึง $\pm 1.00$	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่าระหว่าง	$\pm 0.30$ ถึง $\pm 0.69$	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าระหว่าง	$\pm 0.01$ ถึง $\pm 0.29$	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่าที่ได้	= 0.00	ไม่มีความสัมพันธ์

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น บวก หมายถึง ข้อมูลมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น ลบ หมายถึง ข้อมูลมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบทั้งหมดที่ระดับ .05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลวิทยาลัยของรัฐ เพื่อตอบคำถามการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (แสดงไว้ในตารางที่ 3-7)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (แสดงไว้ในตารางที่ 8-16)



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (ตารางที่ 3-7)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านอารมณ์ทางบวก	3.91	.63	สูง
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.85	.65	สูง
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	3.44	.71	ปานกลาง
ด้านอารมณ์ทางลบ	3.41	1.12	ปานกลาง
โดยรวม	3.66	.57	สูง

จากตารางที่ 3 ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านอารมณ์ทางบวก มีค่าสูงสุด ( $\bar{x} = 3.91$ ) รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความพึงพอใจในชีวิต ( $\bar{x} = 3.85$  และ  $3.44$  ตามลำดับ) ส่วนด้านอารมณ์ทางลบมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.41$ )

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์  
ทางบวกของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจำแนกตามรายชื่อ

ด้านอารมณ์ทางบวก	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
งานที่ทำเป็นงานที่ได้บุญกุศล	4.25	.83	สูง
ชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	4.13	.74	สูง
มีความรัก และเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ	3.86	.75	สูง
ยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน	3.72	.87	สูง
รู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน	3.60	.90	สูง
โดยรวม	3.91	.63	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางบวกของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.91$ ) เมื่อ  
พิจารณารายชื่อ พบว่า งานที่ทำเป็นงานที่ได้บุญกุศล มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.25$ )  
รองลงมาคือ ชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน และมีความรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ  
( $\bar{x} = 4.13$  และ  $3.86$  ตามลำดับ) ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ รู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน  
( $\bar{x} = 3.60$ )



ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ

ด้านความพึงพอใจในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.22	.75	สูง
มีความสุขเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ	4.18	.79	สูง
มีความสุขเมื่อได้ทำงานที่ชอบ	3.91	.82	สูง
รู้สึกชอบงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	3.54	.93	สูง
พึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน	3.45	.95	ปานกลาง
โดยรวม	3.86	.66	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.22$ ) รองลงมาคือ การมีความสุขเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ และมีความสุขเมื่อได้ทำงานที่ตนเองชอบ ( $\bar{x} = 4.18$  และ  $3.91$  ตามลำดับ) ส่วนชื่อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ( $\bar{x} = 3.45$ )

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ

ด้านความพึงพอใจในชีวิต	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
มีความพึงพอใจในประสบการณ์ที่ได้รับในชีวิต	3.65	.83	สูง
มีความสุขในการทำงาน	3.49	.85	ปานกลาง
มีความพึงพอใจในชีวิตปัจจุบัน	3.41	.90	ปานกลาง
มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้	3.36	.91	ปานกลาง
ได้ดำรงตำแหน่งตามที่คาดหวัง	3.30	.88	ปานกลาง
โดยรวม	3.44	.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.44$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจในประสบการณ์ที่ได้รับในชีวิตมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.65$ ) ส่วนข้ออื่น อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางลบ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายข้อ

ด้านอารมณ์ทางลบ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ไม่สบายใจเมื่อเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์	3.55	1.30	สูง
รู้สึกเบื่องาน เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง	3.41	1.29	ปานกลาง
รู้สึกหงุดหงิดเมื่อผู้ร่วมงานไม่รับผิดชอบ	3.40	1.32	ปานกลาง
รู้สึกเหนื่อยหน่ายเมื่อการทำงานขาดความสามัคคี	3.38	1.31	ปานกลาง
คับข้องใจเมื่อสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	3.35	1.20	ปานกลาง
โดยรวม	3.42	1.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่าความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางลบของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.42$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ไม่สบายใจเมื่อเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ( $\bar{x} = 3.55$ ) รองลงมา คือรู้สึกเบื่องาน เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และรู้สึกหงุดหงิดเมื่อผู้ร่วมงานไม่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.41$  และ  $3.40$  ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง คือคับข้องใจเมื่อสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ( $\bar{x} = 3.35$ )

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (ตารางที่ 8-13)

### 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 8 จำนวน และร้อยละของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา (n =375)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
<b>อายุ</b>			32.13	7.96
21-25 ปี	89	23.7		
26-30 ปี	118	31.5		
31-35 ปี	45	12.0		
36-40 ปี	59	15.7		
41 ปีขึ้นไป	64	17.1		
<b>สถานภาพสมรส</b>				
โสด	262	69.9		
คู่	107	28.4		
ม่าย หย่า แยก	6	1.7		
<b>ระดับการศึกษา</b>				
ปริญญาตรี	344	91.7		
สูงกว่าปริญญาตรี	31	8.3		

ตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 375 คน ที่มีอายุ 26-30 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.5 มีสถานภาพสมรสโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.9 และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 91.7

## 2.1 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (ตารางที่ 9-13)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.74	.70	สูง
ด้านการได้รับการสนับสนุน	3.50	.73	สูง
ด้านการได้รับทรัพยากร	3.35	.77	ปานกลาง
ด้านการได้รับโอกาส	3.12	.85	ปานกลาง
โดยรวม	3.43	.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่าการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีค่าสูงสุด อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.74$ ) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการสนับสนุน ( $\bar{x} = 3.50$ ) ส่วนด้านการได้รับโอกาส มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.12$ )

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**ตารางที่ 10** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านข้อมูลข่าวสารจำแนกตามรายชื่อ

ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
มีการประชุมเพื่อแจ้งนโยบาย	4.00	.72	สูง
ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องเหมาะสม	3.73	.85	สูง
ได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นอย่างเร่งด่วน	3.71	.89	สูง
ได้รับสนับสนุนให้มีแหล่งข้อมูลในหน่วยงาน	3.67	.86	สูง
ได้รับแจ้งผลการดำเนินงาน	3.58	.93	สูง
โดยรวม	3.74	.71	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านข้อมูลข่าวสารของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.74$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีการประชุมเพื่อแจ้งนโยบายมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.00$ ) รองลงมาคือการได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องเหมาะสม และการได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นอย่างเร่งด่วน ( $\bar{x} = 3.73$  และ  $3.71$  ตามลำดับ) และการได้รับแจ้งผลการดำเนินงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.58$ )

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ในงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจำแนกตามรายชื่อ

ด้านการได้รับการสนับสนุน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการทำงาน	3.74	.85	สูง
ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะ	3.69	.90	สูง
ได้รับการช่วยเหลือตามขอบเขตหน้าที่	3.58	.83	สูง
ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.33	.91	ปานกลาง
กล้าเสนอแนะวิธีการทำงานใหม่ ๆ	3.17	.97	ปานกลาง
โดยรวม	3.51	.74	สูง

จากตารางที่ 11 พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.74$ ) รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะและได้รับการช่วยเหลือตามขอบเขตหน้าที่ ( $\bar{x} = 3.69$  และ  $3.58$  ตามลำดับ) โดยกล้าเสนอแนะวิธีการทำงานใหม่ ๆ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.17$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการได้รับทรัพยากรจำแนกตามรายชื่อ

ด้านการได้รับทรัพยากร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ได้รับการจัดการให้มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมใช้อยู่เสมอ	3.63	.89	สูง
ได้รับการจัดสรรให้มีวัสดุอุปกรณ์อย่างพอเพียง	3.60	.88	สูง
ได้รับการจัดสรรเวลาให้เหมาะสม	3.37	.93	ปานกลาง
ได้รับการจัดสรรบุคลากรอย่างพอเพียง	3.10	.99	ปานกลาง
ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.04	1.05	ปานกลาง
โดยรวม	3.35	.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.35$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ได้รับการจัดการให้มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมใช้อยู่เสมอมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.63$ ) รองลงมาคือได้รับการจัดสรรให้มีวัสดุอุปกรณ์อย่างพอเพียงและจัดสรรเวลาให้เหมาะสม ( $\bar{x} = 3.60$  และ  $3.37$  ตามลำดับ) โดยได้รับการสนับสนุนให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.04$ )

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการได้รับโอกาสจำแนกตามรายชื่อ

ด้านการได้รับโอกาส	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ได้รับการเข้าอบรมสัมมนาในหน่วยงาน	3.38	.91	ปานกลาง
ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม	3.14	.98	ปานกลาง
ได้รับการเข้าอบรมสัมมนานอกหน่วยงาน	3.11	1.03	ปานกลาง
ได้รับการประชุมวิชาการภายนอกหน่วยงานอยู่เสมอ	3.04	1.01	ปานกลาง
ได้รับการสนับสนุนให้ได้ลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	2.92	1.20	ปานกลาง
โดยรวม	3.12	.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับโอกาสของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.12$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าได้รับการเข้าอบรมสัมมนาในหน่วยงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.38$ ) รองลงมาคือได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม และได้รับการเข้าอบรมสัมมนานอกหน่วยงาน ( $\bar{x} = 3.14$  และ  $3.11$  ตามลำดับ) โดยได้รับการสนับสนุนให้ได้ลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 2.92$ )

## 2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ตารางที่ 14)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาล  
ประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
มีความตั้งใจที่จะแสดงความรับผิดชอบในหน้าที่	4.27	.69	สูง
เชื่อว่าความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น	4.26	.70	สูง
ความรู้สึกรักภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.23	.70	สูง
มุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	4.08	.72	สูง
พยายามปรับปรุงวิธีการทำงาน ให้ดีขึ้นเสมอ	4.08	.72	สูง
ชอบทำงานที่สามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง	4.01	.76	สูง
ความพากเพียรในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ	3.97	.69	สูง
ไม่คิดหวังว่าผลของงานเกิดจากโชคกลาง	3.90	1.07	สูง
ความมานะพินฝ่าอุปสรรคในงานที่ยาก	3.85	.70	สูง
ชอบแข่งขันกับตนเอง เพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้	3.81	.81	สูง
ความไม่ย่อท้อต่องานที่ทำทลายความสามารถ	3.71	.80	สูง
โดยรวม	4.02	.56	สูง

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงทุกข้อ โดยมีความตั้งใจที่จะแสดงความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.27$ ) รองลงมาคือ เชื่อว่าความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น และความรู้สึกรักภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ( $\bar{x} = 4.26$  และ  $4.23$  ตามลำดับ) โดยความไม่ย่อท้อต่องานที่ทำทลายความสามารถ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.71$ )



### 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (ตารางที่ 15-16)

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส กับความสุขในการทำงานพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (n =375)

ตัวแปร	ระดับความสุขในการทำงาน						C	$\chi^2$	p-value
	ปานกลาง		สูง		สูงมาก				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
<b>สถานภาพสมรส</b>									
โสด	106	28.3	137	36.5	19	5.1			
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	25	6.7	77	20.5	11	2.9			
รวม	131	34.9	214	57.1	30	8.0	.174	11.7	.003
<b>ระดับการศึกษา</b>									
ปริญญาตรี	121	32.3	195	52.0	28	7.5			
สูงกว่าปริญญาตรี	10	2.7	19	5.1	2	.5			
รวม	131	34.9	214	57.1	30	8.0	.027	.276	.871

จากตารางที่ 15 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส พบว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ส่วนด้านระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

**ตารางที่ 16** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล  
มหาวิทยาลัยของรัฐ (n =375)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	p-value	การแปลผล ระดับความสัมพันธ์
อายุ	.178	.000	ต่ำ
การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	.514	.000	ปานกลาง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.570	.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า อายุของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ  
ต่ำ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
( $r = .178$ ) การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทาง  
บวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .514$  และ  $.570$  ตามลำดับ)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั่วประเทศ โดยศึกษาจากพยาบาลประจำการที่ได้จากการสุ่ม จำนวนทั้งหมด 375 คน จะเป็น ผู้ประเมิน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสุขในการทำงาน ด้วยตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ในด้านบริหาร ด้านวิชาการ และด้านบริการทางการแพทย์ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความสอดคล้องกับคำจำกัดความ สำนวนภาษาตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นจึงนำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวน 30 คน นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสุขในการทำงาน เมื่อทดลองใช้เท่ากับ .92, .91 และ .89 ตามลำดับ และเมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ .94, .91 และ .90 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 413 ฉบับ ได้รับการตอบกลับมาภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ใช้ในการวิเคราะห์ได้ จำนวน 375 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91 ของแบบสอบถามที่ส่งไป แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC คำนวณค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้สถิติทดสอบ Chi-square ที่ระดับ .05 โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
2. สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
3. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
4. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

### สรุปผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.66$ ) โดยพบว่าองค์ประกอบด้านอารมณ์ทางบวก และด้านความพึงพอใจในงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.91$  และ  $3.85$  ตามลำดับ) ส่วนด้านความพึงพอใจในชีวิตและด้านอารมณ์ทางลบ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.44$  และ  $3.41$  ตามลำดับ)
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน
3. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .51$  และ  $.57$  ตามลำดับ)

## การอภิปรายผล

1. การศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.66$ ) อธิบายได้จาก พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ รับรู้ถึงความพึงพอใจในงานของตนเอง และมีอารมณ์ทางบวกในการทำงานอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากพยาบาลประจำการ มองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ตนกระทำอยู่ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ อีกทั้งงานที่ทำส่งเสริมการใช้สติปัญญา ทำให้ต้องพิจารณาเชิงเหตุผลตลอดเวลา ประกอบกับงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องกระทำกับคุณภาพชีวิตของบุคคลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พยาบาลจึงต้องทำงานบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อวิชาชีพธรรม เพื่อการทำงานอย่างถูกต้อง ซื่อสัตย์และเชื่อถือได้ สมเหตุสมผลในการกระทำ จึงทำให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข ดังแนวคิดของ Diener (2003) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์เหล่านั้น ให้ผลต่ออารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอารมณ์ทางบวกและความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษา ตัวประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ ของ ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ และยุพิน อังสุโรจน์ (2546) ที่รายงานว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลมักเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิตโดยเฉพาะกิจกรรมการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่ศึกษานั้นหมายถึง ความรู้สึกเป็นสุข พึงพอใจในการทำงาน และรู้สึกว่าการทำงาน ทำให้ชีวิตมีคุณค่า ส่งผลต่อการพัฒนางานบริการให้มีคุณภาพ ช่วยให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีความสุข อีกทั้ง ฟาริดา อิบราฮิม (2543) กล่าวว่าพยาบาลต้องช่วยเหลือตนเองให้สุขก่อน จึงจะช่วยเหลือให้คนอื่นได้ จากการศึกษาสนับสนุนดังกล่าว อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง เพราะพยาบาลประจำการมองเห็นคุณค่าในตนเอง กิจกรรมการทำงานของพยาบาลจึงเป็นบรรยากาศที่เป็นสุข

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านอารมณ์ทางบวกมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.91$ ) อธิบายได้ว่าพยาบาลมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ตนกระทำ ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกทางบวกในระดับสูงขณะทำงาน อีกทั้งยังคิดว่างานที่ทำได้บุญกุศล ซึ่งในข้อนี้พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.25$ ) เนื่องจากกิจกรรมการทำงานของพยาบาลอยู่บนพื้นฐานเหตุผลเชิงศีลธรรม พยาบาลจึงทำงานอย่างมีความสุข ผลการวิจัยสอดคล้อง กับแนวคิดของ Diener (2003) ที่กล่าวว่า การกระทำ



กิจกรรมบนพื้นฐานเหตุผลเชิงศีลธรรมทำให้เกิดความสุข ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดสมมุติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ และนำแนวคิดความสุขของDiener(2003) มาใช้ในเรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.85$ ) อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการมีความรักและเอาใจใส่ในงานซึ่งเป็นภารกิจหลักที่ตนกระทำ มีความรับผิดชอบ ต่องานที่กระทำ มองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ทำ มีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ได้กระทำความดี กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง และมองว่างานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคม ทำให้เกิดความรู้สึก ภาคภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานที่ตนชอบและงานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี ของ Diener (2003) ที่กล่าวว่า กิจกรรมที่ทำให้บุคคลมีความสุขเกิดขึ้นจากการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำความดี มีประโยชน์ และอยู่บนพื้นฐานเหตุผลเชิงศีลธรรม ดังนั้น แนวคิดทฤษฎีความสุขของ Diener (2003) จึงสนับสนุนผลการวิจัยในครั้งนี้ เช่นเดียวกับ ลดาวัลย์ รวมเมฆ (2544) ที่กล่าวว่า บรรยากาศที่ให้ความพึงพอใจในงานเป็นบรรยากาศที่พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข

ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.44$ ) อธิบายได้ว่า อาชีพพยาบาลเป็น อาชีพที่มีพื้นฐานมาจากการดำเนินชีวิตที่หลากหลาย สภาพครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมที่ แตกต่างกัน อาจทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกัน ประกอบกับพยาบาลมีเป้าหมาย ในชีวิตที่ตนกำหนดไว้แตกต่างกัน และมีความสมหวังในประสบการณ์ของชีวิตไม่เหมือนกัน จึงทำให้ มีความพึงพอใจในชีวิตในระดับต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า ข้อการได้ดำรงตำแหน่งตามที่คาดหวัง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.30$ ) แสดงว่า พยาบาลยังได้รับความสมหวังกับตำแหน่งน้อย จึงทำให้ ค่าคะแนนความพึงพอใจในชีวิตลดต่ำลงอยู่เพียงระดับปานกลาง และส่งผลต่อค่าคะแนนความสุขใน การทำงานในภาพรวมได้

ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางลบของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ของรัฐมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้านต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.41$ ) และผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อธิบาย ได้ว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า สภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ ที่ทำให้ไม่สบายใจหรือคับข้องใจมีไม่มาก จึงทำให้ค่าเฉลี่ยโดยรวมของด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น แสดงว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีอารมณ์ทางด้านลบที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานต่ำกว่าด้านอื่น ทำให้มีผลต่อค่าคะแนน เฉลี่ยความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในภาพรวมได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003) ที่อธิบายว่า บุคคลจะมีความสุข เมื่อประสบการณ์ที่ได้รับ ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกด้านลบในระดับต่ำ

## 2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน

### 2.1 อายุกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐส่วนมาก มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .18$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 2 ที่ว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อธิบายได้ว่า อายุมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคล บุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสมจะมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่ม มีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ ยอมรับความเป็นจริง มีความรับผิดชอบตอบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี สามารถเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ทำให้บุคคลนั้นทำงานได้อย่างมีความสุข (Diener, 2003) ในการวิจัยนี้ อายุส่วนมากของพยาบาลประจำการอยู่ระหว่าง 26-30 ปี ซึ่งเป็นวัยที่มีพัฒนาการด้าน ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ รับผิดชอบตอบทบาทหน้าที่ได้เป็นอย่างดี จึงส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ให้มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ชีวพันธ์ พิษสะกะ (2544) พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับการมีพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคม ซึ่งมีส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ เสาวรส คงชีพ (2545) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับเขาวนอารมณ์ของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ซึ่งเขาวนอารมณ์มีผลต่อการเสริมสร้างความสุขและความสามารถในการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกันกับการศึกษาของ ภัสรา จารุสุสินธุ์ (2542) พบว่าผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตนา ลีอวานิช (2539) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ เป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของงานวิจัยครั้งนี้จึงสนับสนุนว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้นหากผู้บริหารทางการพยาบาลจะสนับสนุนให้พยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงาน ควรคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุด้วย

## 2.2 สถานภาพสมรสกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีสถานภาพโสดในอัตราที่สูง และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความสุขในการทำงานพบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อธิบายได้ว่า ครอบครัวที่เป็นแหล่งของความสุข ความรักและปัญญา มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง ก่อให้เกิดวุฒิภาวะทางอารมณ์มากขึ้น ไม่รบกวนการทำงาน ทำให้มีเหตุผล ไม่หวั่นไหว ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุขุมรอบคอบ (ลอบ หุตางกูร, 2534) คนที่แต่งงานแล้ว จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ระบายความคับข้องใจในการทำงาน มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีคูคิด สัมพันธภาพที่มีในครอบครัวจึงช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้ (เสาวรส คงชีพ, 2545) ความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน ในทำนองเดียวกัน ชมชื่น สมประเสริฐ (2545) ศึกษาวิจัยพบว่า พยาบาลที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจในอาชีพมากกว่าพยาบาลที่เป็นโสด สอดคล้องกับ แนวคิดทฤษฎีความสุขของ Diener (2003) ที่กล่าวว่าสถานภาพสมรสเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน แตกต่างจากการศึกษาวิจัยของ สายสมร พลเชื้อ และคณะ (2545) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ แต่งานวิจัยครั้งนี้พบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังนั้น หากผู้บริหารทางการพยาบาลจะสนับสนุนให้พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสุขในการทำงาน ควรคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสด้วย

## 2.3 ระดับการศึกษากับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีน้อยกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างชัดเจน จึงทำให้มีอำนาจในการจำแนกค่า ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูง อาจส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกันมาก เนื่องจากต้องปรับระดับค่าคะแนนระดับความสุขในการทำงาน ขณะหาความสัมพันธ์โดยใช้การทดสอบสถิติไคสแควร์ อีกทั้งความสุขในการทำงานไม่ได้มาจากระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว อาจมีปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เช่น อายุ สถานภาพสมรส แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หรือปัจจัยแทรกซ้อนอย่างอื่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ แต่ไม่ได้มีการศึกษาในครั้งนี้ และผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนว่าแม้ระดับการศึกษาจะแตกต่างกัน แต่ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่าง การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .51$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อธิบายได้ว่า หากพยาบาลประจำการ ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา พยาบาลประจำการจะมีความสุขในการทำงานเนื่องจาก การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ทำให้พยาบาลประจำการ เกิดอำนาจในตนเองที่จะตัดสินใจ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ทันเหตุการณ์ อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดศักยภาพและความภาคภูมิใจในการบริหารจัดการงานที่ตนรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านการสนับสนุน ด้านทรัพยากร และด้านการได้มีโอกาส (Laschinger et al., 2003) ส่งผลให้พยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงานได้ (McClure, and Hinshaw, 2002; Manion, 2003) สอดคล้องกับการศึกษา ในทำนองเดียวกันพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีบทบาทช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2534; นิวัฒน์ วชิรวารการ, 2541; ไพฑูร สอนทน, 2542; จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543; ภัทรา เขือกพันธ์, 2545; Hepple, 2000; Kinicki and Kreitner, 2003) ทำให้เพิ่มความพึงพอใจในงาน (สายสมร เฉลย กิตติ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2545; Laschinger, 2001; Veerapongsuchat, 2003) มีอัตราการคงอยู่ในวิชาชีพสูงขึ้น (Letrak, 2002; Neubauer, 2002; Veerapongsuchat, 2003) ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพงานเพิ่มขึ้น คุณภาพบริการดีขึ้น เป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ ทำงานอย่างมีความสุข (McClure and Hinshaw, 2002; Erickson et al., 2003; Manion, 2003; Laschinger et al., 2003) ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังนั้นหากผู้บริหารทางการพยาบาล พัฒนาให้มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น น่าจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน



4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ( $r=.57$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อธิบายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลในอาชีพต่าง ๆ ประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน (McClelland, 1987 cited in Rue and Byars, 2003) และจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1987 cited in Rue and Byars, 2003) ที่อธิบายว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะทำให้เกิดความสุขสูงสุดในการทำงาน ซึ่งพบว่าจากงานวิจัยในครั้งนี้ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกันและพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ เสาวรส คงชีพ (2545) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเขาวรรณอารมณ์ของพยาบาลประจำการ ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีส่วนช่วยในการปรับตัวต่อความเครียดที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน จึงอธิบายเป็นเหตุผลสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้ได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานได้เช่นกัน เช่นเดียวกับการศึกษาของ ชมชื่น สมประเสริฐ (2543) พบว่า แรงจูงใจมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ส่งเสริมความสุข ความสำเร็จในการทำงาน (พวงเพ็ญ ชุณหปราณ, 2544; วลัยลักษณ์ คำเพ็ญ, 2544; ชีวันนท์ พีชสะกะ, 2544; ธงชัย สันติวงศ์, 2545; ญัฐยา ไพโรสงบ, 2546) สอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศที่พบว่า แรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรและวิชาชีพได้ (Lyubomirsky, 2001; Newstrom and Davis, 2002; McClure and Hinshaw, 2002; Rue and Byars, 2003; Diener, 2002; Diener et al., 2003; Kall, 2004) ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังนั้นหากผู้บริหารทางการพยาบาลพัฒนาให้มีการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับที่สูงขึ้น น่าจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับที่สูงขึ้นด้วยอีกเช่นกัน



## ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรวางแนวทางเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ และสร้างสรรคบรรยากาศที่เป็นสุขในการทำงานให้เพิ่มขึ้นโดย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ดังนั้นอาจจะเป็นแนวทางการนำคุณค่าและประโยชน์ในงานวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในสถาบันอื่น หรือกลุ่มประชากรที่แตกต่าง เพื่อเกิดการพัฒนาระบบงานที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจมีแนวโน้มให้ผลลัพธ์เชิงคุณภาพต่อผู้รับบริการ บุคลากร องค์กร และวิชาชีพได้

2. ควรส่งเสริมในเรื่องของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการได้รับการสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร และการได้รับโอกาส โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรส่งเสริมและให้การสนับสนุนในด้านการได้รับโอกาส เนื่องจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการได้รับการสนับสนุนด้านโอกาสน้อยกว่าด้านอื่น ไม่ว่าจะเป็นการได้รับโอกาสด้านการประชุมวิชาการ การประชุมสัมมนาอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และการลาศึกษาในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านโอกาสในการได้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งพบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ทั้งนี้เพื่อให้พยาบาลประจำการได้รับโอกาสเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนให้ทำงานอย่างมีความสุข อีกทั้งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานของบุคลากร ตลอดจนผลลัพธ์ที่ดีต่อ ผู้รับบริการให้ดียิ่งขึ้นต่อไปได้

3. ควรเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อันจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข เกิดผลของการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้พยาบาลประจำการเกิดความเพียรพยายามในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน อันนำมาซึ่งผลลัพธ์เชิงบวกต่อบุคลากร องค์กรวิชาชีพ และผู้รับบริการได้ พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอันจะส่งผลต่อการมีความสุขในการทำงานซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีเชิงปฏิบัติการได้

4. หากผู้บริหารมีความต้องการจะพัฒนาและสนับสนุน ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ควรจะคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพสมรส เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน จึงสามารถพัฒนาในรูปแบบเดียวกันหรือให้การสนับสนุนในลักษณะเดียวกันได้

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
2. การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เพื่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
3. ควรจัดทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ให้พยาบาลทุกระดับในองค์การพยาบาลได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานอย่างมีความสุข
4. เมื่อระยะเวลาเพิ่มขึ้น ควรศึกษาวิจัยซ้ำถึงระดับการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการสู่ระดับสูงสุด
5. ศึกษาวิจัยความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในหน่วยงานสังกัดอื่น
6. ศึกษาวิจัยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับบริหาร

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กริชแก้ว แก้วนาค. 2541. **รูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจ  
ในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ.** วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กฤษดา แสงดี. 2545. **แนวทางการจัดอัตรากำลังทางการพยาบาล.** กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2538. **ลักษณะชีวิตสู่ความสำเร็จ 1.** กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.  
เกษม ต้นติผลลาชีวะ. 2544. **ครอบครัวสุขภาพจิตดี.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์สนุกอ่าน.
- เกษม ต้นติผลลาชีวะ. 2545. **การบริหารชีวิตและสุขภาพ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์สนุกอ่าน.
- จรัส สุวรรณเวลา. 2543. **มุมมองใหม่ระบบสุขภาพ.** กรุงเทพมหานคร: ดีไซน์จำกัด.
- จันทร์พา ทัดภูธร. 2543. **การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ และการแลกเปลี่ยน  
ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องตามการรับรู้ของลูกจ้างที่มีต่อการตอบสนองของ  
ลูกจ้าง: กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ประจำโรงพยาบาลของรัฐ  
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ  
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์. 2541. **พัฒนาคุณภาพบริการทางการแพทย์: มุ่งที่ผลลัพธ์หรือมุ่งที่กระบวนการ.** Chula Medical Journal. 43(2): 96-51.
- จิตรศิริ ชันเงิน. 2545. **การสังเคราะห์งานวิจัยโดยวิธีวิเคราะห์เมตต้า: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ  
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน. วารสารคณะพยาบาลมหาวิทยาลัยขอนแก่น.**  
25(2-3): 82-102.
- จินดารัตน์ โรมา. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ในงาน และบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์  
เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ  
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.**
- จินตนา ยูนิพันธ์. 2534. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: มิติหนึ่งของวิชาชีพ. วารสาร  
พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.** 3(2): 39-50.

- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศ องค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจียมจิตต์ จุฑาบุตร. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชมชื่น สมประเสริฐ. 2542. **รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชิวพันธ์ พีชสะกะ. 2544. **การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ เพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- दनัย เทียนพุด. 2546. **สุดยอดความสำเร็จขององค์กร.** กรุงเทพมหานคร: นาโกต้า.
- ดวงพร เลาบุตร. 2545. **แนวคิดสู่ความสำเร็จ.** กรุงเทพมหานคร: พีเอสพีวี.
- ทัศนา บุญทอง. 2542. **วิจัยทัศนัยการพยาบาลไทยปี 2000. วารสารการพัฒนารทรัพยากร มนุษย์ด้านสุขภาพ. 1(2): 94-102.**
- ทัศนา บุญทอง. 2542. **ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบสุขภาพไทย ที่พึงประสงค์ในอนาคต.** กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- ทัศนีย์ ทองประทีป และคณะ. 2544. **กระบวนการทัศนัยทางการพยาบาลตามแนวคิดเชิงพุทธศาสนา. วารสารสภาการพยาบาล (16):13-14**
- ทัศนีย์ ทองประทีป. 2545. **การพยาบาลด้านจิตวิญญาณกับกระบวนการพยาบาล. วารสารสภาการพยาบาล. 17(1): 1-11.**
- ธงชัย สันติวงษ์. 2543. **องค์การและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2545. **องค์การและการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิตย์ ทัศนัยม. 2545. **การส่งเสริมสุขภาพ: มิติการสร้างพลังอำนาจ. วารสารคณะพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 25(2-3): 103113.**

- นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการสนับสนุนทางสังคม และความผาสุกทางจิตวิญญาณ กับเซาว์อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาล ศูนย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิต วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นียดา ผุยเจริญ. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวง มหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิวัฒน์ วชิรวิภากร. 2541. **องค์กรที่มีชีวิต: หน่วยงานที่มีความสุข. วารสารข้าราชการ.** 43(5): 51-56.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. 2544. **การเสริมสร้างพลังอำนาจ: แนวทางการสร้างทีมการพยาบาล. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์.** 21(3): 225.
- ประคอง กรวรรณสุต. 2542. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 9.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชิด สุขอนันต์. 2545. **ปัจจัยส่วนบุคคลและสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความสุข และการคิดฆ่าตัวตายในนักเรียนมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขา วิชาศิลปศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประนอม โอทกานนท์ และสุวิณี วิวัฒน์วานิช. 2541. **รายงานผลการวิจัยสภาพแวดล้อม ทรัพยากรจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุไทย.** กรุงเทพมหานคร: (ม.ป.ท.)
- ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ. 2544. **การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ และยุพิน อังสุโรจน์. 2546. **การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วารสารประชากรศาสตร์.** 19(1): 55-65.
- ประยุทธ์ ปยุตโต. 2545. **การบรรยายการจบชีวิตด้วยจิตใจที่ติงามและผ่องใส. ม.ป.ท**
- ประเวศ วะสี. 2543. **สุขภาพในฐานะอุดมการณ์ของมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัย ระบบสาธารณสุข.
- ประเวศ วะสี. 2543. **สุขภาพสังคม.** กรุงเทพมหานคร: ส.ป.ร.ส.



- ประเวศ วะสี. 2545. **พ.ร.บ. สุขภาพแห่งชาติ: ธรรมนูญสุขภาพของคนไทยเครื่องมือ  
นวัตกรรมทางสังคม.** กรุงเทพมหานคร: ส.ป.ร.ส
- ประเวศ วะสี. **โลกต้องปฏิวัติจิตสำนึกใหม่.** มติชน (31 กรกฎาคม 2546): 6.
- ประเวศ วะสี. **หมอประเวชเตือนทักษิณ.** มติชน (31 มีนาคม 2547): 2.
- โปร่งเกศ เฉลิมวงศ์. 2545. **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของข้าราชการสาย ข.และ ค.  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พวงเพ็ญ ชุมหปรภาณ. 2544. **การสร้างแรงจูงใจยุคใหม่. วารสารพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.** 13(5): 9-15.
- พวงรัตน์ บุญญารักษ์. 2544. **ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล.  
กรุงเทพมหานคร: วังใหม่บุณพรีนิต**
- พวงรัตน์ บุญญารักษ์. 2546. **ขุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: พระรามสี่  
ปรีนิตตั้ง.
- พระมหานิยาม อธิวิไล (หาญสิงห์). 2545. **การศึกษาเปรียบเทียบแนวความคิดเรื่องความสุข  
ในทฤษฎีจริยศาสตร์ของจอห์น สจ๊วต มิลล์พุทธจริยศาสตร์.** วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาปรัชญา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิศมัย ฉายแสง. 2540. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอ  
ผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของพยาบาล  
วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.**
- พีพี. 2546. **การปรับตัวเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข. จุลสารข่าวรามธิบดี.** 34(5): 6.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. 2542. **การพัฒนาคุณภาพการพยาบาล สู่โรงพยาบาล  
คุณภาพ. สระบุรี: อรอนันท์การพิมพ์.**
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. 2546. **Quality and safety in nursing concept and  
practice.** กรุงเทพมหานคร: สุขุมวิทการพิมพ์.
- ไพฑูริย์ สอนทน. 2542. **คุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัด  
เพชรบูรณ์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พาริดา อิบราฮิม. 2541. **นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์**

- ฟารีดา อิบราฮิม. 2543. การหาความสุขให้ตนเองของพยาบาล. **วารสารพยาบาลศาสตร์** 18(2): 5-8
- ฟารีดา อิบราฮิม. 2545. สาระนั้นรู้: พยาบาลกับการเปลี่ยนแปลง. **วารสารพยาบาลศาสตร์** 20(2): 9-12.
- ภัทรา เผือกพันธุ์. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท** มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรา จารุสุสินธุ์. 2542. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท** มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรา จารุสุสินธุ์. และยุพิน อังสุโรจน์. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.** 13(1): 65-72.
- ภัทรวรรณ ภูเจริญ. 2542. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการวิชาการเกษตรใน ส่วนกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีกองบริหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท** มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มาริษา สมบัติบุรณ์ และคณะ. 2546. รายงานวิจัย การศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. **วารสารพยาบาล.** 21(2): 34-45.
- มาลีวรรณ เกษตรทัต. 2545. **บทบาทของพยาบาลควบคุมการติดเชื้อในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท** มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการควบคุมการติดเชื้อ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยงยุทธ เกษศาคร. 2545. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.**

- ยงยุทธ โพธิทอง. 2546. **ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัชนี้ มะนะมุติ. 2546. **ความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนา ลือวานิช. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. **พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ. ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร: นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์
- รุ่งจิต เต็มศิริกุลชัย. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ กับพฤติกรรมการเป็นผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรามธิบดี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ลดาวัลย์ รววมเมฆ. 2544. **ผู้บริหารการพยาบาล: บรรยายภาคที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล**. **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. 13(1): 17-23.
- ลลอบ หุตางกูร. 2534. **หลักพื้นฐานเพื่อการพยาบาลชีวิต-สังคม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วรรณภา ไอลูย์มพราย. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนจากองค์กรพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงาน กับการสร้างสรรค์งานในองค์กรพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วราภรณ์ สามโกเศศ. **หาความสุขจากชีวิตอย่างไร**. มติชน (11 มีนาคม 2547): 6.
- วลัยลักษณ์ คำเพ็ญ. 2544. **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร: กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. **สารสภากาการพยาบาล**. 3(2): 8-121.

- วันดี โภคะกุล. 2545. **คู่มือการดูแลผู้ป่วยสูงอายุระยะสุดท้ายสำหรับประชาชน.**  
กรุงเทพมหานคร: กรมการแพทย์.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. 2545. **การวิจัยทางการพยาบาล: หลักและแนวปฏิบัติ.** เชียงใหม่:  
โครงการตำรา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ. 2540. ความต้องการกำลังคนด้านการพยาบาล ใน พ.ศ. 2558.  
วิทยา นาควัชระ. 2543. **อยู่อย่างสง่า.** กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- วิธาน ฐานะวุฑฒ์. **มังสวิรัตีระวังกับดัดรูปแบบจับจิตด้วยใจ.** มติชน (31กรกฎาคม 2546): 6.
- วิมลวัลย์ วโรฬาร. 2535. **การรับรู้ถึงความรู้สึกไม่แน่นอน ในความเจ็บป่วย การเผชิญความ  
เครียดและความผาสุกโดยทั่วไป ของบิดา มารดาที่บุตรเข้ารับการรักษาในหน่วย  
บำบัดพิเศษ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริกุล จันทุม. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล  
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร ตันติพูลวินัย. 2538. การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาล.  
**วารสารสมาธิปติวารสาร.** 1(4): 79-86.
- ศิริพร พูนชัย. 2542. **ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความเป็น  
อิสระแห่งตน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ.** วิทยานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2545. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน.** พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพมหานคร: ทิววิสุทธิ.
- สมจิต หนูเจริญกุล 2541. บทบรรณาธิการ: การพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ.  
**วารสารสมาธิปติ.** 3(3): 256-8.
- สมยศ นาวิกการ. 2538. **การบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: นวสาส์นการพิมพ์.
- สมยศ นาวิกการ. 2545. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมยศ นาวิกการ. 2545. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมชาติ กิจบรรจง. 2546. **สู่วิถีที่ลิขิตได้.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อินฟอร์มีเดียบุ๊กส์.
- สาโรช เนติธรรมกุล. 2542. **พฤติกรรมองค์การ.** สุราษฎร์ธานี: โครงการตำราเฉลิมพระเกียรติ  
สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- สายสมร พลเชื้อ และคณะ. 2545. ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี. **วารสารสหพยาบาล**. 17(3): 38-50.
- สายสมร เฉลยกิตติ และ อารีย์วรรณ อ่อมตानी. 2545. ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ต่อการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ของพยาบาลประจำการ. **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. 14(3): 23-30.
- สิริยา สัมมาวาจ. 2545. การบริหารเวลา: แนวทางหนึ่งในการลดความเครียด. **วารสารการศึกษาศาสตร์พยาบาล**. 13(3): 89-93.
- สิวลี ศรีไธ. 2546. การพยาบาลแบบองค์รวม และมิติทางจิตวิญญาณ. **วารสารการพยาบาล**. 5(1): 42-49.
- สุกมล วิภาวีพลกุล. **พัฒนาคุณภาพชีวิตงาน**. มติชน (31 กรกฎาคม 2546): 25.
- สุวิริยา สุวรรณโคตร. 2545. คุณค่าของการพยาบาล. **วารสารวิทยาลัยศรีมหาสารคาม**. 4(2): 8-16.
- สุวิริยา สุวรรณโคตร. 2546. ปัญหาจริยธรรมทางการพยาบาล. **วารสารวิทยาลัยศรีมหาสารคาม**. 5(1): 1-9.
- เสาวรส คงชีพ. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับเซาว์อารมณ์ของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณ สุภาพงษ์. 2542. **แรงดลใจแห่งชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: กองทุนมูลนิธิธรรมเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติธรรม.
- อรพรรณ ลีอนุชวรัชย์. 2543. การเสริมสร้างพลังอำนาจกับการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช. **วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต**. 12(1): 14-24.
- อรุณวดี คุ่มสิริพิทักษ์. 2545. **การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อภิชัย มงคล และคณะ. 2545. **ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย**. กรุงเทพมหานคร: กรมสุขภาพจิต.
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. 2547. **การบรรยายความสุขในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: ม. ป. ท.



## ภาษาอังกฤษ

- Argyle, M. 2002. **The psychology of happiness**. 3<sup>rd</sup>ed. London: Methuen.
- Bandura, A. 1997. **Social learning theory**. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Baron, R. A. and Greenberg, T. 1993. **Behavior in organization**. 4<sup>th</sup>ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Bowen, D. E. and Lawler, E. E. 1992. **The empowerment of service worker: What, why, how, and when**. London: Kogan page.
- Bradford, R. J. and Sutton, M. M. 2003. From survival to success it takes more than theory. **Nursing Administration Quarterly**. 27(2): 106-119.
- Buss, D. M. 2000. The evolution of happiness. **The American Psychologist Association**. 55(1): 15-23.
- Clutterbuck, D. and Kenghan, S. 1995. **The power of empowerment: Release the hidden talents your employees**. 2<sup>nd</sup>ed. London: Clays.
- Craen, R. F. and Hirnle, C. J. 2002. **Fundamentals of nursing human health and function**. 4<sup>th</sup>ed. Philadelphia: Lippincott.
- Diener, E. 2003. Frequently asked questions (FAQ'S) about subjective well-being (Happiness and life satisfaction) [on line] Available from: <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>. (2003,05,25)
- Diener, E. 2002. Professor tracks happiness levels [on line] Available from: <http://google.com>. (2003,05,25)
- 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. **New directions in subjective well-being research: The cutting edge**. Available from: <http://google.com>. (2003,12,06)
- Diener, E. 1984. Subjective Well-Being. **Psychological Bulletin**. 95(3): 542-575.
- Erickson, J., et. al. 2003. The value of collaborative governance staff empowerment. **Journal of Nursing Administration**. 33(2): 96-104.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., and Donnelly, J. H. 2000. **Organizations: Behavior structure process**. 10<sup>th</sup> ed. Boston: McGraw-Hill.
- Gibson, C. H. 1991. A concept analysis of empowerment. **Journal of Advanced Nursing**. 16: 354-361.
- Hepple, B. 2000. **Work empowerment and equality**. [on line] available from : <http://google.com>. (2003.01,09)
- 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.
- Jackson, T. and Margaret, N. 1998. **Factors affecting achievement motivation in women: Affiliation, self-esteem, life satisfactions, and definitions of success**. Available from: <http://thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp> (2003,08,22)
- Kall, R. 2004. **Happiness and positive experience in your bottom line: At work in business**. Available from: <http://www.futurehealth.org/Positive-Experience-Work-Business.htm> (2004,01,18)
- Kanter, R. M. 1977. **Men and women of the corporation**. New York: Basic Books.
- Kanter, R. M. 1979. Power failure in management circuits. **Harvard Business Review**. 57(2): 65-75.
- Kanter, R. M. 1997. **Frontiers of management**. New York: Harvard Business Review.
- Kinicki A. and Kreitner, R. 2003. **Organizational behaviour: Key concepts, skill & best practices**. Boston: McGraw-Hill.
- Klakovich, M. D. 1996. Registered nurse empowerment: Model testing and implications for nurse administrations. **Journal of Nursing Administration**. 26(5): 29-35.
- Kotelnikov, V. 2003. **Mastering the innovation process**. [Online] Available from: [http://www.1000ventures.com/business\\_guide/](http://www.1000ventures.com/business_guide/) in process main html. (2003, 07, 20)
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2001. **Organizational behavior**. 5<sup>th</sup> ed. Boston: McGraw-Hill.
- 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.

- Laschinger, H. K. S. 1996. A theoretical approach to studying work empowerment in nursing: A review of studies testing Kanter's theory of structural power in organization. *Journal of Nursing Administration*. 20(9): 26-28.
- Laschinger, H. K. S. 2001. Theoretical framework: Relationships of concepts in research Kanter's structural theory of power in organization. Available from: <http://www.uwo.ca/fhs/nursing/lasinger/framework>. (2003, 07, 20)
- Laschinger, H. K. S. and Shamian, J. 1994. Staff nurses and nurse managers perceptions of job related empowerment and managerial self-efficacy. *Journal of Nursing Administration*. 24(10): 38-47.
- Laschinger, H. K. S., Sabiston, J. A., and Kutzscher, L. 1997. Empowerment and staff nurse decision involvement in nursing work environments: Testing Kanter's theory of structural powering organizations. *Research in Nursing and Health*. 20(1): 341-352
- Leonard, J. 2002. **The skill of happiness**. [on line] Available from: <http://www.utah.edu/unews/releases/03/mar/happy.html>. (2003,03,03)
- Letrake, S. 2002. Retaining the older nurse. *Journal of Nursing Administration*. 32 (7/8): 387-392.
- Lucas, R. E. and Diener, E. 2003. **The happy worker: Hypothesis about the role of positive affect**. Available from: <http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/research/publicitn.htm>\_(2003,08,20)
- Luthans, F. 2002. **Organization behavior**. 9<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Lykken, D. and Tallegen, A. 2003. **Happiness is a stochastic phenomenon**. Available from: <http://www.psych.umn.edu/psylabs/happness/happy.htm>. (2003,08,20)
- Lyubomirsky, S. 2002. **Subjective happiness scale (SHS)**. [on line] Available from: <http://google.com> (2003,08,03)
- Lyubomirsky, S. 2001. Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational process in well-being. *American Psychologist*. 56(7): 239-249.
- Lyubomirsky, S. and Lepper, H.S. 1999. A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicator Research*. 46(6): 137-155.
- Mandee, E. 2002. **Health promotion throughout the life span**. 5<sup>th</sup> ed. St. Louis: Mosby.

- Manion, J. 2003. Joy at work: Creating a positive workplace. **Journal of Nursing Administration**. 33(12): 652-655.
- Manojlovich, M. and Laschinger, H. K. S. 2002. The relationship of empowerment and selected personality characteristics to nursing job satisfaction. **Journal of Nursing Administration**. 32(1): 586-594.
- Manion, J. 2003. Joy at work creating a positive workplace. **Journal of Nursing Administration**. 33(12): 652-654.
- Marquis, B. L. 2000. **Leadership roles and management functions in nursing theory and application**. 3<sup>rd</sup> ed. Philadelphia: Lippincott.
- Maslow, A. H. 1970. **Motivation and personality**. New York: Harper & Row.
- Mattenson, I. 2002. **Organizational behavior and management**. 6<sup>th</sup> ed. Boston: McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. 1961. **The achieving society**. Princeton: N.T. Van Nostrand.
- McClelland, D. C. 1987. **Human motivation**. Cambridge: Cambridge University press.
- McClure, M. L. and Hinshaw, A. S. 2002. **Magnet hospitals revisited: Attraction and retention of professional nurses**. Washington: American Nurses Publishing.
- Myers, D. G. 2000. The funds, friends and faith of happy people. **The American Psychologist Association**. 1(11): 56-67.
- Neubauser, P. C. 2002. Building a high retention culture in health team. **Journal of Nursing Administration**. 32(9): 470-478.
- Newstrom, J. W. and Davis, K. 2002. **Organizational behaviour: Human behaviour at work**. 11<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Oishi, S. and Diener, E. 2001. Re-examining the general positive model of subjective well-being global domain satisfaction. **Journal of Personality**. 69(13): 641-666.
- Pavot, W. and Diener, E. 1993. Review of the satisfaction with life scale. **Psychologist Assessment**. 5(2): 164-172.
- Rodwell, C.M. 1996. An analysis of the concept of empowerment. **Journal of Advanced Nursing**. 23(2): 305-313.
- Rue, L. W. and Byars, L. L. 2003. **Management skill and application**. 10<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.

- Seligman, M. E. P. 2003. **Positive psychology questionnaires**. [on line] Available from: <http://www.positivepsychology.org/ppquestionnaires.htm>. (2003,08,03)
- Sharna, V. P. 2003. **Satisfaction equals happiness**. [on line] Available from: <http://google.com> (2003,08,06)
- Shermertorn, J. R. 1999. **Management**. 6<sup>th</sup> ed. New York: John Wiley & Sons.
- Steers, R. M. and Porter, L. M. 1979. **Motivation and work behavior**. 2<sup>nd</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Stracbota, T., et al. 2003. Reasons registered nurses leave or change employment status. **Journal of Nursing Administration**. 33(2): 111-117.
- Sumner, J. 2003. Why are nurse leaving nursing. **Nursing Administration Quarterly**. 27(2): 164-171.
- Swansburg, R. C. 2002. **Introduction to management and leadership for nurse manager**. 3<sup>rd</sup> ed. Boston: Jones and Bartlett.
- Tabbitt, R. V.1993. Demystifying organizational empowerment. **Journal of Nursing Administration**. 23(1): 18-23.
- Veerapongsuchat, A. 2003. **Work empowerment and job retention of professional nurses in the Crown Prince Hospital**. [On line] available from: <http://google.com> (2003,01,1)
- Veenhoven, R. 2002. **Happiness**. [on line] Available from: <http://google.com> (2003,08,03)
- Vroom, V. H. 1984. **Work and motivation**. New York: Robert E. Krieger.
- Whetten, D. A. and Cameron, K. S. 2002. **Developing management skills**. 5<sup>th</sup> ed. New Jersey: Pearson Product.
- Williams, S. and Cooper, L. L. 2002. **Managing workplace stress**. New York: John Willey & Sons.
- Wilson, B. and Laschinger, H. K. S. 1994. Staff nurses' perception of job empowerment and organizational commitment. **Journal of Nursing Administration**. 24(4): 39-47.
- Yamane, T. 1973. **Statistics: An introduction analysis**. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper & Row.





ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ- สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ศาสตราจารย์ ดร. สมจิต หนูเจริญกุล	ศาสตราจารย์ สาขาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. อาจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี	อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. นางมาริษา สมบัติบุญ	หัวหน้างานคลินิกพิเศษ โรงพยาบาลศิริราช
4. นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน	รองหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
5. นางสาววิมลวัลย์ วโรฬาร	หัวหน้าหอผู้ป่วยไอซียูทารกแรกเกิด โรงพยาบาลรามธิบดี

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบสอบถาม

### เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้าง  
พลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงาน  
❖ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ❖

### คำชี้แจง

- แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ
 

ส่วนที่ 1	แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 6 ข้อ
ส่วนที่ 2	แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	จำนวน 20 ข้อ
ส่วนที่ 3	แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวน 11 ข้อ
ส่วนที่ 4	แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	จำนวน 20 ข้อ
- โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนในการตอบคำถามในแต่ละส่วน
- ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับและนำมาใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตของท่าน จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามความเป็นจริง

❖ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง สำหรับความร่วมมือที่ดีเยี่ยมของท่าน ❖



**♣ ส่วนที่ 1: แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ♣**

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล มีจำนวน 6 ข้อ

**คำชี้แจง :** โปรดใส่เครื่องหมาย (3) ลงในช่อง  หน้าคำตอบ และเติมค่าลงในช่องว่างที่เว้นไว้ตามความเป็นจริงของท่าน ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)
2. สถานสภาพสมรส
  - โสด
  - คู่
  - หม้าย/ หย่า / แยก
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
  - ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
  - สูงกว่าปริญญาตรี โปรดระบุ.....
4. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในวิชาชีพพยาบาล.....ปี (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)
5. ท่านทำงานแผนก
  - กุมารเวชกรรม
  - อายุรกรรม
  - ศัลยกรรม
  - หู ตา คอ จมูก
  - สูติกรรม
  - อื่นๆ โปรดระบุ.....
6. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน.....ปี (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)



♠ ส่วนที่ 2: แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ♠

แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีจำนวน 20 ข้อ

**คำชี้แจง :** ข้อความต่อไปนี้เป็นารแสดงความคิดเห็นตามการรับรู้ของท่าน **ไม่มีคำตอบใดที่ผิด**

**หรือถูก** ขอให้ท่านโปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วใส่เครื่องหมาย (3) ลงใน

ช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา
- 4 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยมาก
- 3 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อย
- 2 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบางครั้ง
- 1 หมายถึง ไม่มีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นเลย

**ตัวอย่าง**

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านได้เข้ารับการอบรมสัมมนา ประชุมวิชาการ ในหน่วยงาน				3	
2	ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านได้ลาศึกษาต่อ ในระดับสูงขึ้น	3				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	<b>ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน</b> ท่านกล้าเสนอแนะวิธีทำงานใหม่ๆโดยไม่กลัวว่าเมื่อ ผิดพลาดแล้ว จะถูกผู้บังคับบัญชาตำหนิ					
2	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ในการแสดงความ คิดเห็นในการทำงาน					
3	..... .....					
4	..... .....					
5	..... .....					
6	<b>ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร</b> ท่านได้รับแจ้งผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น					
7	ในหอผู้ป่วยมีการประชุมเพื่อแจ้งนโยบาย และการดำเนินงานของหน่วยงาน					
8	..... .....					
9	..... .....					
10	..... .....					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	<b>ด้านการได้รับทรัพยากร</b> ผู้บังคับบัญชาจัดสรรให้หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์อย่างพอเพียง					
12	ผู้บังคับบัญชาจัดการให้ท่านมีวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมใ้ใช้อยู่เสมอ					
13	..... .....					
14	..... .....					
15	..... .....					
16	<b>ด้านการได้รับโอกาส</b> ท่านได้เข้ารับการอบรมสัมมนา ประชุมวิชาการในหน่วยงาน					
17	..... .....					
18	..... .....					
19	..... .....					
20	..... .....					



**◆ ส่วนที่ 3: แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ◆**

แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีจำนวน 11 ข้อ

**คำชี้แจง :** ข้อความต่อไปนี้ เป็นแบบวัดระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ขอให้ท่านพิจารณา ในแต่ละข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย (3) ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ความหมายของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

- 5 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา
- 4 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยมาก
- 3 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อย
- 2 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบางครั้ง
- 1 หมายถึง ไม่มีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นเลย

**ตัวอย่าง**

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย		3			
2	ท่านเชื่อว่าความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น				3	



ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านมีความพากเพียรในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ					
2	ท่านมีความมานะพินฝ่าอุปสรรคในงานที่ยาก โดยใช้ทักษะของตนเองอย่างเต็มที่					
3	.....					
4	.....					
5	.....					
6	.....					
7	.....					
8	.....					
9	.....					
10	.....					
11	.....					



### ♥ ส่วนที่ 4: แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ♥

แบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีจำนวน 20 ข้อ

**คำชี้แจง:** ข้อความต่อไปนี้ เป็นแบบวัด ระดับความสุขในการทำงาน ขอให้ท่านพิจารณาในแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (3) ลงในช่องว่างที่ตรงกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับท่านเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การเลือกดังนี้

ความหมายของระดับความสุขในการทำงาน

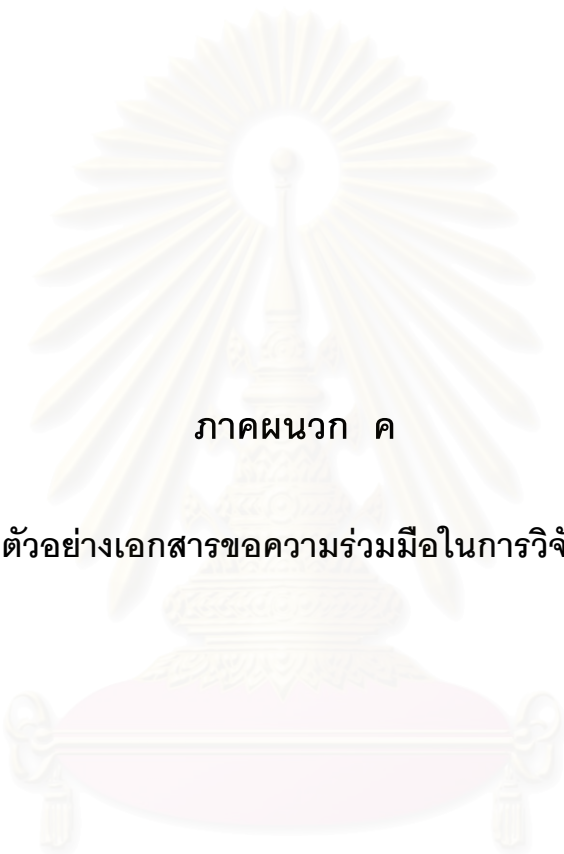
- 5 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา
- 4 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยมาก
- 3 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อย
- 2 หมายถึง เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบางครั้ง
- 1 หมายถึง ไม่มีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นเลย

#### ตัวอย่าง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านมีความสุขในการทำงาน		3			
2	ท่านรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน	3				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	<b>ความพึงพอใจในชีวิต</b> ท่านมีความสุขในการทำงาน					
2	.....					
3	.....					
4	.....					
5	.....					
6	<b>ความพึงพอใจในงาน</b> ท่านได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
7	.....					
8	.....					
9	.....					
10	.....					
11	<b>อารมณ์ทางด้านบวก</b> ท่านรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน					
12	.....					
13	.....					
14	.....					
15	.....					
16	<b>อารมณ์ทางด้านลบ</b> ท่านไม่สบายใจ เมื่อเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์					
17	.....					
18	.....					
19	.....					
20	.....					





ภาคผนวก ค

ตัวอย่างเอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/ ๕๕๑

125

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

19 มกราคม 2547

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ศาสตราจารย์ ดร. สมจิต หนูเจริญกุล

เนื่องด้วย นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ดร. สุภัทญา ประจุศิลป์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุภัทญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการการศึกษา โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร.02-2189806

ชื่อนิสิต นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล โทร. 06-0968315, 02-2011032



ที่ ศธ 0512.11/ 089

126  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

19 มกราคม 2547

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช

เนื่องด้วย นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางมาริษา สมบัติบุรณ์ ผู้จัดการคลินิกพิเศษ ฝ่ายการพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

นางมาริษา สมบัติบุรณ์

งานบริการการศึกษา

โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร.02-2189806

ที่นินสิต

นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล โทร. 06-0968315, 02-2011032



ที่ ศร 0512.11/ 1๐๖

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ถนนพญาไท

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

3๑ มกราคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี

เนื่องด้วย นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล นิสิตชั้นปริญญาโท นิตินิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์กับ ความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ค.อ.หญิง ดร.บุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 30 คน และเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 4 ชุด ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ 2) แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลประจำการ 3) แบบสอบถามแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลประจำการ 4) แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ ในการทดลองใช้เครื่องมืออีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุกิตติป  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุกิตติป)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ตำแหน่งเรียน หัวหน้าภาควิชาพยาบาล โรงพยาบาลรามาธิบดี

งานจัดการศึกษา โทร.02-218-9825 โทรสาร 02-218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ค.อ.หญิง ดร. บุพิน อังสุโรจน์ โทร.02-2189806

ชื่อนิสิตผู้วิจัย นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล โทร. 06-0968315, 02-2011032

ที่ ศธ 0512.11/ 102

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒/ มกราคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้บันทึกเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาสารนครเชียงใหม่

เนื่องด้วย นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ให้บันทึกดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยใช้เครื่องมือการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ ทั้งนี้ขอขออนุญาตประสานงานเรื่องวัน เวลา และสถานที่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร.02-2189806

ชื่อ นิสิต นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล โทร. 06-0968315, 02-2011032



ที่ ศธ 0512.11/ ๑๒

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๑/ มกราคม 2547

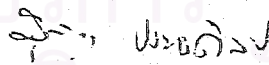
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช

เนื่องด้วย นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกาครั้งนี้จึงขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยใช้เครื่องมือการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ ทั้งนี้หนังสือจะประสานงานเรื่องวัน เวลา และสถานที่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร.02-2189806

ที่อนิสิต นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล โทร. 06-0968315, 02-2011032

ที่ ศธ 0512.11/ ๙๗

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๙/ มกราคม 2547

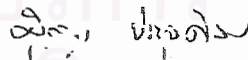
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

เนื่องด้วย นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยใช้เครื่องมือการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ ทั้งนี้หนังสือจะประสานงานเรื่องวัน เวลา และสถานที่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจักษ์ศิลป)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร.02-2189806

ชื่อนิสิต

นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล โทร. 06-0968315, 02-2011032

ภาคผนวก ง

ตัวอย่างเอกสารรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ถนนพระราม 6 กทม. 10400

132

โทร. (662) 245-5704, 201-1296 โทรสาร (662) 246-2123

Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital, Mahidol University

Rama VI Road, Bangkok 10400, Thailand

Tel. (662) 245-5704, 201-1296 Fax (662) 246-2123

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี

มหาวิทยาลัยมหิดล

เลขที่ ๐๐๘๘/๒๕๔๗

ชื่อโครงการ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

เลขที่โครงการ/รหัส

ID ๐๓-๔๗-๓๓ บ

ชื่อหัวหน้าโครงการ

นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล

ที่ทำงาน

ภาควิชาพยาบาลศาสตร์  
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี  
มหาวิทยาลัยมหิดล

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับแนวปฏิบัติ  
เฮลซิงกิ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี

ลงนาม

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

(ศาสตราจารย์นายแพทย์กฤษฎา รัตนโอฬาร)

ลงนาม

คณบดีคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี

(ศาสตราจารย์นายแพทย์ประกิต วาทีสาธกกิจ)

วันที่รับรอง

๑๗ มีนาคม ๒๕๔๗



คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ถนนพระราม 6 กทม. 10400

133

โทร. (662) 245-5704, 201-1296 โทรสาร (662) 246-2123

Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital, Mahidol University

Rama VI Road, Bangkok 10400, Thailand

Tel. (662) 245-5704, 201-1296 Fax (662) 246-2123

**Documentary Proof of Ethical Clearance Committee on Human Rights  
Related to Researches Involving Human Subjects  
Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital, Mahidol University**

No. 0089/2004


**Title of Project** Relationships between Personal Factors, Work Empowerment, Achievement Motivation, and Work Happiness of Staff Nurse, Governmental University Hospitals


**Protocol Number** ID 03-47-33

**Principal Investigator** Miss Jontjit Lertwiboonmongkol

**Official Address** Department of Nursing  
Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospitals  
Mahidol University

The aforementioned project has been reviewed and approved by Committee on Human Rights Related to Researches Involving Human Subjects, based on the Declaration of Helsinki.

**Signature of Chairman**  
**Committee on Human Rights Related to**   
**Researches Involving Human Subjects** Prof. Krisada Ratana-olarn, M.D., FRCST, FICS.

**Signature of Dean**   
Prof. Prakrit Vathesatogkit, M.D., ABIM.,FRCP.

**Date of Approval** March 17, 2004



คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ถนนพระราม 6 กทม. 10400

134

โทร. (662) 245-5704, 201-1296 โทรสาร (662) 246-2123

Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital, Mahidol University

Rama VI Road, Bangkok 10400, Thailand

Tel. (662) 245-5704, 201-1296 Fax (662) 246-2123

ที่ จวค ๐๒๓๗/๒๕๔๗

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๔๗

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

เรียน นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล

อ้างอิง โครงการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงงใจไป สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

หมายเลข โครงการวิจัย ID ๐๓-๔๗-๓๓ ๒

ในนามของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ผมขอแสดงความยินดีที่โครงการวิจัยดังกล่าวข้างต้นของท่านได้ผ่านความเห็นชอบ จากคณะกรรมการฯแล้ว

เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี ว่าด้วยการศึกษาวิจัยและการทดลองในมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๔๔ คณะกรรมการฯ ขอให้ท่านถือปฏิบัติโดยเป็นไปตามข้อแนะนำดังต่อไปนี้

๑. การดำเนินการวิจัยจะต้องเป็นไปตาม โครงร่างวิจัยล่าสุดที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนแล้ว
๒. การดำเนินการวิจัยจะต้องไม่เบี่ยงเบน ไปจาก โครงร่างวิจัยหรือมีการเปลี่ยน โครงร่างการวิจัยก่อนที่การแก้ไขเพิ่มเติม โครงร่างวิจัยนั้น จะได้รับการอนุมัติและเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนก่อน ยกเว้นในกรณีจำเป็นที่จะต้องกระทำไปก่อนเพื่อขจัดอันตรายเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นกับผู้ยินยอมคนให้ทำวิจัย
๓. ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงชื่อโครงการจากชื่อเดิมที่เสนอไว้ ต่อคณะกรรมการฯ ต้องแจ้งชื่อมายังคณะกรรมการฯ เพื่อออกหนังสือรับรองให้เสมอ
๔. ผู้ยินยอมคนให้ทำวิจัยจะต้องได้รับเอกสารชี้แจงข้อมูล/คำแนะนำแก่ผู้ยินยอมคนให้ทำวิจัย (Patient/Participant Information Sheet) และลงนามในหนังสือยินยอม โดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ (Informed Consent Form) ก่อนเริ่มดำเนินการวิจัย
๕. ในเอกสารชี้แจงข้อมูล/คำแนะนำแก่ผู้ยินยอมคนให้ทำวิจัย (Patient's Information Sheet) จะต้องพิมพ์ข้อความดังต่อไปนี้ไว้ ด้วยทุกครั้ง

“ ถ้าท่านมีข้อข้องใจหรือมีความกังวลเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยของโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถติดต่อได้ที่ ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี งานบริการวิชาการและวิจัย ชั้น ๕ (ห้อง ๕๐๐) ศูนย์การแพทย์สิริตติ โทรศัพท ๐๒-๒๐๑ ๕๕๔๑ ในเวลาราชการ”

๖. ความลับของผู้ยินยอมคนให้ทำวิจัย จะต้องถูกปกปิดไว้ตลอดเวลา ยกเว้นถ้าเป็นคำสั่งตามกฎหมาย

สุดท้ายนี้ ขอให้โครงการวิจัยของท่านประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายอันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อประโยชน์ของมนุษยชาติสืบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ กฤษณา รัตนโอฬาร)  
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

## ประวัติผู้วิจัย

นางสาวจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล เกิดวันที่ 4 เมษายน พ.ศ. 2507 ที่จังหวัดภูเก็ต สำเร็จการศึกษา  
พยาบาลศาสตรบัณฑิต จากคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อ พ.ศ. 2530  
และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการ  
ศึกษา 2545 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง พยาบาลระดับ 6 หน่วยงานไอซียูทารกแรกเกิด คณะแพทยศาสตร์ โรง  
พยาบาลรามาริบัติ กรุงเทพมหานคร



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย