

ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน
กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์



นางรัชณี หาญสมสกุล

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

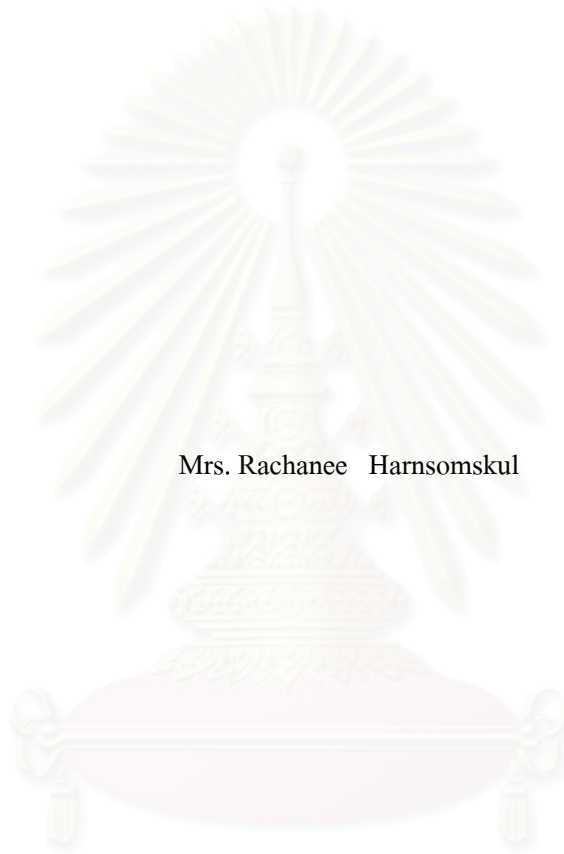
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, HEALTHY WORK ENVIRONMENTS,
WORK CHARACTERISTICS, WITH JOY AT WORK OF NURSING PERSONNEL
IN THE DEPARTMENT OF CORRECTIONS.



Mrs. Rachanee Harnsomskul

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2007

Copyright of Chulalongkorn University

รัชนี หาญสมสกุล : ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
ในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำ
สถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ (RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL
FACTORS, HEALTHY WORK ENVIRONMENTS, WORK CHARACTERISTICS,
WITH JOY AT WORK OF NURSING PERSONNEL IN THE DEPARTMENT OF
CORRECTIONS) อ.ที่ปรึกษา: ผศ. ร.อ. หญิง ดร. วาสนิ วิเศษฤทธิ์, 151 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาล
และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน
ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล
สังกัดกรมราชทัณฑ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรพยาบาล จำนวน 164 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบ
หลายชั้นคอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมี 4 ชุดคือ ข้อมูลส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่
เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานและมีความสุขในการทำงาน เครื่องมือทุกชุดได้ผ่านการ
ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟาครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.96, 0.95 และ 0.93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจง
ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์
อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.491$)
2. ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ไม่มี
ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล
สังกัดกรมราชทัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการ
ทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำ ในระดับปานกลาง ($r = 0.61$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาล
ประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ($r = 0.58$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

สาขาวิชา การบริหารพยาบาลลายมือชื่อนิสิต
ปีการศึกษา 2550 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

4877849136: MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: PERSONAL FACTORS/ HEALTHY WORK ENVIRONMENTS/ WORK CHARACTERISTICS / JOY AT WORK OF NURSING PERSONNEL IN THE DEPARTMENT OF CORRECTIONS

RACHANEE HARNSOMSKUL: RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, HEALTHY WORK ENVIRONMENTS, WORK CHARACTERISTICS, WITH JOY AT WORK OF NURSING PERSONNEL IN THE DEPARTMENT OF CORRECTIONS. THESIS ADVISOR: ASST. PROF. CAPT. WASINEE WISESRITH, Ph.D., RN., 151 pp.

The research was designed to study joy at work of nursing personnel and to determine the relationships between personal factors, healthy work environments, work characteristics with joy at work of nursing personnel in The Department of Corrections. The sample was 164 nursing personnel, randomly selected through multi-stage sampling technique. Research instruments were questionnaires consisting of four parts; personal factors, healthy work environments, work characteristics and joy at work. They were judged by a panel of experts for their validities and reliabilities. The Cronbach's alpha coefficients were 0.96, 0.95 and 0.93 respectively. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficients.

The major findings were as follows:

1. The joy at work of nursing personnel in The Department of Corrections was at the high level. ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.491$)
2. Personal factors of nursing personnel in terms of age, marital status, educational level, experiment were not related to the joy at work of nursing personnel in The Department of Corrections.
3. Healthy work environments was positively related to the joy at work of nursing personnel in The Department of Corrections, at moderate level ($r = 0.61$) with the significance at the 0.05 level.
4. Work characteristics was positively related to the joy at work of nursing personnel in The Department of Corrections, at moderate level ($r = 0.58$) with the significance at the 0.05 level.

Field of Study:Nursing Administration ... Student's Signature: *Rachanee Harnsomskul.*
 Academic Year: ... 2007Advisor's Signature: *Wasinee Wisersith*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.อ. หญิง ดร. วาสนี วิเศษฤทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลา ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ให้คำแนะนำ ซักคิดเห็น และเป็นທີ່ปรึกษา ตลอดจนแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งให้กำลังใจ ห่วงใยเอาใจใส่ผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาที่อาจารย์มอบให้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โปธิสาร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และให้ ข้อเสนอแนะ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้รวมทั้งประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีค่าแก่ผู้วิจัยตลอด ระยะเวลาการศึกษา ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ที่กรุณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ของเครื่องมือการวิจัย ขอขอบคุณผู้บัญชาการ/ผู้อำนวยการเรือนจำ/ ทัณฑสถาน รวมทั้งบุคลากร พยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 66 แห่ง รวมถึงบุคลากร กองบริการทางการแพทย์ ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือการ วิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล

กราบขอบพระคุณ นายแพทย์ จอน เลอวิทย์วรพงศ์ ผู้อำนวยการทัณฑสถานโรงพยาบาล ราชทัณฑ์และ คุณ ประนอม พุทธสุวรรณ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่เอื้อเวลาเรียนและสนับสนุน หนังสือ เอกสารต่างๆรวมทั้งเจ้าหน้าที่พยาบาลแผนกศัลยกรรมชายทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และปรารถนาดีมาตลอด ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้ความรักเอาใจใส่ ให้กำลังใจและสิ่งที่ดีงามแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณบุคคลในครอบครัว คุณ ชาญณรงค์ หาญสมสกุล สามี และ คุณ มนัสชาญ หาญสมสกุล บุตรชาย ขอขอบคุณเพื่อนที่ทำงาน ที่ให้ความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมรุ่นที่คอยเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัย ทำயที่สุดขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุน เอื้ออาทร ให้สิ่งดี ๆ แก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าของงานวิจัยนี้ ขอมอบแต่บิดา มารดา ครูอาจารย์และผู้ที่มีพระคุณทุกท่าน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
บริบทสถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	31
ปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ความสุขในการทำงาน.....	39
แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน.....	41
แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน.....	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	64
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	66
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	79
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง.....	81
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82

5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	101
	สรุปผลการวิจัย.....	102
	อภิปรายผล.....	104
	ข้อเสนอแนะ.....	113
	รายการอ้างอิง.....	115
	ภาคผนวก.....	130
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	131
	ภาคผนวก ข ตัวอย่างหนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอ ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวม ข้อมูลการวิจัย.....	133
	ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย.....	137
	ภาคผนวก ง สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	143
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	151

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามชื่อสถานพยาบาลในเรือนจำ/ ทัณฑสถาน.....	69
2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล.....	70
3	ค่าความเที่ยงแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่ เหมาะสมในการทำงานงาน ลักษณะงาน กับความสุขใน การทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล.....	78
4	จำนวนและร้อยละของบุคลากรพยาบาล จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในสถานพยาบาล.....	83
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ในการทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล จำแนกตามรายด้าน.....	84
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมที่ เหมาะสมในการทำงานด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตาม รายชื่อ.....	85
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมที่ เหมาะสมในการทำงานด้านการร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ จำแนกตาม รายชื่อ.....	86
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมที่ เหมาะสมในการทำงานด้านการส่งเสริมการตัดสินใจ จำแนกตามรายชื่อ	87
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ลักษณะงานของ บุคลากรพยาบาล ประจำสถานพยาบาล จำแนกตามรายด้าน.....	88
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน จำแนกตามรายชื่อ.....	89
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกตามรายชื่อ.....	90
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน จำแนกตามรายชื่อ.....	91

13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายชื่อ.....	92
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ลักษณะงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน จำแนกตามรายชื่อ.....	93
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล จำแนกตามรายด้าน.....	94
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล จำแนกตาม รายชื่อ.....	95
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล จำแนกตามรายชื่อ.....	96
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล จำแนก ตามรายชื่อ.....	97
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล จำแนกตามรายชื่อ.....	98
20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานกับความสุขในการ ทำงานของบุคลากรพยาบาล.....	99
21	แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายชื่อกับคะแนนรวม.....	144

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลที่ทำงานในเกือบทุกองค์กร มุ่งเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสุขในการทำงานเพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กรซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ที่กล่าวถึงการดูแลคุณภาพของบุคคลให้มีความสุขภาวะที่ดี ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ยึดกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10, 2550) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขในการทำงานนั้น องค์กรมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมทำให้เกิดความสุขในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยของอารมณ์ในทางบวก มีความคิดทางสร้างสรรค์ อยากทำงานด้วยความสนุกสนานด้วยความรู้สึกมีความสุข แม้ว่าจะงานหนัก และเหนื่อย แต่ถ้ามีการช่วยเหลือกัน มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทำให้เกิดการช่วยเหลือกัน เต็มใจทำงานมีความรักในงานและเกิดความผูกพัน พึงพอใจปฏิบัติงานด้วยความสุข มีผลต่อการพัฒนางานในองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพของงานบริการได้ แต่ถ้าบุคลากรพยาบาลมีความสุขในการทำงานในระดับต่ำผลเสียย่อมตกอยู่กับผู้รับบริการ ส่งผลให้คุณค่าของวิชาชีพการพยาบาลลดต่ำลงไปด้วยก่อให้เกิดภาพพจน์และชื่อเสียงของโรงพยาบาลและวิชาชีพในทางลบ มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพเป็นอย่างมากในการทำงานทั้งโรงพยาบาลภาคเอกชนและภาครัฐบาล (จรรยาบรรณพยาบาล, 2546)

กรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานในกระทรวงยุติธรรม มีภารกิจหลักในการควบคุมนักโทษและดูแลความมั่นคงปลอดภัยของเรือนจำ มีสถานพยาบาลอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน 135 แห่ง บุคลากรพยาบาลประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพและ/หรือพยาบาลเทคนิคให้การดูแลการบริการพยาบาลตลอดจนจัดการให้ผู้ต้องขังป่วยได้รับการรักษาหรือให้การพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วยเกิดขึ้น จำนวนบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลในส่วนกลางจะมากกว่าส่วนภูมิภาคที่จัดเป็นสถานพยาบาลระดับปฐมภูมิ หน่วยงานการดูแลสุขภาพให้การรักษาเฉพาะผู้ต้องขังเท่านั้นซึ่งเป็นการที่สนับสนุนนโยบายกรมราชทัณฑ์เรื่องให้การดูแลสุขภาพ การรักษา การพยาบาลผู้ต้องขังสถานบริการสุขภาพขนาด 500 เตียง มีแห่งเดียวในประเทศไทยคือทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จำนวนบุคลากรพยาบาลมี 64 คน (กองบริการทางการแพทย์ กรมราชทัณฑ์, 2548) นอกจากนี้โรงพยาบาลแห่งนี้แล้ว ยังมีสถานพยาบาลที่มี

บุคลากรพยาบาลประจำการอย่างน้อย 1-2 คน ตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ ที่ว่าด้วย “เรือนจำ ทุกแห่งให้จัดให้มีสถานพยาบาลเพื่อเป็นที่ทำการรักษาพยาบาลผู้ต้องขังที่ป่วยและจัดให้มีผู้มีความรู้พอสมควรมีหน้าที่ประจำสถานพยาบาลนั้น” (วิสัย พุทธกะวัน, 2534)

จากการที่ขาดแคลนแพทย์ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบงานที่สามารถให้การรักษเบื้องต้นอาการของโรคในระดับไม่ซับซ้อนได้ เป็นปัจจัยงานที่บุคลากรต้องให้การดูแลผู้ต้องขังป่วยเมื่อมีเจ็บป่วยทั้งกายและจิต

นอกจากนั้นบุคลากรพยาบาลมีการทำงานที่หลากหลาย เช่น การส่งต่อผู้ต้องขังป่วย ออกโรงพยาบาลนอกเรือนจำที่ต้องปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบ(พระราชบัญญัติราชทัณฑ์, 2534) ยังต้องดูแลครอบคลุมถึงงานอาชีวอนามัยเรือนจำ เช่น การทำงานเกี่ยวกับการดูแลความปลอดภัยจากการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง เช่น การได้รับสารพิษจากสารเคมีที่ใช้ในงานช่างไม้ การให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยแก่นักโทษที่ออกงานสาธารณะ รวมถึงการดูแลความสะอาดของอาหาร น้ำดื่ม และ เรือนนอน การดูแลรักษาให้การส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค เช่น การตรวจสุขภาพแรกรับการป้องกันโรคระบาด ผู้ป่วยโรคจิต ผู้ป่วยติดยาเสพติด การฟื้นฟูสภาพร่างกายทั้งปกติและทุพพลภาพ หรือการตัดสินใจเสนอความคิดเห็น เมื่อพิจารณาเห็นว่าควรส่งผู้ต้องขังไปโรงพยาบาล นอกที่อยู่ในพื้นที่ในกรณีที่มีการรักษานั้นเกินความสามารถของบุคลากรพยาบาล อีกทั้งจำเป็นต้องสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการยอมรับในผลลัพธ์ของงานนั้น เช่น ประสานงานกับหน่วยงานสุขภาพภายนอกอาทิ เช่น กองควบคุมวัณโรค หรือสำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติ จากสถิติการส่งออกผู้ต้องขังป่วย จากโครงการพัฒนาระบบงาน ย้าย/ ส่งต่อผู้ต้องขังป่วย มีผู้ต้องขังป่วย ออกไปรักษาตัวที่โรงพยาบาลภายนอก 4,036 ราย ไป- กลับในวันเดียว 11,201ราย (กรมราชทัณฑ์, 2546) ตลอดจนการประสานงานกับองค์การที่ดูแลนักโทษต่างชาติ การรักษาพยาบาลจึงเป็นหน้าที่ของบุคลากรสุขภาพในเรือนจำ/ทัณฑสถานที่ผู้ใดไม่สามารถทำหน้าที่แทนได้ ความรู้ความสามารถของบุคลากรพยาบาลในสถานพยาบาลประจำเรือนจำ/ทัณฑสถานนั้น การที่บุคลากรพยาบาลมีการปฏิบัติงานด้วยความหลากหลายในหน้าที่จึงเป็นเอกลักษณ์ของงานในเรือนจำที่แตกต่างจากโรงพยาบาลภายนอก เนื่องจากผู้ต้องขังส่วนใหญ่การศึกษาน้อย ครอบครัวแตกแยก หรือมีความผิดปกติทางด้านจิตใจเมื่อบุคคลเหล่านี้ได้รับการลงโทษจึงรวมเอาวัฒนธรรมต่าง ๆ ของแต่ละคน จึงเกิดวิถีทางวัฒนธรรมในเรือนจำ (Clemmer, 1966) มีความแตกต่างจากสังคมภายนอกในเรื่องการดำรงชีวิต สิทธิต่าง ๆ ที่ได้รับมักจะมีเงื่อนไขทำให้ผู้ต้องขังมีความรู้สึกติดต่อด้านเรือนจำ/ ทัณฑสถานในด้านลบ และเมื่อมีการเจ็บป่วยเกิดขึ้นบุคลากรพยาบาลต้องให้ความสำคัญกับงาน โดยต้องคำนึงถึงสิทธิของความเป็นมนุษย์ที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติที่กำหนดสิทธิหน้าที่ด้านสุขภาพในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วนในสังคม ในที่นี้จะยกตัวอย่างในสิทธิที่เกี่ยวข้องกับผู้ต้องขังคือ “สิทธิในการอยู่ในสิ่งแวดล้อม และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ” การดูแลรักษาต้องทำเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป การดูแล

ผู้ต้องขังป่วยเป็นปัจจัยของงานในเรื่องของลักษณะงานที่มีความแตกต่างไปจากผู้ป่วยที่ใช้บริการนอกเรือนจำ/ทัณฑสถาน ภาระงานที่หลากหลายนี้เป็นที่ตระหนักในความคิดของบุคลากรพยาบาล ควรให้ความช่วยเหลือดูแลด้วยความคาดหวังให้ผู้ต้องขังป่วยหายจากโรคภัย สภาพร่างกายดีขึ้น เพื่อกลับไปเป็นคนดีของสังคมรวมทั้งการให้คุณค่าความสำคัญของงานด้านปัจเจกบุคคลมีความตระหนัก ความเข้าใจ ความไว มีความรู้สึกกับความต้องการและวิถีชีวิตตลอดจนบริบทสังคม วัฒนธรรมของผู้ต้องขังและญาติ เพื่อที่จะให้การตอบสนองต่อความต้องการ ได้อย่างครอบคลุม ในลักษณะองค์รวม (วาสิณี วิเศษฤทธิ์, 2549)

Warr (1990) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดภายในจิตใจของบุคคลมีตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย การรับรู้ในงานกระตือรือร้น มีวินัยในตนเอง รู้สึกตนเองมีคุณค่าเกิดความภาคภูมิใจ (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2542) ดังนั้นจะเห็นว่าบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานบริการสุขภาพกับบุคคลเหล่านี้ให้โดยไม่มีเงื่อนไข ถึงแม้ว่างานให้การพยาบาลผู้ต้องขังป่วยจะเป็นภาระงานหนักและเหนื่อยที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตผู้อื่นแต่ก็ยังพบว่าความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง (พวงเพ็ญ ชุณหพราน, 2549) สิ่งที่ทำไปนั้นเป็นเครื่องเลี้ยงชีวิตของคนทั้งหลาย เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์อื่น (พระพรหมคุณาภรณ์, 2548) มีความภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนด้วยกัน ผลสำเร็จของงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมีผลต่อความสุข

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานทั้งในโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลรัฐบาลพบว่าอยู่ในระดับสูงโดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยตัวบุคคล ปัจจัยงาน ปัจจัยองค์กร (พวงเพ็ญ ชุณหพราน, 2549) ความสุขในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยบุคคล จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่า อายุ สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยงาน พรรณีภา สืบสุข (2548) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงาน และปัจจัยองค์กรนับว่าเป็นเรื่องสำคัญควรมีการพัฒนาองค์การให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีความสุขสอดคล้องกับ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงาน

ในขณะที่เดียวกันบุคลากรพยาบาลในสถานพยาบาลประจำเรือนจำ/ทัณฑสถานพยาบาล ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิคที่แตกต่างกันในระดับการศึกษา โอนย้ายด้วยเหตุผลทางครอบครัวซึ่งมีทั้งส่วนที่บุคลากรพยาบาลมีประสบการณ์การทำงานมาก่อนหรือรับจากสถานพยาบาลอื่นๆ มาบรรจุตำแหน่งหน้าที่เมื่อสำเร็จจากสถานศึกษาตามส่วนภูมิภาค ดังนั้นจึงมีความแตกต่างกันในลักษณะส่วนบุคคลที่ได้มาปฏิบัติงานอยู่ในสถานพยาบาลประจำเรือนจำ/ทัณฑสถาน สถานที่นี้ออกจากจะอยู่ในสถานที่ที่มีลักษณะโครงสร้างทางกายภาพพิเศษเฉพาะแล้ว การทำงานของบุคลากรพยาบาลอยู่ในสภาพแวดล้อมทางชีวสังคมที่ต้องเกี่ยวข้องกับการสื่อสารในระหว่างหน่วยงานด้วยกัน ต้องมีการติดต่อประสานงานกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ บทบาทหน้าที่แตกต่างกันไป ความสำคัญของการสื่อสารแต่ละหน่วยงานหรือองค์การจึงต้องสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการสื่อสารหน่วยงานกรมราชทัณฑ์ต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดี มีประสิทธิภาพเนื่องจากการบริการสุขภาพของบุคลากรพยาบาลมีการทำงานร่วมกับหน่วยงานฝ่ายอื่นๆ เช่น ฝ่ายปกครอง ฝ่ายควบคุม ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของเรือนจำ มีผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาปัญหาอุปสรรคของการปฏิบัติงานในการให้บริการด้านการรักษาพยาบาลของสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ พบว่าปัญหาบุคลากรทางการแพทย์อยู่ในระดับที่มีปัญหาอุปสรรคมากและยังพบว่ามี การสื่อสารที่ยังขาดประสิทธิภาพ (รุ่งศรี ศิริเพ็ญ, 2548) เป็นปัจจัยงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน สถานพยาบาลเป็นหน่วยงานปฏิบัติงานตามนโยบายด้านพัฒนาสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ผู้ต้องขังดูแลตนเองได้ป้องกันส่งเสริมมิให้เป็นโรคอัน เกิดจากการฝึกวิชาชีพภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน การแก้ไขปัญหาคงต้องช่วยกันแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังป่วย เนื่องจากสภาพจิตใจของผู้ต้องขังอยู่ในสภาวะที่ท้อแท้ไม่มีกำลังใจ อีกทั้งยังเกิดความเจ็บป่วยขึ้นมา จึงเป็นปัญหาอุปสรรคค่อนข้างมากในการรักษาพยาบาล เพราะผู้ต้องขังป่วยต้องให้การรักษาทั้งร่างกายและจิตใจควบคู่กันไปด้วย ดังนั้นจะเห็นว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานแม้ว่าจะเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัย และงานที่ต้องพบกับปัญหาอุปสรรค ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เมื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้มีการป้อนกลับข้อมูลจะทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน มีการติดต่อสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน เมื่อมีปัญหาหารือกันแก้ไขให้คลี่คลาย มีการสนับสนุนให้เกิดความกล้าตัดสินใจ และมั่นใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในเรือนจำ/ทัณฑสถาน สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยองค์การที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาของ Dick Clark ซึ่งเป็นหัวหน้าบริษัทเงินทุนใน Monsanto กล่าวว่า การมีความสุขที่มาจากความพึงพอใจในงานของบุคลากรในหน่วยงาน จะทำให้งานและชีวิตส่วนตัวมี

ความสมดุลกัน เป็นผลให้ผู้มาใช้บริการเกิดความสุข จากความพึงพอใจด้วย (อ้างถึงใน Helliege, 2001) นอกจากนี้ Professor Cary Cooper มหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ ประเทศอังกฤษ ปี ค. ศ. 1997 ที่ทำการวิจัยประเมินงาน 104 อย่าง จัดระดับ ความเครียดของงาน 20 อันดับ พบว่างานการปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานเป็นอันดับหนึ่งและงานพยาบาล เป็นอันดับหก (อ้างถึงใน Agnew, 2004) และ Li Xiao Mei (1996) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานและความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลจีนในโรงพยาบาลสี่แห่งพบว่าปัจจัยที่ทำให้เครียดไม่มีความสุข ได้แก่ภาระงานที่หนักและชั่วโมงการทำงานที่ทำให้ไม่มีความสุขกับการได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ทั้งนี้ การปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์มีความซับซ้อน เป็นงานที่มีความหลากหลาย ย่อมมีผลต่อความสุขในการทำงาน จึงอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เกิดจากปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานและปัจจัยงาน ได้แก่ ลักษณะงาน รวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความ เป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล และเป็นสาเหตุภายในที่ผลักดันให้บุคคลแต่ละคนมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน การที่จะหาแนวทางให้บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขโดยมุ่งหวังให้การพัฒนาประสิทธิภาพของกรมราชทัณฑ์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีการศึกษาอย่างเป็นระบบรอบครอบ ครอบคลุมระดักระวังในการปฏิบัติงาน เพราะมีกฎหมายรวมถึงความมั่นคงปลอดภัยของเรือนจำ/ทัณฑสถาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ เพื่อเป็นแนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ และทำให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยนำข้อมูลที่ได้ไปเสริมสร้าง และพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion (2003) หมายถึงผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง นำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นความรู้สึกในทางบวกแสดงออกถึงความสุขอยากช่วยเหลือ อยากทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กร โดยคำนึงการรับรู้การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากจะทำงาน มีการติดต่อกัน และมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ยอมรับในตัวบุคคลซึ่งกันและกัน ภายในองค์กรเกิดความสุขมีการช่วยเหลือกัน เข้าใจกัน ทำให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่อยากทำงาน เพราะใจรักที่จะทำงาน (Manion, 2003) สอดคล้องกับแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้การดูแลสุขภาพของประชาชน และสังคมให้มีสุขภาพที่ดีขึ้นทั้งกายและจิตใจซึ่งจะเป็นการตอบสนองนโยบายของประเทศได้หรือไม่ขึ้นอยู่ด้วยความสุขในการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมของบุคลากรพยาบาล การพัฒนาให้บุคลากรพยาบาลมีความสุขในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมมีปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และ ลักษณะงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

อายุ บุคคลที่มีอายุต่างกันย่อมหมายถึง ระยะเวลาที่ผ่านประสบการณ์ต่างๆของชีวิตแตกต่างกันรวมทั้งมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสรีรวิทยาจิตใจ และสังคมซึ่งในการปฏิบัติงานของทุกสาขาอาชีพนั้นผู้ปฏิบัติงานย่อมมีช่วงอายุที่แตกต่างกันทำให้เชื่อได้ว่าอายุน่าจะมีผลต่อความสุขในการทำงาน อายุเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของแต่ละบุคคลซึ่งมีส่วนส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาของ Stamps and Piedmont (1986) กล่าวว่าเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นจะตั้งสมประสบการณ์ชีวิตมีการปรับตัวต่อการ

เปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า อีกทั้งตำแหน่งหน้าที่ในองคกรงานสูงขึ้น มีความพอใจในงานมากขึ้น (Sheldon, 1971: 145 ; Mathieu and Zajac, 1990: 177)

สถานภาพสมรส บุคคลที่สมรสแล้วมักมีความผูกพันกับองคกรมากกว่าคนที่เป็นโสด เพราะมีที่ปรึกษาในการทำงาน มีความรัก ความเข้าใจ แก้ไขปัญหาต่างๆซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อก่อนในการทำงาน เป็นสัมพันธภาพสังคมที่มีคู่ปรึกษาแก้ไขปัญหามีบทบาทต่อความสุขในการทำงานของบุคคล (Diener, 2003) และมีความมั่นคงในการทำงานมากกว่า จึงมีแนวโน้มที่จะปฏิเสธการเปลี่ยนงานมากกว่าคนโสด (Mathieu and Zajac, 1990 : 178)

ระดับการศึกษา ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความคิดและความสามารถมากกว่า การศึกษามีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้มีความเชื่อมั่นเพิ่มความสามารถและศักยภาพของบุคคลให้เกิดความสุขและความสำเร็จในการทำงาน (ชีวันท์ พิษสะกะ, 2544) คนที่มีการศึกษาสูงจะมีข้อมูลต่างๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า (Mowday , Porter, and Steers, 1982 ; Glisson and Durick, 1988)

ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมาก ผู้ที่ปฏิบัติงานในองคกรเป็นระยะเวลาานาน จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ เข้าใจและเกิดทักษะในการปฏิบัติงานจนมีความรู้ความชำนาญงานมากขึ้น จึงพอใจที่จะอยู่ในองคกรเดิมสูงขึ้น (Gaertnel and Noller, 1989) และคนที่ม่ประสบการณ์การทำงานนานจะมีโอกาสการได้รับรางวัลหรือเลื่อนตำแหน่ง จากการทำงานสูงขึ้น (Mathieu and Zajac, 1990: 178; Huselid and Day, 1991) ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน มีความสำคัญต่อบุคลากรพยาบาลในการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน จากการศึกษาของ Ivancevich (2001) พบว่าลักษณะของการทำงานร่วมกัน ช่วยกันส่งเสริมเอื้ออำนวยการทำงานด้วยความไว้วางใจ ให้ความเคารพ เชื่อถือกันมีความคิดเห็นและ เรียนรู้ร่วมกัน มีผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิด ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน อีกทั้งการรับรู้และการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงานจะช่วยให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน จากการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ้องคณา (2549) พบว่าสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล

ลักษณะงาน หมายถึงงานที่มีรูปแบบ ลักษณะที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลตอบแทนตัวเอง ลักษณะงานที่มีคุณค่าจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้อการทุ่มเทและเกิดความรู้สึกอยากทำงาน (ธงชัย สันติวงศ์, 2545) ลักษณะงานที่มีความหลากหลายมีความสำคัญต่อบุคคลช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานตามมา

สอดคล้องกับการศึกษาของ พรณิภา สืบสุข (2548) พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

สรุปจากแนวคิดและจากการทบทวนวรรณกรรมการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. อายุ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์
2. สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์
3. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์
4. ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์
5. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์
6. ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรพยาบาลประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพสำเร็จการศึกษาเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาล และผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งและพยาบาลเทคนิคสำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลผดุงครรภ์ชั้นต้น ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรมและปฏิบัติงานประจำสถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 135 แห่ง
2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย
 - ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน
 - และความสุขในการทำงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

1. **ความสุขในการทำงาน (Joy at work)** หมายถึงการที่บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลของแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ ได้รับความรู้สึกในการมีอารมณ์ทางบวกแสดงออกถึงความสุขอยากช่วยเหลือผู้ต้องขังป่วย อยากทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรอย่างมีความสุข เนื่องจากผลการทำงานเป็นที่ยอมรับเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและรักงาน ประารถานที่จะนำความสำเร็จไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ วัดได้จากแบบสอบถาม ตามแนวคิด Manion (2003) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านคือ การติดต่อ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1.1 **การติดต่อ (Connections)** หมายถึงการที่บุคลากรพยาบาล ประจำสถานพยาบาลของแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ ระบุว่าตนเองมีการติดต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานทำให้เกิดมิตรภาพ พுகุขและสังสรรค์อย่างเป็นมิตร มีการให้และได้รับการช่วยเหลือโดยประสานการช่วยเหลือกันและกันกับผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้อง แสดงออกถึงการดูแล รักใคร่ และปรารถนาดีต่อกัน

1.2 **ความรักในงาน (Love of the work)** หมายถึงการที่บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลของแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ ระบุว่าตนเองปฏิบัติพันธกิจด้านการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ต้องขังป่วยภายในสถานพยาบาลด้วยความรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน มีความดีใจ กระตือรือร้น ตื่นเต้น ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจสนุก เพลิดเพลินกับงานที่ทำ

1.3 **ความสำเร็จในงาน (Work achievement)** หมายถึงการที่บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลของแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ ระบุว่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เกิดผลลัพธ์ทางบวกในการทำงาน ได้รับการมอบหมายให้ทำงานงานที่ทำทหายได้สำเร็จ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าในชีวิต และเกิดความภาคภูมิใจผลิตผลของงาน รวมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ตลอดจนตนเองรู้สึกว่าได้รางวัลตอบแทนเมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

1.4 **การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)** หมายถึงการที่บุคลากรพยาบาล ประจำสถานพยาบาลของแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ ระบุว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ต้องขังป่วย ญาติผู้ต้องขังป่วย ผู้ร่วมงาน และทีมงานทางด้านสุขภาพ รวมทั้งเจ้าพนักงานในการควบคุมผู้ต้องขังป่วย ตลอดจนสถานพยาบาลของตนเอง ได้รับการยอมรับทั้งในส่วนของกรมราชทัณฑ์และหน่วยงานอื่น ผลจากการได้รับการยอมรับจะทำให้ตนเองได้รับมอบหมายให้เข้ามีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายและวางแผน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึงคุณสมบัติเฉพาะของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ ที่มีความแตกต่างกันได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

อายุ หมายถึงจำนวนปีตามปฏิทินของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลขณะที่กำลังปฏิบัติงานคิดเป็นจำนวนปีบริบูรณ์ ถ้าอายุตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปนับเพิ่มอีก 1 ปี

สถานภาพสมรส หมายถึงสถานะทางสังคมของบุคลากรพยาบาลแบ่งออกถึงสถานะทางการสมรสของบุคลากรพยาบาล ตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน จำแนกเป็น 1) โสด 2) สมรส 3) หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

ระดับการศึกษา หมายถึงวุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์แบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ ปริญญาตรี/ประกาศนียบัตร หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี ปริญญาโท

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึงจำนวนปีเต็มที่บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล ตั้งแต่ เริ่มแรกเข้าปฏิบัติงานในสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ จนถึงปัจจุบัน

3. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน หมายถึงการที่บุคลากรพยาบาล ประจำสถานพยาบาลของแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ รับรู้ว่าจะงานที่ปฏิบัติเป็นลักษณะของงานที่ช่วยกันส่งเสริมเอื้ออำนวยการทำงานด้วยความไว้วางใจ ให้ความเคารพ เชื่อถือกันมีความคิดเห็นและ เรียนรู้ร่วมกัน ทำให้บุคลากรพยาบาล เกิดความรู้สึกรักอยากทำงานสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ตามแนวคิดของ Heath et al. (2004) มี 3 ประการ ได้แก่ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ การส่งเสริมการตัดสินใจ

3.1 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หมายถึงการที่บุคลากรพยาบาล ประจำสถานพยาบาลของแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ รับรู้ว่าจะบุคลากรในหน่วยงานมีทักษะการติดต่อสื่อสารที่ดีและไว้วางใจกัน สื่อความหมายเข้าใจกัน สามารถทำให้เป็นที่ยอมรับต่อผู้อื่น มีการติดต่อสื่อสารในทางเดียวกันทำให้เกิดเป้าหมายของการติดต่อสื่อสารนั้น แก้ไขปัญหาด้วยการชี้แจงหรือหาทางให้ปัญหาคือคลายโดยเร็วและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ หมายถึงการที่บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลของแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ รับรู้ว่าจะบุคลากรในหน่วยงานมีการให้ความร่วมมือ สนับสนุนในการทำงานร่วมกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในลักษณะเป็นมิตรต่อกัน ให้ความเชื่อถือและมีความเคารพซึ่งกันและกัน มีความคิดเห็นเรียนรู้ร่วมกัน สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร

3.3 การส่งเสริมการตัดสินใจ หมายถึงการที่บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลของแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ รับรู้ว่าจะบุคลากรในหน่วยงานมีการส่งเสริมและให้อำนาจในการตัดสินใจการทำงาน มีการกระตุ้นความคิด ให้นำเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาอุปสรรค มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

4. **ลักษณะงาน** หมายถึงการที่บุคลากรพยาบาล ประจำสถานพยาบาลของแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีการรับรู้รูปแบบของงานว่างานที่ทำนั้นมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและ เต็มไปด้วยความหมายที่สำคัญ ซึ่งต้องใช้แนวทางปฏิบัติต่างๆกันไป ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ดังนี้

4.1 ความหลากหลายของงาน (Skill variety) หมายถึงการที่บุคลากรพยาบาล ในสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ รับรู้ว่าการปฏิบัติได้ใช้ทักษะกิจกรรม ประสบการณ์และความชำนาญหลายๆด้านในแต่ละบุคคล ลักษณะงานที่ท้าทายความสามารถและมีความหมาย มีองค์ความรู้ตรงกับความรู้และความรับผิดชอบในงานนั้นเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

4.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึงการที่บุคลากรพยาบาลในสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ รับรู้ว่าการปฏิบัติเป็นงานที่ดูแลผู้ต้องขังป่วยแบบองค์รวม และได้ปฏิบัติทุกขั้นตอนโดยการใช้กระบวนการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนกระทั่งสิ้นสุดและเกิดผลงานเป็นที่ประจักษ์

4.3 ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึงการที่บุคลากรพยาบาลในสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ รับรู้ว่าการปฏิบัติมีความสำคัญซึ่งส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความสุข ความปลอดภัยของผู้ต้องขังป่วย ผู้ร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันหรือภายนอกหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

4.4 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึงการที่บุคลากรพยาบาลในสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ รับรู้ว่าการปฏิบัติ เปิดโอกาสให้มีอิสระในการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ คิดริเริ่มเรื่องงานด้วยการใช้ความสามารถความพยายามในการปฏิบัติงานพยาบาลหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ โดยไม่ต้องรับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา

4.5 ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึงการที่บุคลากรพยาบาลในสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ รับรู้ว่าการปฏิบัติได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ที่ได้รับผลงานจากงาน และเป็นข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิผลของงานที่ตนได้ปฏิบัติไปแล้ว เป็นผลข้อมูลป้อนกลับของงานที่ถูกประเมินผลกลับมาเพื่อมีการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. **สถานพยาบาล** หมายถึงสถานที่ให้การดูแลรักษาหรือบริการพยาบาลผู้ต้องขังป่วยภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์

6. **บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล** หมายถึงพยาบาลวิชาชีพสำเร็จการศึกษาเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาล และผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งและพยาบาลเทคนิคสำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลผดุงครรภ์ชั้นต้น ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรมและปฏิบัติงานประจำสถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานประจำสถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ และทราบปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานเพื่อสามารถนำมาเป็นข้อมูลส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรพยาบาลให้ทำงานอย่างมีความสุข
2. ผู้บริหารองค์กรทุกระดับสามารถนำผลการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรเพื่อสร้างความสุขในการทำงานและนำมาซึ่งประสิทธิภาพของการทำงาน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสาร บทความ วารสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปสาระสำคัญและนำมาเสนอตามลำดับดังนี้

1. บริบทสถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์
 - 1.1 สถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์
 - 1.2 ลักษณะหน้าที่ของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 2.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
 - 2.3 การประเมินความสุขในการทำงาน
 - 2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล
3. ปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ความสุขในการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน
 - 4.1 ความหมาย สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน
 - 4.2 องค์ประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน
 - 4.3 การประเมินสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน
 - 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน
 - 5.1 ความหมายลักษณะงาน
 - 5.2 องค์ประกอบลักษณะงาน
 - 5.3 การประเมินลักษณะงาน
 - 5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. บริบทสถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์

สถานพยาบาลเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม เป็นสถานพยาบาลที่ดูแลรักษาเฉพาะผู้ต้องขังป่วยซึ่งเป็นการกิจสนับสนุนนโยบายกรมราชทัณฑ์ในกรณีให้การรักษา ป้องกันโรค หรือส่งเสริมสุขภาพ มีพยาบาลวิชาชีพหรือพยาบาลเทคนิค มีหน้าที่รับผิดชอบ ให้การรักษาพยาบาลตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังป่วย ตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังป่วย (วิสัย พุทธะวัน, 2538) มีพันธกิจต่อสถานพยาบาลเรือนจำ/ทัณฑสถาน จะให้บริการทางการแพทย์ โดยให้การดูแลป้องกันส่งเสริมและฟื้นฟูอนามัยผู้ต้องขังให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามสภาพของแต่ละบุคคล ตลอดจนงานอาชีวอนามัย และงานสุขาภิบาล กรมราชทัณฑ์มีโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิเพียง 1 แห่งคือ ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ นอกจากนี้มีสถานพยาบาลบางแห่งในส่วนกลาง 7 แห่ง มีจำนวนเตียงผู้ต้องขังป่วย 30-60 เตียง เรือนจำ/ทัณฑสถานในส่วนภูมิภาคเป็นสถานพยาบาลขนาดเล็กในระดับปฐมภูมิเทียบได้กับสถานอนามัย ในส่วนกลางจะมีแพทย์ประจำโรงพยาบาล หรือ สถานพยาบาลเพียง 4 แห่งคือ ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง เรือนจำกลางบางขวาง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

1.1 สถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์

ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถานมีสถานพยาบาลทั่วประเทศ 135 แห่ง แบ่งเป็น 10 เขต รวมทั้งเขตอิสระ มีจำนวนผู้ต้องขัง 166,348 คน พยาบาลวิชาชีพ 193 คน พยาบาลเทคนิค 113 คน สถานพยาบาล 41 แห่ง มีเตียงสำหรับรับย้ายผู้ต้องขังป่วยไว้ดูแลในสถานพยาบาลมีตั้งแต่ 1- 500 เตียง ส่วนอีก 94 แห่ง ไม่มีเตียงรับย้ายผู้ต้องขังป่วย (กองบริการทางการแพทย์, กรมราชทัณฑ์, 2548) ถ้ามีการเจ็บป่วยทางสถานพยาบาล ในแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน จะส่งต่อไปยังโรงพยาบาลนอกเรือนจำซึ่งทางสาธารณสุขจังหวัดมีหน้าที่รับผิดชอบ ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน บางแห่ง มีแพทย์เข้าไปตรวจซึ่งขึ้นกับนโยบายผู้บริหารแต่ละแห่ง ซึ่งถ้ามีการเจ็บป่วยต้องการรักษาสถานพยาบาลในแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถานจะส่งต่อไปยังโรงพยาบาลภายนอกเรือนจำ ประจำจังหวัด/อำเภอ ซึ่งทางสาธารณสุขจังหวัด/อำเภอรับผิดชอบในเรื่องนี้

กล่าวได้ว่าหน้าที่อันแท้จริงของสถานพยาบาล มีลักษณะเป็นการผสมผสานระหว่างการใช้สถานพยาบาลเป็นสถานที่รักษา ให้การพยาบาลผู้ต้องขังป่วย และมีความเป็นเรือนจำ/ทัณฑสถานซึ่งบุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือฝ่ายควบคุม สนับสนุนกิจการงานของฝ่ายปกครองในเรื่องให้การดูแลรักษา การพยาบาลแบบองค์รวม การนำผู้ต้องขังป่วยรักษาตัวนอกเรือนจำ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การดูแลเรือนนอนในเรือนจำ การตรวจสุขภาพ เรือนจำ งานอาชีวอนามัยและในเรื่องการมิให้มีการหลบหนีโดยบางแห่งมีหน้าที่ควบคุม

ความเป็นอยู่นักโทษด้วย นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งปรุงแต่ง แก่ไข พฤติกรรมของผู้ต้องขังให้กลับประพฤติตนเป็นพลเมืองดีโดยวิธีการแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ สิ่งดีงาม

สถานพยาบาลเป็นหน่วยงานที่บริการด้านการพยาบาลให้ผู้ต้องขังป่วยซึ่งมีสถานที่ที่เหมาะสมและสะดวกต่อการให้บริการมีความมั่นคงแข็งแรง แยกเป็นเอกเทศ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก แสงสว่างเพียงพอ จัดแบ่งพื้นที่ใช้สอยเหมาะสมเป็นสัดส่วน เช่น บริเวณคัดกรองผู้ป่วย บริเวณตรวจรักษา ห้องทำการรักษาพยาบาลผู้ต้องขังโรคติดต่อ บริเวณจัดเก็บเวชภัณฑ์ จ่ายยา มีแพทย์หรือพยาบาลวิชาชีพ หรือพยาบาลเทคนิคในอัตราส่วน 1 คน : ผู้ต้องขัง 1,250 คน (กองบริการทางการแพทย์ กรมราชทัณฑ์, 2548) สมุดควบคุมบัญชียามีเวชภัณฑ์และครุภัณฑ์ตามที่กรมราชทัณฑ์กำหนดจัดเก็บถูกต้องครุภัณฑ์ทางการแพทย์ มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ผู้ต้องขัง เช่น การบรรยาย การจัดบอร์ด ให้คำปรึกษาทางด้านสุขภาพคัดกรอง ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อรวมทั้งให้การบริการด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้นแก่ผู้ต้องขังป่วย การจัดทำทะเบียนประวัติ จ่ายยาที่ถูกต้องตามหลักการใช้ยา ตลอดจนการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อและการกำจัดขยะติดเชื้อในสถานพยาบาล มีการให้บริการรักษาบุคลากรพยาบาลอย่างต่อเนื่อง การส่งต่อหรือย้ายผู้ต้องขังป่วยหนักเกิดความสามารที่จะให้การรักษารักษาออกไปรับการรักษาต่อยังโรงพยาบาลภายนอก การจัดบริการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ต้องขังป่วยตามความเหมาะสม การรักษาพยาบาลผู้ต้องขัง ที่ถูกคุมขังอยู่ในเรือนจำและทัณฑสถานเป็นสิ่งจำเป็นทั้งในด้านการปกครอง เหตุผลทางการแพทย์ และหลักมนุษยธรรม ทั้งยังมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการอนามัยและสุขภาพตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังป่วยในสถานพยาบาล ทุกเรือนจำ/ทัณฑสถาน

1.2 ลักษณะหน้าที่ของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์

บุคลากรพยาบาลประจำเรือนจำ/ทัณฑสถาน มีลักษณะงานหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลด้านบริหารจัดการเช่นเดียวกับพยาบาลวิชาชีพอื่นโดยทั่วไปดังนี้ (กองบริการทางการแพทย์ กรมราชทัณฑ์, 2542)

1.2.1 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ใช้ความรู้และทักษะพื้นฐานในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ต้องขังป่วยในรายที่ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อการวางแผนและการให้การพยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนร่วมในการใช้มาตรฐานการพยาบาลเพื่อควบคุมคุณภาพให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อการดูแลผู้ต้องขังป่วย รวมถึงการขอคำปรึกษาและความช่วยเหลือจากบุคลากรในทีมสุขภาพ

1.2.1.1 ให้การบริการพยาบาลแก่บุคคลที่มีปัญหาด้านร่างกายจิตใจและสังคมที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน โดยเน้นที่การตอบสนองความต้องการในชีวิตประจำวัน ตลอดจนดูแลผู้ป่วย

ให้ได้รับอาหารและน้ำอย่างเพียงพอ รวมทั้งความสบายและความปลอดภัยของผู้ป่วย ตามแผนการพยาบาลที่กำหนด

1.2.1.2 ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ต้องขังป่วยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมผู้ป่วยเพื่อรับการตรวจทั่วไปและตรวจพิเศษ ที่กำหนด และการให้การพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.2.1.3 ฝ้าสังเกตอาการและอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยที่รับผิดชอบ เพื่อความช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันทั่วถึงก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤติหรือมีปัญหาซับซ้อนตามมา และมีบันทึกรายงานกิจกรรมที่ทำกับผู้ต้องขังป่วย

1.2.1.4 ประเมินปัญหาและให้การบุคลากรพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว ในกรณีลักษณะปัญหาที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนตามแผนการบุคลากรพยาบาล

1.2.1.5 มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรภายในสถานพยาบาล หน่วยงานหรือในทีมงานเพื่อประเมินปัญหาและร่วมหาแนวทางในการแก้ไข เพื่อพัฒนาคุณภาพของการดูแลอย่างต่อเนื่อง

1.2. 1.6 เตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลให้อยู่ในสถานพยาบาลสภาพที่พร้อมจะใช้งานได้ตลอดเวลา

1.2. 1.7 จัดเก็บ ดูแลรักษาเครื่องมืออุปกรณ์และเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้งานได้ตลอดเวลา

1.2. 1.8 ดูแลความสะอาดเรียบร้อยของสถานพยาบาลและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้บริการและบุคลากรในทีมสุขภาพ

1.2. 1.9 ประสานงานติดต่อกับเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง

1.2.2 ด้านการบริหารการจัดการ มีส่วนร่วมในการจัดการ การดูแลในสถานพยาบาล เพื่อประกันคุณภาพของการให้บริการ

1.2.2.1 มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ต้องขังป่วย

1.2.2.2 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงานบุคคลและสิ่งแวดล้อม

1.2.2.3 มีส่วนในโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

1.2.2.4 มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการให้บริการพยาบาลในสถานพยาบาล

1.2.2.5 ให้ความร่วมมือในการศึกษาและดูงานของนักศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ รวมทั้งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีศึกษาดูงานในหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2.2.6 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับผู้บริหารเพื่อประเมินคุณภาพของการให้บริการพยาบาลในสถานพยาบาล

1.2.2.7 มีส่วนร่วมในกิจการของหน่วยงาน กลุ่มงานโรงพยาบาลและ/หรือ องค์การวิชาชีพ

1.2.3 ด้านวิชาการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

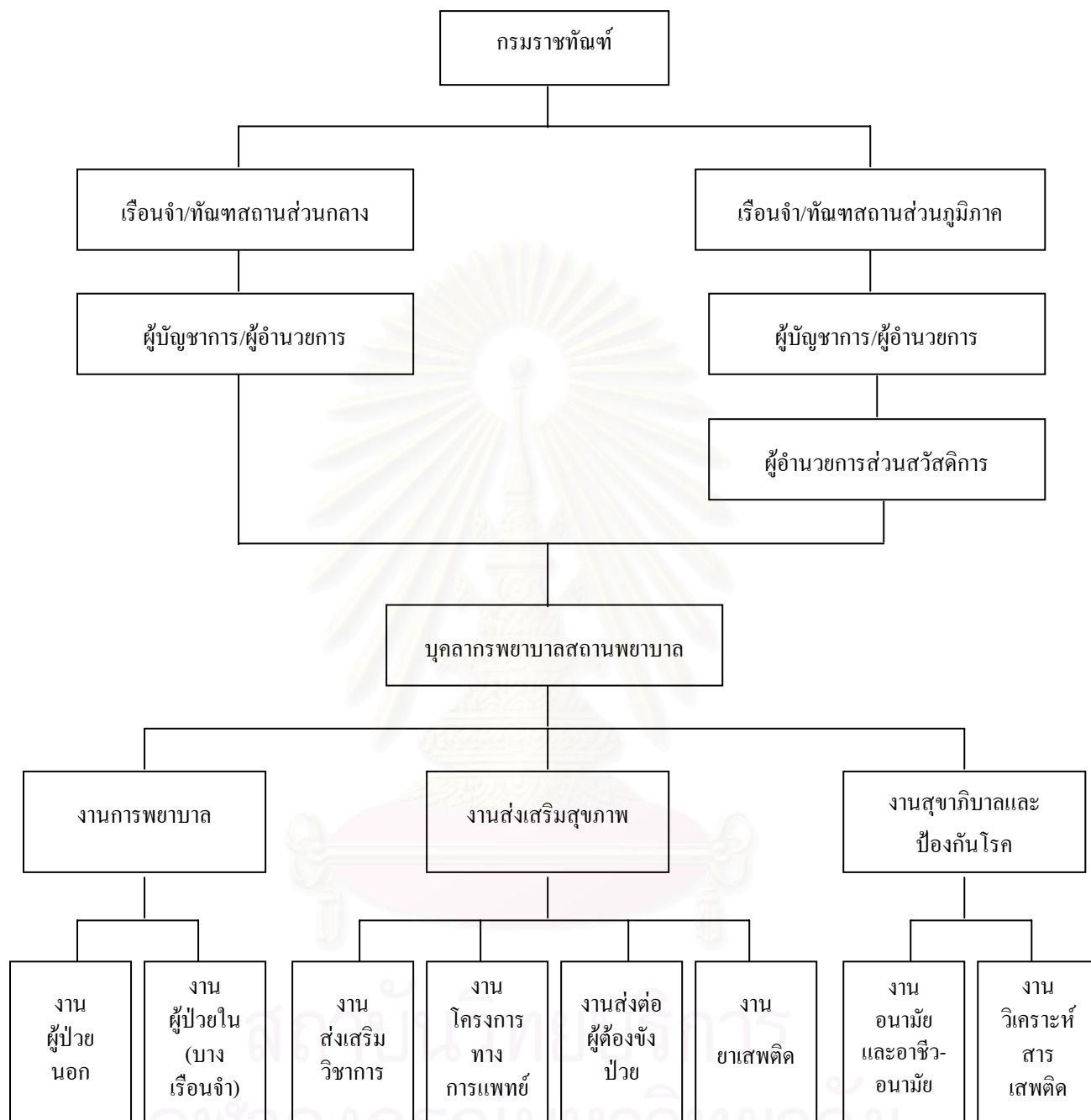
1.2.3.1 สอนหรือแนะนำให้แก่บุคลากรพยาบาลรวมทั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง

1.2.3.2 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน การให้ความรู้แก่ผู้ต้องขังป่วย

1.2.3.3 ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการพยาบาลและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

นอกจากนี้บุคลากรพยาบาล สถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ยังมีขอบเขตหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับบริบทในสถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัณฑสถาน แตกต่างออกไปอีกดังนี้

โครงสร้างสถานพยาบาล ในสังกัดกรมราชทัณฑ์



กรอบโครงสร้างสถานพยาบาลเรือนจำ

หน่วยงานเวชปฏิบัติทั่วไป

มีหน้าที่ให้การตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคตาม พระราชบัญญัติวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ. 2525

หน่วยงานการพยาบาล

มีหน้าที่ให้การพยาบาลผู้ป่วยในระยะต่าง ๆ โดยนำความรู้และทฤษฎีทางการพยาบาลมาใช้ในการดูแลรักษาผู้ป่วย รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรคตามหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะทางการพยาบาล ทั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 งานย่อยคือ

1. งานผู้ป่วยนอก

มีหน้าที่ให้บริการตรวจรักษาโรคตามขั้นตอนตั้งแต่แรกที่ต้องขังป่วยมาพบแพทย์ที่สถานพยาบาล มีบริการคั่นบัตรบันทึกประวัติผู้ต้องขังป่วย หรือทำบัตรใหม่, คัดกรองผู้ป่วย เพื่อให้ได้รับการตรวจวินิจฉัยโรค และดูแลให้ได้รับการรักษาพยาบาลตามคำสั่งการรักษาของแพทย์ ตลอดจนการรับ – ส่งเพื่อการรักษาต่อ การรับตัวผู้ต้องขังป่วยไว้รักษาในสถานพยาบาล และงานธุรการของสถานพยาบาล และงานธุรการของสถานพยาบาล

ขอบเขตของงานผู้ป่วยนอก

- บริการห้องบัตร
- บริการพยาบาล
- คัดกรองผู้ป่วย
- บริการรับผู้ป่วยไว้รักษาในสถานพยาบาล
- บริการห้องตรวจโรค
- ระเบียบรายงานและสถิติต่าง ๆ
- ติดตามผล Lab ห้องปฏิบัติการ
- ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพแก่ผู้ต้องขังป่วย

2. งานผู้ป่วยใน

มีหน้าที่ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่มาพักค้างคืนในสถานพยาบาล เพื่อรับการบำบัดรักษาอย่างต่อเนื่อง จนอาการทุเลาและจำหน่ายลงแดนได้ โดยเจ้าหน้าที่พยาบาลดูแลให้ผู้ป่วยได้รับ การบริการอย่างครอบคลุม ทั้งด้านการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกัน รวมทั้งให้การสนับสนุนในรายที่จำเป็นต้องส่งออกรักษาตัวภายนอกเรือนจำ

ขอบเขตของงานผู้ป่วยใน

- บริการพยาบาลตามแผนการรักษาของแพทย์
- บริการให้อาหารผู้ป่วย
- เตรียม ผู้ป่วยเพื่อการวินิจฉัยโรคและติดตามผลการส่งตรวจต่าง ๆ
- การฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย
- การสอนสุขศึกษาและได้คำแนะนำปรึกษาด้านสุขภาพแก่ผู้ป่วย
- การบันทึกระเบียบรายงานต่าง ๆ

3. งานห้องฉุกเฉิน

มีหน้าที่ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่เกิดอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยนอกเวลาราชการ รวมทั้งให้ความร่วมมือประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในงานบริการพยาบาลที่เกี่ยวข้อง โดยให้บริการรักษาพยาบาล เพื่อความปลอดภัยของชีวิตและป้องกันการเกิดความพิการกับผู้ป่วย

ขอบเขตงานห้องฉุกเฉิน

- บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่ประสบอุบัติเหตุ ฉุกเฉิน ทั้งในและนอกเวลาราชการ
- บริการ – ส่งต่อผู้ป่วยเพื่อการรักษาพยาบาลที่ต่อเนื่อง
- งานหน่วยปฐมพยาบาลนอกสถานที่
- งานสถิติข้อมูลของหน่วยงาน

หน่วยงานส่งเสริมสุขภาพ

มีหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพผู้ต้องขังตามกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ต้องขังแรกรับ ผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ 3- 6 เดือน และผู้ต้องขังทั่วไป ผู้ต้องกักกัน ผู้ต้องกักขัง ในด้านอนามัยแม่และเด็ก งานทันตอนามัย งานสุขภาพจิต งานโภชนาการ งานวางแผนครอบครัว และงานสุขภาพผู้สูงอายุ

ขอบเขตหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ

1. งานอนามัยแม่และเด็ก

- 1) ดูแลผู้ต้องขังหญิงมีครรภ์ให้ได้รับการฝากครรภ์และตรวจตามกำหนดจนครบกำหนดคลอดและ/หรือก่อนพ้นโทษออกไป
- 2) ให้ความรู้ คำปรึกษาและแนะนำในการปฏิบัติตัวในขณะที่ตั้งครรภ์จนครบกำหนดคลอดและ/หรือก่อนพ้นโทษออกไป
- 3) ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตัวของผู้ต้องขังหญิงมีครรภ์จนครบกำหนดและ/หรือก่อนพ้นโทษออกไป
- 4) ให้คำแนะนำการเตรียมตัวก่อนคลอดอย่างปลอดภัยทั้งแม่และเด็ก เช่น อาการนำก่อนคลอด การฝึกหายใจสำหรับคลอด เป็นต้น
- 5) ให้คำแนะนำในการปฏิบัติตัวระยะหลังคลอด เช่น การดูแลเต้านม การดูแลน้ำคาวปลา การดูแลแผลฝีเย็บ การออกกำลังกายภายหลังคลอด ตลอดจนการตรวจหลังคลอดตามกำหนด
- 6) กระตุ้นให้ผู้ต้องขังหญิงใช้นมมารดาเลี้ยงทารก ในกรณีที่ยังไม่มีญาติมารับออกไปจากเรือนจำ/ทัณฑสถาน

หมายเหตุ ยกเว้นในรายที่มีปัญหาด้านสุขภาพที่ไม่สามารถให้นมบุตรได้ เช่น โรคเอดส์ ตับอักเสบ เป็นต้น

- 7) ให้คำปรึกษาแนะนำด้านจิตใจแก่ผู้ต้องขังหญิงระยะหลังคลอด
- 8) ให้ความรู้และดูแลให้ผู้ต้องขังหญิงมีครรภ์และผู้ต้องขังหลังคลอดได้รับอาหารอย่างเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการของร่างกาย
- 9) ส่งเสริมให้เด็กคิดมารดาได้รับนม อาหารเสริมและภูมิคุ้มกันโรคอย่างเหมาะสมวัย
- 10) ให้ความรู้แก่มารดาเรื่องพัฒนาการอย่างเหมาะสมตามวัย
- 11) ส่งเสริม และกระตุ้นให้เด็กมีพัฒนาการอย่างเหมาะสมตามวัย
- 12) ประสานงานทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถานให้ได้มาซึ่งนม อาหารเสริม และภูมิคุ้มกันโรค

2. งานส่งเสริมสุขภาพจิต

- 1) ให้ความรู้ด้านสุขภาพจิตแก่ผู้ต้องขัง เช่น การจัดบอร์ด การฉายวิดีโอ หรือสไลด์ การให้ความรู้ผ่านเสียงตามสายโดยประกาศหน้าเสาธงวันละ 1 ครั้ง ทั้งนี้เป็นไปตามการบริการของผู้ที่ทำหน้าที่อยู่ในสถานพยาบาล เป็นต้น โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับสุขภาพจิตได้แก่ วิถีคลายเครียด ทำอย่างไรให้มีความสุข
- 2) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของผู้ต้องขัง เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่ม การแสดงดนตรี การแข่งขันกีฬา เป็นต้น
- 3) ให้คำปรึกษาแนะนำด้านสุขภาพจิตแก่ผู้ต้องขัง เช่น การปรับตัวของบุคคล การยอมรับสภาพแวดล้อม
- 4) ประสานงานหน่วยงานนอกทั้งภาครัฐและเอกชนในการส่งเสริมสุขภาพจิตผู้ต้องขัง

3. งานวางแผนครอบครัว

- 1) ให้ความรู้เรื่องการวางแผนครอบครัวแก่ผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ และผู้ต้องขังอื่นที่มีความสนใจ
- 2) ให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องการวางแผนครอบครัวแก่ผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ และผู้ต้องขังอื่น ๆ ที่มีความต้องการจะได้รับคำปรึกษา
- 3) จัดกิจกรรมรณรงค์เรื่องการวางแผนครอบครัวให้ผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษ
- 4) ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริมการวางแผนครอบครัว

4. งานสุขภาพผู้สูงอายุ

- 1) ให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตนเองในด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านสังคม

2) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้สูงอายุให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานได้อย่างปกติสุข

3) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การออกกำลังกาย การเล่นเกมต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับวัยสูงอายุ การจัดกิจกรรม เป็นต้น

5. งานโภชนาการ

1) ให้ความรู้แก่ผู้ต้องขังให้เหมาะสมตามเพศและวัยในการเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์แก่ร่างกาย เช่น การจัดนิทรรศการ การให้ความรู้ผ่านเสียงตามสาย การบรรยายหน้าแถวในตอนเช้า

2) ส่งเสริมให้ผู้ต้องขังมีพฤติกรรมในการรับประทานอาหารที่เหมาะสม โดยการติดตามรับประทานอาหารเมื่อพบปัญหาสามารถแนะนำให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้

3) ให้คำปรึกษา แนะนำแก่เจ้าหน้าที่และผู้ต้องขังที่รับผิดชอบสูตรกรรม เพื่อให้ผู้ต้องขังได้รับอาหารอย่างเหมาะสมเพียงพอกับความต้องการร่างกายเช่น การเลือกการเตรียม และการปรุงอาหารอย่างถูกต้องโภชนาการ การจัดเก็บอาหารให้ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการจัดรายการอาหารประจำวัน เป็นต้น

4) ประเมินสุขภาพผู้ต้องขัง เพื่อสำรวจสถานะโภชนาการในเบื้องต้น เช่น ภาวะซีด มีเลือดออกตามไรฟัน ปากนกกระจอก ปัญหาเหน็บชา และน้ำหนักตัวและส่วนสูงไม่สัมพันธ์กัน เป็นต้น

5) จัดกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาที่พบจากการประเมินสุขภาพ
ในข้อ 4

6) ประสานงานกับเจ้าหน้าที่สูตรกรรม ในการจัดเตรียมอาหารที่เหมาะสมสำหรับผู้ต้องขังป่วย ผู้ต้องขังหญิงตั้งครรภ์หรือหลังคลอด เด็กติดมารดา เช่น อาหารอ่อน ข้าวต้ม โจ๊ก นม เป็นต้น

หน่วยงานสุขภาพและป้องกันโรค

มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในเรื่องสุขภาพและอนามัยเรือนจำ จัดการควบคุมปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของเรือนจำให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้ต้องขัง โดยไม่ก่อให้เกิดโรค และตัดการติดต่อของโรคติดต่อต่าง ๆ เพื่อป้องกันการแพร่กระจายโรคติดต่อ ภายในเรือนจำและทัณฑสถาน โดยดำเนินการเกี่ยวกับเรื่อง งานสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม งานอาชีวอนามัย งานควบคุมป้องกันโรค และงานเฝ้าระวัง

ขอบเขตของงานสุขาภิบาลเรือนจำอนามัยสิ่งแวดล้อม

- ประสานงานกับแพทย์ประจำเรือนจำ หรือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในการตรวจสุขาภิบาลเรือนจำและให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขในเรื่องต่อไปนี้) ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วย การปฏิบัติงานอนามัยเรือนจำ พ.ศ. 2521
- สุขาภิบาลอาหาร
- สุขาภิบาลน้ำดื่ม น้ำใช้
- การกำจัดขยะมูลฝอย
- การกำจัดอุจจาระและสิ่งปฏิกูล
- การกำจัดน้ำเสีย
- สุขาภิบาลเรือนนอนที่พักอาศัย
- การควบคุมแมลงพาหนะนำโรค
- การตรวจสภาพสิ่งแวดล้อมในอาคารเรียน

สุขาภิบาลอาหาร

ดูแลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมอาหาร ได้แก่ สถานที่เตรียมและปรุงอาหาร สะอาดเป็นระเบียบต่ออาหาร น้ำ (เครื่องดื่ม น้ำแข็ง) สะอาดปลอดภัย ภาชนะอุปกรณ์มีการล้างและเก็บอย่างถูกวิธีการรวบรวมขยะและกำจัดน้ำโสโครก ถูกหลักสุขาภิบาล ผู้ปรุงบริการอาหารมีสุขภาพอนามัยแข็งแรง มีการตรวจสุขภาพผู้ปฏิบัติงานสุททกรรม มีสุขนิสัยที่ถูกต้อง และมีการเฝ้าระวังโรคทางสุขาภิบาลอาหาร

สุขาภิบาลน้ำดื่ม น้ำใช้

ดูแลสุขภาพน้ำดื่ม น้ำใช้ให้ปลอดภัยจากเชื้อโรคและสิ่งมีพิษเจือปน การเก็บน้ำ การจ่ายน้ำที่ถูกสุขลักษณะ มีการเฝ้าระวังคุณภาพน้ำตามสภาพและความเหมาะสม

การกำจัดขยะมูลฝอย

ดูแลการจัดการขยะมูลฝอยของเรือนจำ โดยให้มีการเก็บรวบรวม ขนย้ายและกำจัดขยะ ด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและถูกหลักสุขาภิบาล ไม่ให้เป็นแหล่งรบกวน, เพาะพันธุ์สัตว์แมลงและแพร่กระจายเชื้อโรค

การกำจัดอุจจาระและสิ่งปฏิกูล

ดูแลให้มีการกำจัดอุจจาระรวมทั้งสิ่งปฏิกูลจากกิจกรรมอื่นของเรือนจำอย่างถูกหลักสุขาภิบาล และมีขีด โดยไม่ทำให้มีความเสี่ยงต่อการเกิดหรือเกิดปัญหาการแพร่กระจายเชื้อโรค แหล่งเพาะพันธุ์แมลงนำโรค แหล่งรบกวนเรื่องกลิ่นและความสกปรกต่อชุมชนและสภาพแวดล้อม รวมทั้งวิธีการใช้ส้วมที่ถูกต้องโดยให้อยู่ในสภาพที่สะอาดและใช้การได้ตลอดเวลา

การกำจัดน้ำเสีย

ดูแลให้มีการกำจัดน้ำเสียหรือน้ำโสโครกจากจัดต่าง ๆ ในเรือนจำ เช่น ห้องน้ำ ครัว น้ำระบายจากส้วม โรงฝึกวิชาชีพ หรือจากกิจกรรมอื่น ๆ ในเรือนจำ ให้มีการบำบัดอย่างเหมาะสมตามหลักสุขาภิบาล ก่อนปล่อยเป็นน้ำทิ้งออกสู่ภายนอกเรือนจำหรือนำมาใช้ประโยชน์อื่น ๆ รวมทั้งดูแลสิ่งแวดล้อมเนื่องกับการกำจัดน้ำเสีย เช่น ทางระบายน้ำ บ่อพักน้ำ เป็นต้น

สุขาภิบาลเรือนนอนที่พักอาศัย

ดูแลให้มีการจัดสภาพแวดล้อมเรือนนอนของเรือนจำให้เหมาะสมกับกิจกรรมและสภาพผู้ต้องขังในเรื่องของความสะอาดของห้องนอน เครื่องนอน ส้วม เรือนนอน น้ำดื่ม น้ำใช้ การระบายอากาศสิ่งรบกวนต่าง ๆ

การควบคุมแมลงพาหะนำโรค

ดูแลให้มีการควบคุมสัตว์แมลงนำโรคต่าง ๆ เช่น ยุง เห็บ แมลงสาบ หนู ฯลฯ ตามหลักสุขาภิบาล ทั้งการจัดการควบคุมสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เช่น เศษอาหาร ขยะ ฯลฯ หรือการกำจัดเพื่อลดจำนวนโดยใช้วิธีต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามหลักวิชาการ

สุขาภิบาลโรงเรียน

ดูแลให้มีการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนหรือสถานที่ใช้ศึกษาเล่าเรียนของผู้ต้องขังให้เหมาะสม เช่น ในเรื่องของสถานที่ สภาพห้องเรียน น้ำดื่ม ส้วม และการรักษาความสะอาดทั่วไป

ขอบเขตงานควบคุมและป้องกัน

1. วางแผนและดำเนินการควบคุมและป้องกันโรคในเรือนจำ โดยประสานงานกับการบริการทางการแพทย์ แพทย์ห้วงเวลา แพทย์ประจำเรือนจำ/ทัณฑสถาน แพทย์และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องหน่วยงานสาธารณสุข อันได้แก่ สาธารณสุขจังหวัด สำนักงานควบคุมโรคติดต่อ สาธารณสุขอำเภอ เป็นต้น เพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงานการควบคุมและป้องกันโรคในเรือนจำและทัณฑสถาน

2. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เรือนจำและผู้ต้องขังมีความรู้เกี่ยวกับการรักษาสภาพแวดล้อมในเรือนจำ โดยการให้ความรู้ในรูปแบบของการให้สุขศึกษา เช่น เน้นเรื่องประโยชน์และโทษของการรักษาสภาพแวดล้อมในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อ

การรักษาสภาพแวดล้อมในเรือนจำ/ทัณฑสถาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของการควบคุมและป้องกันโรค

3. เสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องให้กับผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน โดยเน้นด้านสุขบัญญัติแห่งชาติที่พึงกระทำหรือปฏิบัติได้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน

4. ป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อโคโรนาผู้ต้องขังป่วยด้วยโรคติดต่อ โดยการสนับสนุนยาและเวชภัณฑ์ต่าง ๆ ป้องกันโรคล่วงหน้าก่อนถึงฤดูกาลเกิดโรค เช่น โรคอุจจาระร่วง และโรคตาแดง เป็นต้น นอกจากนี้อาจจะจัดโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับโรคติดต่อ ซึ่งเป็นปัญหาสาธารณสุขอยู่ในขณะนั้น ๆ ก็ได้ เพื่อเป็นการป้องกันโรคติดต่อล่วงหน้าได้เช่นกัน นอกจากนี้ยังอาจจะมียุวิธีอื่น ๆ อีกแล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน

ขอบเขตของงานเฝ้าระวังโรค

1. ดำเนินการเฝ้าระวังการเกิดโรคระบาดต่าง ๆ ในเรือนจำอย่างต่อเนื่อง โดยการลงทะเบียนประวัติผู้ต้องขังป่วยแยกตามโรคติดต่อต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานั้น ๆ แล้วรายงานให้กรมฯ ทราบ

2. ดำเนินการเกิดโรคกับผู้ต้องขังโดยทั่ว ๆ ไป และกลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดโรคระบาดต่าง ๆ ภายในเรือนจำและทัณฑสถาน โดยมีขั้นตอนดังนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลการเกิดโรคระบาดต่าง ๆ จากทะเบียนประวัติการเจ็บป่วย หรือจากการสัมภาษณ์และตรวจร่างกายผู้ต้องขังที่สงสัยว่าเป็นกลุ่มเสี่ยง นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาศึกษาวิเคราะห์ หาสาเหตุของการเกิดโรคว่ามีปัจจัยใดที่เกี่ยวข้องกับการเกิดโรคระบาดนั้น ๆ ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน

3. ร่วมกันวางแผนโดยกำหนดแนวทางในการดำเนินการป้องกันโรคระบาดนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

4. ดำเนินการสอบสวนโรคและควบคุมการแพร่กระจายของโรคติดต่อ เมื่อทราบว่ามีการระบาดของโรคติดต่อต่าง ๆ เกิดขึ้นภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ต้องรับสอบสวนโรคโดยด่วนหรือให้เร็วที่สุดเท่าที่จะปฏิบัติได้

5. ให้ความรู้แก่ผู้ต้องขังในการแจ้งข่าวทันทีที่เกิดโรคระบาดต่าง ๆ ในเรือนจำและ ทัณฑสถาน อาจจะให้ในรูปแบบของสุขศึกษาทั้งรายบุคคลหรือรายกลุ่มก็ได้ ตามความเหมาะสมของโรคที่กำลังระบาดอยู่ นอกจากนี้ยังอาจจะมี การแจ้งข่าวสารของโรคระบาดในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การจำโครงการรณรงค์ต่าง ๆ เป็นต้น

- ดูแลและจัดสิ่งแวดลอมในโรงงานฝักวิชาชีพใหถูกตองเหมาะสม ไดแก ลักษณะอาคารกว้าง, ยาว ความสูง ของเพดาน โรงงาน, จำนวนผูที่ทำงาน แสง เสียง ฝุ่นละอองและการระบายอากาศ, การติดตั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ
- ดูแลใ้ระวังสุขภาพอนามัยของผูตองขงที่ทำงานมิใหเกิดอุบัติเหตุและโรคจาก การฝักวิชาชีพ ไดแก การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล การใช้อุปกรณ์ ป้องกันอันตรายของเครื่องจักร การป้องกันอุบัติเหตุ การจัดเก็บอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ และการใช้สื่อเพื่อความปลอดภัย
- จัดสวัสดิการแกผูตองขงที่ฝักวิชาชีพ ไดแก การตรวจสุขภาพก่อน-หลังการ ทำงาน เพื่อค้นหาโรคที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน การจัดหา น้ำดื่มที่สะอาด การจัดห้องน้ำและห้องส้วม และอ่างล้างมือ ไว้ใช้ในโรงงาน
- การดูแลความปลอดภัยจากการทำงานสาธารณะ

หน่วยงานทันตกรรม

ตกรรม ดังนี้

มีหน้าที่ให้บริการบำบัดรักษาทางทันตกรรมแกผูตองขงโดยมีขอบเขตของงานทัน

- สํารวจปัญหาสุขภาพอนามัยปากผูตองขง
- ใ้การบำบัดโรคภายในช่องปากและส่งต่อเพื่อการรักษาทางทันตกรรมที่ เหมาะสม
- ใ้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัยช่องปากและฟัน เช่น การจัดบอร์ด การจัดกลุ่ม
- ใ้ความรู้ จัดฉายวีดีโอหรือสไลด์ การใ้ความรู้ผ่านเสียงตามสาย เป็นต้น
- กระตุ้นใ้ผูตองขงมีการดูแลสุขภาพสะอาดช่องปากและฟันอย่างสม่ำเสมอ
- ใ้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพปากและฟัน
- จัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อส่งเสริมสุขภาพปากและฟัน โดยการขอความอนุเคราะห์ หน่วยงานภายนอกในการตรวจสุขภาพฟันผูตองขงอย่างน้อยทุก 6 เดือน

หน่วยงานเภสัชกรรม

มีหน้าที่ควบคุมดูแลและบริหารงานด้านเวชภัณฑ์ของสถานพยาบาล โดยดำเนินการเรื่องต่อไปนี้

- งานคลังยา ทำหน้าที่จัดเก็บเวชภัณฑ์ของสถานพยาบาล และประสานงานของ การจัดซื้อเวชภัณฑ์ต่าง ๆ

- คิดค้นส่วนผสมต่าง ๆ เพื่อปรุงยาไว้ใช้บำบัดรักษาโรคในเรือนจำและทัณฑสถาน
- งานบริการเบ็ด - จ่าย เวชภัณฑ์ให้กับผู้ต้องขังป่วย

หน่วยงานชั้นสูงตรสาธารณสุข

มีหน้าที่ตรวจทางห้องปฏิบัติการ และตรวจทางรังสีวินิจฉัย เพื่อผลในการชั้นสูงตรโรค ประกอบการตรวจวินิจฉัยโรคของแพทย์ แบ่งเป็น

- งานรังสีการแพทย์ ทำหน้าที่ให้บริการถ่ายภาพรังสีวินิจฉัยแก่ผู้ต้องขัง ตามคำสั่งการรักษาของแพทย์
- งานพยาธิคลินิก ทำหน้าที่ให้บริการตรวจทางห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เช่น ตรวจเลือด ตรวจเสมหะ ตรวจปัสสาวะ เป็นต้น เพื่อช่วยในการวินิจฉัยสาเหตุของการเกิดโรค และการบำบัดรักษา

หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าสถานพยาบาลเรือนจำ

หัวหน้าสถานพยาบาลเรือนจำ มีสายบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อผู้บัญชาเรือนจำ/ผู้อำนวยการทัณฑสถาน มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงาน และบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่สายการแพทย์ระดับต่าง ๆ ภายในสถานพยาบาลเรือนจำ โดยอำนาจ แนะนำ สั่งการ ควบคุม กำกับ ประเมินผล และบริหารงานทุกด้านของสถานพยาบาล

หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ

1. รับนโยบายของกรมราชทัณฑ์ เกี่ยวกับงานการรักษาพยาบาล
2. วางแผนและควบคุมกำกับงานเกี่ยวกับงานพยาบาล เช่น เป็นหัวหน้าทีมพยาบาล ตรวจเยี่ยมอาการผู้ต้องขังป่วย วางแผนการพยาบาล และประเมินผลการพยาบาล เป็นต้น
3. จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ และช่วยแพทย์ในการทำหัตถการต่าง ๆ
4. ให้การพยาบาลผู้ป่วย ตามคำสั่งการรักษาของแพทย์ เช่น ฉีดยา ให้สารน้ำทางหลอดเลือดดำ ให้ยา ทำแผน ฯลฯ
5. สังเกตวิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของโรค ตัดสินใจในการช่วยเหลือในกรณีรีบด่วนได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว
6. รายงานหัวหน้าสถานพยาบาลหรือแพทย์ เมื่อผู้ป่วยมีอาการผิดปกติ และลงบันทึกอาการเปลี่ยนแปลงไว้เป็นหลักฐาน
7. ป้องกันความพิการ ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วยให้คืนสู่สภาพที่ดีที่สุด

8. ควบคุมการเบิก ตรวจสอบการใช้ และบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้พร้อมอยู่เสมอ
9. นิเทศงานและเป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงานในทีม หรือเจ้าหน้าที่ในระดับรองลงมา
10. ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ
11. ร่วมปรับปรุงระบบงานและคุณภาพของให้บริการ ในสถานพยาบาล เช่น การจัดสถานที่ เทคนิคการพยาบาล กำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน
12. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่หัวหน้าสถานพยาบาลมอบหมาย

หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลเทคนิค

1. ให้การบริการอย่างง่าย ๆ ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ได้แก่
 - การรับ - จำหน่ายผู้ป่วย
 - การอาบน้ำ เช็ดตัวผู้ป่วย
 - การป้อนอาหาร ให้อาหารทางสายยาง
 - การทำเตียง และดูแลความสะอาดเครื่องนอนผู้ป่วย
 - การช่วยเหลือผู้ป่วย เช่น พยุงให้ลุกนั่ง ลุกเดิน
 - วัดปรอท จับชีพจร นับการหายใจ และวัดความดันโลหิต
 - ชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง
 - ส่วนปัสสาวะ และอุจจาระ รวมทั้งการให้หมอนอนผู้ป่วย
 - เตรียมผู้ป่วยเพื่อการตรวจหรือผ่าตัด
2. สังเกต จดบันทึก และรายงานอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ต้องขังป่วยทั้งกายและจิตใจ
3. ช่วยดูแลเครื่องมือ เครื่องใช้ให้มีพร้อมอยู่เสมอ
4. จัดสิ่งแวดล้อมส่วนตัวผู้ต้องขังป่วยให้ถูกสุขลักษณะ เป็นระเบียบ และให้ความสะดวก ปลอดภัยแก่ผู้ต้องขังและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ
5. ช่วยดูแลความสะอาดและควบคุมป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรคในสถานพยาบาล
6. ช่วยเก็บสิ่งส่งตรวจ (Specimen) เช่น อุจจาระ ปัสสาวะ เสมหะ สำหรับส่งตรวจ
7. ช่วยให้คำแนะนำผู้ต้องขังป่วย/ญาติ เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัย
8. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่สายการแพทย์ทุกระดับในสถานพยาบาล

9. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่หัวหน้าสถานพยาบาลมอบหมาย

หน้าที่ความรับผิดชอบเจ้าหน้าที่พยาบาลเวร เสาร์ - อาทิตย์

- ก. ให้การพยาบาลผู้ต้องขังป่วยประจำหอผู้ป่วยใน โดยมีกิจกรรมดังนี้
1. รับเวร เพื่อประเมินสภาพผู้ต้องขังป่วย และวางแผนให้การพยาบาลอย่างต่อเนื่อง
 2. สังเกตอาการทั่วไป และสัญญาณชีพจร โดยการวัดความดันโลหิต จับชีพจร ดูการหายใจ อาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
 3. ดูแลเรื่องความสบายของผู้ต้องขังป่วย เช่น การดูแลเรื่องความสะอาดร่างกาย ความสะอาดของปากและฟัน ฯลฯ
 4. จัดยาตามคำสั่งการรักษาของแพทย์ และดูแลให้ผู้ต้องขังป่วยรับประทานยาตามแผนการรักษา
 5. ให้การพยาบาลตามอาการของโรค โดยให้สอดคล้องกับแผนการรักษาของแพทย์
 6. บันทึกการพยาบาล
 7. ให้คำแนะนำการปฏิบัติตัวแก่ผู้ต้องขังป่วยเป็นรายบุคคล
 8. ประเมินผลการบำบัดรักษา และวางแผนงานการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง
- ข. ให้การตรวจวินิจฉัยโรคเบื้องต้นแก่ผู้ต้องขังป่วยนอก โดยการ
1. ชั่งประวัติ ความเจ็บป่วย
 2. ตรวจร่างกายเบื้องต้น เช่น วัดปรอท ชีพจร การหายใจ ความดันโลหิต ชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง ฯลฯ
 3. จ่ายยาและให้ยารับประทานแก่ผู้ต้องขังป่วย ภายใต้ของเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ
 4. ให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้น เช่น ทำแผล
 5. ให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้นในกรณีผู้ต้องขังประสบอุบัติเหตุฉุกเฉิน
 6. สังเกตอาการของโรค ถ้าเห็นอาการผิดปกติรายงานแพทย์ทราบ
 7. จัดบันทึกประวัติการเจ็บป่วยในแบบรายงานโรค เพื่อให้การรักษาอย่างต่อเนื่อง
 8. จัดบันทึกจำนวนผู้ต้องขังป่วยประจำวัน

- ค. รับและส่งต่อผู้ป่วย เพื่อการรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่องตามความเห็นของแพทย์
- ง. ควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรคในหอผู้ป่วย
- จ. จัดเตรียมเครื่องมือ – เครื่องใช้ให้พร้อมใช้การได้ทันทั่วทั้งกรณีมีผู้ต้องขังป่วยฉุกเฉิน
- ฉ. ในกรณีผู้ต้องขังพ้นโทษ
 - ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวในเรื่อง การรับประทานยา การไปตรวจตามแพทย์นัด สถานที่ที่สามารถไปขอรับการรักษาอย่างต่อเนื่อง
- ช. ในกรณีผู้ต้องขังป่วยตาย
 1. จัดการแต่งศพให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย โดยระมัดระวังการแพร่กระจายเชื้อโรค ในกรณีป่วยด้วยโรคติดต่อ
 2. ประสานงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องตามระเบียบของกรมราชทัณฑ์

หน้าที่ความรับผิดชอบเจ้าหน้าที่พยาบาลเวร กลางคืน

1. รับเวร
2. ตรวจเยี่ยมอาการผู้ต้องขังป่วยในหอผู้ป่วย
3. สังเกตอาการความเจ็บป่วย
4. ถ่ายยาตามแผนการรักษาของแพทย์
5. ให้การรักษาพยาบาลตามอาการของโรค
6. บันทึกรายงานการพยาบาล และบันทึกประวัติความเจ็บป่วยในแบบรายงานโรค
7. ถ้าผู้ต้องขังป่วย มีอาการผิดปกติ หรือเกิดเหตุฉุกเฉินทั้งในหอผู้ป่วยในและในแดนก็จะต้องไปตรวจวินิจฉัยโรคและจ่ายยา รวมทั้งให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้น
8. กรณีผู้ต้องขังป่วยตาย ปฏิบัติเช่นเดียวกับเวรหยุด เสาร์ – อาทิตย์

สรุป หน้าที่บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์มีบทบาทเป็นทั้งบุคลากรพยาบาลหน้าที่เช่นเดียวกับพยาบาลทั่วไปแล้ว ยังต้องมีส่วนร่วมด้วยฝ่ายปกครอง ควบคุมดูแลพฤติกรรมผู้ต้องขัง ซึ่งจะมีความแตกต่างจากพยาบาลทั่วไปทางด้านให้การบริการพยาบาลกับผู้ต้องขัง การดูแลผู้ต้องขังที่เข้ามาอยู่ในใหม่โดยการตรวจสุขภาพแรกรับเพื่อจำแนกผู้ต้องขัง การเสนอความเห็นส่งผู้ต้องขังป่วยออกไปรักษาตัวนอกเรือนจำ การจัดการดูแลหญิงตั้งครรภ์ให้มีการคลอดนอกเรือนจำเพื่อมิให้เกิดปมด้อยกับเด็กภายหลัง หรือการตรวจ

สุขภาพใจเรื้อรัง นอกจากนั้น การขาดแคลนแพทย์พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลยังช่วยเหลือการตรวจรักษาโรคร่างๆ ภายใต้การควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดตามความจำเป็นในแต่ละหน่วยงานจากความแตกต่างในการปฏิบัติงานเหล่านี้ อาจทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีความแตกต่างจากความสุขในการทำงานของพยาบาลทั่วไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ในการที่จะให้ชีวิตมีความสุขนั้นงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้ การให้ชีวิตนี้มีความสุขกับเวลาในการทำงานนั้นคนที่ทำก็มีความสุขด้วย (พระพรหมคุณาภรณ์, 2548)

2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

สุข หมายถึงความสบาย ความสำราญ มี 2 อย่างคือ กายสุข คือสุขทางกาย เจตสิกสุข คือสุขทางใจ ทั้งสองอย่างเป็นสุขทางธรรม ส่วนอีกความหมายหนึ่ง สุข หมายถึงความสุข ความสะดวก ความสบาย ความสำราญ ความไม่เบียดเบียน เป็นความสุขทางโลก (พระมหานิคม อิศวโส, 2545)

ความสุข (Happiness) นักปราชญ์บางท่านแยกความแตกต่างระหว่างความสุขกับสุขารมณ์ (Pleasure) ไว้ว่า ความสุขหมายรวมถึงความสุขทางกายและจิตใจ และมีลักษณะจีรังยั่งยืนมากกว่าสุขารมณ์ สุขารมณ์มีความเกี่ยวเนื่องกับประสาทสัมผัสมากกว่า และมีลักษณะชั่วคราวช่วยยามมากกว่า (ราชบัณฑิตยสถาน, 2540: 42)

พระบรมราชาโชวาท (อ้างถึงใน ประมวลคำพระบรมราชาโชวาท, 2548) กล่าวว่าความสุขที่แท้จริง หมายถึงความสุข ความเจริญที่บุคคลแสวงหาได้ด้วยความเป็นธรรม ทั้งในเจตนาและการกระทำ ไม่ใช่ด้วยการแก่งแย่งเบียดเบียนมาจากผู้อื่น หรือ ได้มาด้วยความบังเอิญ

ประเวศ วะสี (2548) กล่าวว่าอิสรภาพจะทำให้มนุษย์พบความสุข เกิดความรักไพศาลต่อเพื่อนมนุษย์ทั้งหมด และธรรมชาติทั้งหมด ความเป็นอิสระจะทำให้เปลี่ยนความรู้สึกนึกคิดประสบความสำเร็จ ความอึดอ้อม ความสุข

พระพรหมคุณาภรณ์ (2548) กล่าวถึงการดำเนินชีวิตให้เข้าถึงความสุข ประกอบด้วย 5 ขั้น

ขั้นที่ 1 ความสุขจากการเสพวัตถุ หรือสิ่งบำรุงบำเรอภายนอกที่นำมาปรนเปรอ นั้นจัดเป็นสิ่งภายนอกความสุขที่ต้องการ แสดงว่าเราขาดคือ ยังไม่มีความสุขนั้นเราหาได้ที่ เสพที่ก็มีสุขดี แต่ระหว่างนั้นต้องอยู่ด้วยการรอ เพราะฉะนั้นจะต้องทำตัวให้มีความสุขด้วยตนเอง สำรองไว้ให้ได้ด้วยวิธีฝึกรักษาอิสรภาพของชีวิต และรักษาความสามารถที่จะมีความสุขไว้

ขั้นที่ 2 พอเจริญคุณธรรม เช่น มีเมตตา มีศรัทธา เราก็มีความสุขเพิ่มขึ้น

ขั้นที่ 3 ความสุขเกิดจากการดำเนินชีวิตถูกต้องคล้อยกับความเป็นจริงธรรมชาติ ไม่หลงอยู่ในโลกของสมมติ

ขั้นที่ 4 ความสุขจากความสามารถปรุงแต่ง ใช้ความสามารถในการปรุงแต่งใจให้สบาย ไม่เครียด มีจิตใจร่าเริงเบิกบาน

ขั้นที่ 5 ความสุขเหนือการปรุงแต่ง คืออยู่ด้วยอย่างรู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิต การเข้าถึงความจริงด้วยปัญญา เห็นแจ้ง ทำให้วางจิตวางใจลงตัวสนิทสบาย

Campbell (1976) กล่าวว่าความสุขเป็นความรู้สึกของความพึงพอใจและการที่บุคคลนั้นสามารถควบคุมสถานการณ์ที่ตึงเครียดในชีวิตได้ ความรู้สึกนั้นมีทั้งความรู้สึกในด้านบวกและในด้านลบ บุคคลจะรับรู้ความสุขต่อสถานะของตนในลักษณะความพึงพอใจในชีวิตที่ปรากฏอยู่

George 1981(cited in Hillier and Barrow, 1999) ได้ให้ความหมายของความสุขว่าเป็นกำลังใจ ความมั่นใจในตนเอง ความกระตือรือร้น ความร่าเริงเบิกบาน สามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่สมปรารถนา

สรุปโดยรวม ความสุข หมายถึงความรู้สึกของความพึงพอใจในด้านบวกที่ทำให้ใจสบาย ไม่เครียด มีจิตใจเบิกบาน เป็นกำลังใจ มั่นใจตนเอง สามารถไปสู่จุดมุ่งหมายที่ปรารถนาได้

2.1.1 ความหมายของการทำงาน

Rue and Byars (2003) กล่าวถึงการทำงานว่าเป็นประสบการณ์ทางสังคมของบุคคลที่เกิดจากการรวมกันระหว่างความพยายาม การรับรู้บทบาท และผลผลิตเชิงผลลัพธ์

Whetten and Cameron (2002) กล่าวว่าการทำงานเป็นผลที่เกิดจากความสามารถและการจูงใจที่เกิดขึ้นในบุคคล ซึ่งความสามารถเกิดจากความฉลาด การเรียนรู้ และแหล่งทรัพยากร

Gibson (2000) กล่าวถึงการทำงาน หมายถึงการบรรลุผลสำเร็จในงาน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญของจุดมุ่งหมายขององค์กร ทั้งด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และเกณฑ์ต่าง ๆ ของประสิทธิผล

Shermerhorn (1999) กล่าวว่าการทำงาน หมายถึงการบรรลุผลสำเร็จในงาน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคน หรือโดยกลุ่ม

ธงชัย สันติวงศ์ (2545) กล่าวว่าการทำงาน หมายถึงการทำกิจกรรมในความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ

Simon (2003) (อ้างใน พวงเพ็ญ หุนหปราน, 2549) ศึกษาคุณค่าของการทำงานพบว่าคนได้ให้ความหมายของการทำงานของบุคคลหลากหลายอาชีพด้วยความภูมิใจในอาชีพ

สรุปได้ว่าการทำงาน หมายถึงการกระทำกิจกรรมในความรับผิดชอบให้บรรลุสำเร็จขององค์การ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยอาศัยความสามารถ ทักษะ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล ความพยายาม การตั้งใจ การรับรู้ บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ

2.1.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน (Joy at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) คือ การเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

นอกจากแนวคิดความสุขของ Manion (2003) ได้มีผู้กล่าวถึงความสุขในการทำงานที่แตกต่างออกไปดังนี้

ศิริพร ตันติพุลวินัย (2538) กล่าวว่าการทำงานให้สนุกและบังเกิดผลดี จำเป็นต้องสร้างทัศนคติที่เป็นบวกขึ้นเพื่อร่างกายจะได้หลั่งสารสุข หรือสารบุญ (Endorphin) ออกมาทำให้ชีวิตมีความสุข ทำงานให้เกิดผลดีมีคุณภาพ เพราะจิตใจสบายทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และเกิดพลังในการทำงาน

Carified and Miller 1996 (อ้างถึงใน สุธรรม รัตนโชติ, 2541) กล่าวว่าการทำงานให้มีความสุข บุคคลต้องเคารพและศรัทธาในงานที่ทำ เพราะงานทุกงานต่างมีความสำคัญในตนเอง และมีความแตกต่างกันตามทัศนคติของบุคคลแต่ละคน จิตวิญญาณจะนำมาซึ่งความสุข เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (2547) กล่าวว่าความสุขในการทำงานไม่มีสูตรสำเร็จ แต่สิ่งที่มีคือ การมีวินัยในตนเอง ต้องรู้จักตนเอง ว่าชอบอะไร ทำอะไรแล้วจึงจะมีความสุขเป็นสิ่งสำคัญมากกว่า รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจจึงจะส่งผลให้เกิดความสุขได้

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

Diener (2003) กล่าวว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตประจำวัน ซึ่งนำมาซึ่งความสุข

สรุปความสุขในการทำงานของบุคลากรคือการรับรู้ความรู้สึกในการทำงาน ในทางบวก แสดงออกถึงการอยากช่วยเหลืออยากทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นที่ยอมรับมีความเต็มใจ ทำงานปรารถนาในการนำความสุขไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มาจากปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะของงานนำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

2.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดความสุขในการทำงาน (Joy at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติกรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับความสุขในการทำงาน เป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมได้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์กรสูง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Manion (2003) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ การติดต่อ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1. การติดต่อ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการที่ปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดความสำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของคุณเกี่ยวกับงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว Manion (2003) กล่าวว่าความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จิตใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา

นอกจากนี้ Manion (2003) กล่าวว่าความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึก สดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

Manion (2002) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน เป็นบุคลากรทางสุขภาพ โดยใช้แบบวิธีการสัมภาษณ์แบบถอดเทปถึงประสบการณ์ความสุขในการทำงานพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำ เป็นต้น

Gavin and Mason (2004) กล่าวถึงความสุขว่า เป็นผลจากความรู้สึกภายในตนเอง แต่ละคน เป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ กล่าวคือ

1. ความมีอิสระ กล่าวคือบุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้ได้อย่างไร เกิดความคิดสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Warr (1990) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

2.3 การประเมินความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวกับประเด็นความสุขในการทำงาน ได้มีผู้ศึกษา โดยใช้แนวคิดการประเมินความสุขในการทำงาน ดังนี้

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener (2003) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง

พรรณิภา สืบสุข (2548) ได้ทำการประเมินความสุขในการทำงาน จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion (2003) พบว่าความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง และนำแนวคิดนี้มาประเมินความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่ได้ศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า แนวคิดนี้เหมาะสมกับบริบทของสถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เนื่องจากเป็นแนวคิดมีประเด็นย่อยที่สำคัญในเรื่องของความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาล โดยการนำเครื่องมือประเมินความสุขในการทำงานของ พรรณีภา สืบสุข มาปรับปรุงและพัฒนาให้เป็นไปตามบริบทของสถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัด กรมราชทัณฑ์

2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล

Carified and Miller (1996) เสนอวิธีการทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการกลุ่ม ดังนี้

1) จัดตั้งการรวมกลุ่มขึ้น มีความสัมพันธ์กัน ให้ความเป็นมิตร และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2) ใช้ทักษะการติดต่อกับผู้ร่วมงาน ตั้งเป้าหมายในการดำเนินไปให้ถึงความสุขที่ตั้งไว้

3) องค์กร กลุ่ม สร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงาน

4) จัดสภาพแวดล้อม ให้เป็นบรรยากาศที่เป็นสุข ผู้ทำงานมีความเป็นอิสระในการจัดสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ Quick and Quick (1984) กล่าวว่า ความต้องการของบุคคลที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานคือ สัมพันธภาพในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศ และสังคมในการทำงานอบอุ่น บุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ผู้นำมีบทบาทส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างไม่มีแรงกดดัน

ลดาวัลย์ รวมเมฆ (2544) กล่าวว่าบรรยากาศที่ให้ความพึงพอใจในงานเป็นบรรยากาศที่พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขและเป็นบรรยากาศของคุณภาพชีวิตของพยาบาล ผู้บริหารการพยาบาล ต้องริเริ่มให้เกิดบรรยากาศที่ให้ความภาคภูมิใจแก่พยาบาล การสร้างขวัญและกำลังใจให้พยาบาลตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพ และทำงานอย่างมีความสุข ส่งเสริมการแก้ปัญหาการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เป็นบรรยากาศตัดสินใจและมุ่งดูแลบุคคลในองค์กรรวม ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เกิดความพร้อมในการสร้างสรรค์และพัฒนางานทางการพยาบาล ดังนั้นบรรยากาศวิชาชีพในองค์กรจะเกิดขึ้นได้จากองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่

1) ผู้บริหารตระหนักถึงบรรยากาศที่อึดอัดและไม่เป็นสุขในองค์กร แล้วดำเนินการแก้ไข

2) การสร้างบรรยากาศที่เป็นสุขในงาน เสริมสร้างบรรยากาศในงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

นอกจากนี้สภาพการทำงานของวิชาชีพพยาบาลที่จะประทับใจให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขได้แก่

1) กำหนดธรรมชาติงานและความสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความสบายใจ เห็นความท้าทายและรู้สึกในความเจริญงอกงามเป็นลำดับ

2) สร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้เกิดพัฒนาการในวิชาชีพและส่วนบุคคล

3) พัฒนาความสามารถในงานให้ได้ผลผลิตที่สูง ให้บริการที่มีประสิทธิภาพและดำรงคุณภาพการดูแล

4) มีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างพยาบาลผู้ปฏิบัติ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในฝ่าย และในระบบการบริการสุขภาพ

5) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร

6) อุทิศตนให้กับองค์กรสุขภาพและโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพยาบาล

- 7) ไปปรากฏตัวในกลุ่มพยาบาล และทีมการพยาบาลเพื่อร่วมโครงการต่าง ๆ
- 8) คลายเครียดและลดความขัดแย้งจากงานพยาบาล
- 9) มีความรู้สึกพอใจกับภารกิจในความรับผิดชอบ การนิเทศของผู้บริหาร และมีปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย
- 10) พอใจในภาพลักษณ์ขององค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยอื่น ๆ ที่เสริมสร้างความพอใจ

ฟาริดา อิบราฮิม (2544) กล่าวว่าสุขภาพจิตที่แข็งแกร่งของพยาบาล อาจช่วยให้พยาบาลหลีกเลี่ยงความเครียดได้ และมีความสุขพร้อมจะทำงาน ให้เกิดการสร้างสรรค์ได้มากขึ้น การพัฒนาให้มีความสุขด้วยวิถีแห่งปัญญา ใช้ปัญญากำกับความเพียรและคุมใจตนเองได้ว่าทุกสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุดใน พร้อมชื่นชมในคุณงามความดีของตนเองอยู่ในโลกด้วยความหวัง และมีสุขเพียงพอ แสวงหาความสุขจากกำไรชีวิตที่ได้เกิดมา มีอาชีพเป็นพยาบาล ความจริงใจต่อคนและงานซึ่งเกิดจากใจที่มีการให้กับบุคคลอื่นทำให้ใจเป็นสุขเท่านั้น จึงจะช่วยให้พยาบาลมีความสำเร็จในงานอย่างแท้จริง

เกษม ต้นติผลาชีวะ (2545) กล่าวว่าความสุขกับการทำงานว่า เป็นการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคลยิ่งกว่าความสามารถในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานราชการได้รับผลกระทบมากกว่าเอกชน เนื่องจากหน่วยงานเอกชนนั้นผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการ ย่อมต้องการคนดีมีความสามารถในการทำงานแต่ผู้บริหารหน่วยราชการมักจะไมู้สึกว่าเป็นเจ้าของ และไม่คอยรักษาผลประโยชน์ให้องค์การ อันเป็นเหตุให้แก่การเล่นพรรคเล่นพวกปรากฏเป็นเรื่องราวให้ข้าราชการ และลูกจ้างต้องเสียวัวหมด กำลังใจในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน

อภิชัย มงคล (2551) กล่าวว่าคนที่อยู่ในวัยทำงาน หากเกิดความเครียดจะส่งผลกระทบต่อไปยังความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น ทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงาน และอาจส่งผลต่อเนื่องไปถึงการทำงานในอนาคต เพราะความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นโดยที่ไม่รู้ตัว และไม่ทราบว่าจะขณะนั้นตัวเองเครียดจึงพาลให้เกิดการกระทบกระทั่งกับคนรอบข้าง จนถึงทะเลาะเบาะแว้งกับเพื่อนร่วมงาน ความเครียดเป็นสิ่งที่รู้ตัวได้ยาก บางครั้งคนเราก็ไม่ยอมรับตนเองกำลังอยู่ในภาวะเครียด ควรทำกิจกรรมที่ทำแล้วมีผลต่อความสุขในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป แนวคิดการทำงานที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน มีดังนี้

1. งานที่ทำทลายความสามารถ ลักษณะงานที่น่าสนใจทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้ (ซีวอนันท์ พืชสะกะ, 2544; Manion, 2003; Foren, 2004)

2. บรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นบรรยากาศของความร่วมกันปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัด ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกลอยจากทำงาน (ลดาวัลย์ รวมเมฆ , 2544; เกษม ต้นติผลาชีวะ, 2545; Carfield and Miller, 2005)

3. สัมพันธภาพที่ดี ช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน (ลดาวัลย์ รวมเมฆ , 2544; Brockner, 1988; Quick and Quick : 1984)

4. การมีส่วนร่วมในงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในงาน เกิดความรู้สึกรัก ตั้งใจ มุ่งมั่น อยากที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน (ลดาวัลย์ รวมเมฆ, 2544; Brockner, 1988)

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตน เกิดความพึงพอใจ และมีความสุข (เกษม ต้นติผลาชีวะ, 2545)

6. คุณภาพชีวิตในงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในองค์กร ส่งเสริมคงอยู่ในงานของบุคลากรได้ (ประภัสสร จันทศรีททาการ, 2544 ; จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง, 2543; Manion, 2003)

จากแนวคิดต่าง ๆ พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลมีทั้งปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านองค์กร องค์กรที่ต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจะต้องส่งเสริมปัจจัยทางบวก สกัดกั้นปัจจัยทางลบ (พวงเพ็ญ ชูณหพราน, 2549) ซึ่งการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ต้องมีส่วนร่วมในการมีเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อีกทั้งเป็นบุคคลที่ต้องมีความเสียสละสูง มีความรักในวิชาชีพที่ปฏิบัติ กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน จากบริบทของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Manion (2003) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขทั้ง 4 ใว้องค์ประกอบคือ ความผูกพัน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของ Manion (2003) มาทำการวิจัยครั้งนี้

3. ปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ความสุขในการทำงาน

อายุ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน (ชีวนันท์ พีชสะกะ, 2544; Diener, 2003) สอดคล้องกับ อรพรรณ ลือบุญวัชชัย (2543) กล่าวว่าไว้ว่าบุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสม จะมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่มมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ ยอมรับความเป็นจริง มีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่เป็นอย่างดี สามารถเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัสรา จารุสุตินธ์ และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2544) รายงานว่าผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) พบว่าอายุมีผลต่อความสุขในการทำงาน

สถานภาพสมรส มีบทบาทต่อการทำงานของบุคลากรพยาบาลเป็นอย่างมาก พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่า ครอบงวนภาพเป็นโสดในอัตราส่วนที่สูงกว่า และพบว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจในอาชีพมากกว่าพยาบาลที่เป็นโสด (ชมชื่น สมประเสริฐ, 2542: 136) ครอบครัวที่เป็นแหล่งของความสุขความรักและปัญญา มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันช่วยให้ความเครียดน้อยลง ก่อให้เกิดวุฒิภาวะทางอารมณ์ มากขึ้น ไม่รบกวนการทำงาน ทำให้มีเหตุผล ไม่หวั่นไหว ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุขุมรอบคอบ (ลออ หุตางกูร, 2534) คนที่แต่งงานแล้วจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสมีที่ระบายความคับข้องใจในการทำงานมีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่มีคู่คิด สัมพันธภาพที่มีในครอบครัวจึงช่วยลดความเครียดจากการทำงาน (เสาวรศ คงชีพ, 2545) สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรสคู่ พบว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอาจกล่าวได้ว่ามีผลต่อความสุขในการทำงาน

ระดับการศึกษา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันในผู้ที่มีการศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาสูง มีความสุขมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำ เพราะการศึกษาสูงทำให้มีรายได้สูง ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (Newstrom and Davis, 2002: 210) ระดับพื้นฐานการศึกษาที่ได้รับ ทำให้คนมีความสามารถในการทำงานและพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน (ภัสรา จารุสุตินธ์และยุพิน อังสุโรจน์, 2544) สอดคล้องกับการศึกษาของ Keller 1991 (อ้างถึงใน พิสมัย ฉายแสง, 2540) พบว่าตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะทำให้มีความสามารถและเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น จากการศึกษาของ ชีวนันท์ พีชสะกะ (2544) พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลให้มีความเชื่อมั่นเช่นเดียวกับเพิ่มความสามารถและศักยภาพของบุคคลให้เกิดความสุขและความสำเร็จในการทำงานได้

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึงช่วงเวลาของการทำงานส่งผลให้บุคลากรมีการตัดสินใจที่จะอยู่ในวิชาชีพนั้นต่อไปอีกวางแผนจะทำงานต่อไปเชื่อว่าการอยู่ทำงานนานจะนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าการออกจากงาน ผู้ที่ทำงานเป็นเวลานานจะมีความคิดกว้างไกลและแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้มี

ประสบการณ์น้อยความคิดและการกระทำจะปรับเปลี่ยนไปตามระยะเวลาการทำงาน (ทัศนบุญทอง, 2529) สอดคล้องกับการศึกษาพบว่าบุคลากรพยาบาลที่มีความชำนาญเนื่องจากปฏิบัติงานระยะเวลานานแก้ปัญหาได้ดีและมีความคิดการกระทำปรับเปลี่ยนไปตามระยะเวลาในการทำงานให้เป็นที่ไปในทางที่ดีมีผลต่อความสุขในการทำงาน

4. แนวคิดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน

สภาพแวดล้อม เป็นส่วนที่ช่วยในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคลากร เมื่อได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมเพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (บุริมรพี คำรงค์รัตน์, 2542) ดังนั้นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ มีประโยชน์ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลัง และเต็มความรู้ความสามารถ เป็นผลให้องค์กรสามารถเพิ่มคุณภาพของงานได้มากขึ้น

จากการศึกษายังไม่พบว่ามิใช่ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน มีแต่ผู้ศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยรวบรวมความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ดังนี้

4.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน

คำว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นคำวลีที่ประกอบด้วยคำ 3 คำ คือ สภาพแวดล้อม + เหมาะสม + การทำงาน ซึ่งพจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายแต่ละคำไว้ดังนี้

สภาพ หมายถึงความเป็นเองตามธรรมชาติของมัน ลักษณะในตัวเองภาวะธรรมชาติ และแวดล้อม หมายถึงเฝ้าระวังรักษาอยู่โดยรอบ ดังนั้นสภาพแวดล้อม หมายถึงลักษณะหรือภาวะที่อยู่โดยรอบตัวบุคคล

Ivancevich (2001) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับความสามารถที่มีอยู่ด้วยความเหมาะสมและถูกต้อง ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากงานที่ทำนั้นเป็นงานที่ตนเองสามารถทำได้

The American Association of Critical Care Nurses (AACN, 2005) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน หมายถึงสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลให้อัตราการเพิ่มคุณค่าของงานได้มากขึ้น

Jones 1994 (อ้างถึงใน ชุตินา มาลัย, 2538) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่รวมทั้งหมดอยู่ล้อมรอบบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม หรือวัฒนธรรมซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ทั้งสิ้น

Moos (1986) ได้สรุปแนวคิดในการศึกษาสภาพแวดล้อมไว้ในหนังสือ “Work environment scale manual” โดยให้ความหมายว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ ในงาน โดยได้แบ่งมิติในการศึกษาสภาพแวดล้อมเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง

Perce II (2007) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าปัจจัยทางสังคมมีผลต่อความศรัทธา คุณค่า ทัศนคติ ความคิดเห็น และการดำเนินชีวิตของบุคลากรในองค์กร

Kreizter et al. (1997) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าเป็นความต้องการด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ ซึ่งวิธีจะทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีขึ้นนั้น ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ขึ้นอยู่กับการสื่อสารแบบเปิดเผย ซื่อสัตย์เคารพซึ่งกันและกัน การพรรณาน การพัฒนาความรู้ และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจย่อมส่งผลให้งานที่ทำออกมาดีด้วย

Robbins (1998) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อมในด้านต่าง ๆ จะมีผลต่อลักษณะโครงสร้างขององค์กรและจะมีผลกระทบต่อการทำงานบุคลากร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมประกอบด้วยความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจทางการเมืองและทางเทคโนโลยี

ชุตินา บุรณชนิด (2539) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี มีลักษณะเสี่ยงอันตราย หรือมีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ ผู้ร่วมงานไม่มีกำลังใจในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ดีจะมีประโยชน์ในด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ดีขึ้นเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ เป็นผลให้หน่วยงานสามารถเพิ่มปริมาณงานได้มากขึ้น

ศิริลักษณ์ สมพลกรัง (2540) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในงานว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานะประกอบการใด ๆ ก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานย่อมถูกสภาพแวดล้อมด้วยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้แก่ เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ ฝุ่น

ไอรเฮย ละอองสารเคมี ซึ่งมีผลต่อตัวผู้ปฏิบัติ สำหรับบางองค์การจะหมายถึงสภาวะการทำงาน (Working condition) ได้แก่แนวทางการทำงาน ช่วงเวลาการปฏิบัติงานเข้าไว้เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กนกศิลป์ พุทธิศิลพรสกุล (2543) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน หมายถึงสภาพและองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานทางการพยาบาลที่จะส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ประเมินได้จากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพจากสภาพแวดล้อม

จากการที่ได้มีผู้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในงานไว้มากมาย ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในงานคือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบบุคคลหรือกลุ่มคน ได้แก่สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม หรือวัฒนธรรม หรืออาจเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม หรือจิตใจ ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคล

แนวคิดของสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในงาน

Enger and Smith (2004) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลในการทำงานที่ล้อมรอบไปด้วย เศรษฐกิจ การปฏิบัติตามนโยบายองค์การ จริยธรรม ผลประโยชน์ และความมีสุขภาพดีของบุคคล

ลออ หุตางกูร (2534) และอุ๋นตา นพคุณ (2527) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน คือ

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

วนิภา ว่องวัจนะ (2535) และวิไลพร มณีพันธ์ (2539) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ลักษณะ ซึ่งคล้ายคลึงกับ ลออ หุตางกูร (2534) และอุ๋นตา นพคุณ (2527) ดังนี้

1. สภาพการทำงานด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วยแสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน ห้องทำงาน และสิ่งที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงาน

2. สภาพการทำงานที่เกี่ยวกับด้านสังคม หมายถึงสังคม สิ่งแวดล้อมภายในองค์การที่มีผลกระทบต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นด้านสัมพันธภาพและด้านการสนับสนุน

3. สภาพการทำงานที่เกี่ยวกับด้านจิตอารมณ์ หมายถึงความคิด ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพ และด้านจิตสังคม แบ่งออกเป็นความคิดสร้างสรรค์ ความมีอิสระในการทำงาน และความต้องการพัฒนาตนเอง

ชุติมา คงมาลัย (2537: 38) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขไว้ 3 ด้านคือ

1. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบุคคล หมายถึงลักษณะที่เป็นอยู่ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของอาจารย์ ขนาดของกลุ่ม
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึงสถานที่เพียงพอและเหมาะสมในการประชุมสถานที่ทำงานสะดวกต่อการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน อุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวก
3. สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึงพฤติกรรมบุคคลที่อยู่รอบตัวอาจารย์พยาบาล มีอิทธิพลต่ออาจารย์พยาบาลในการปฏิบัติงาน โดยการมีปฏิสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล และสัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์พยาบาล

จากผลการวิจัยของ Parkes (1982) พบว่าสภาพแวดล้อมในงานที่มีผลต่อความพึงพอใจ และสามารถลดความเครียดที่พยาบาลเผชิญได้ (Parkes, 1982:796-784 อ้างถึงใน กรวิภา พรหมจวง, 2541) การศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (ขนิษฐา กุลกฤษฎา, 2539) ซึ่ง Savichi and Cooley (1987 อ้างถึงใน กรวิภา พรหมจวง, 2541) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในงานไว้ 3 ด้านคือ

1. สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ความเป็นอิสระ หมายถึงความมากน้อยที่อิสระในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติการด้วยตนเอง ยิ่งได้ทำงานอย่างอิสระมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ท้าทายให้คิดและนำมาพัฒนาปฏิบัติในงานได้ดียิ่งขึ้น
 - 1.2 การมุ่งงาน หมายถึงระดับความมุ่งมั่นในการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพและดำเนินการตามแผน
 - 1.3 ความชัดเจน หมายถึงหน่วยงานมีการประกาศ หรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน หรือไม่ มีกาแจ้งให้ทราบกันอย่างทั่วถึงหรือไม่ ถ้าหน่วยงานไม่มีความชัดเจนในสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในบทบาท
 - 1.4 การนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึงหน่วยงานที่มีการส่งเสริมในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ เช่น การทำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 1.5 สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการทำงานซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
2. สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึงการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญน้อยทั้งงานและบุคคล ต้องการให้สภาพแวดล้อมคงอยู่ และควบคุมสภาพแวดล้อมโดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้น ทำให้บุคลากรเกิดความคับข้องใจ เกิดความเครียด และอาจส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรได้

3. สภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานอย่างเร่งรีบ และสภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานในที่ที่ต้องตัดสินใจในความเป็นความตายของผู้อื่น

Gibson, Ivancevich, and Donnelly cited in Dubrin, (1984: 408-409) ได้กล่าวว่า แรงกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอกจะมีผลต่อบรรยากาศองค์การและสภาพแวดล้อมในงานมี ดังนี้

1. ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น พบว่าระดับการศึกษาในปัจจุบัน และอนาคตของพนักงานสูงขึ้นจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และการทำงานประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดบรรยากาศเชิงวิชาชีพมากขึ้น

2. ความหลากหลายในการทำงาน เช่น การให้ผู้หญิงเป็นผู้บริหารจะทำให้บรรยากาศเปลี่ยนไป บุคคลส่วนใหญ่จะชอบสถานที่ทำงานที่มีหลากหลายวัฒนธรรม เพราะว่าจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่สนุก

3. การติดต่อที่มีการรวมตัวกัน การออกแบบงาน และระบบการให้รางวัลจะส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ การรวมตัวกันจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงงาน

4. การควบคุมจากรัฐบาล จะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ

5. ความสนใจนอกเวลางาน ค่านิยมของสังคมเกี่ยวกับการพักผ่อนหย่อนใจและการศึกษามีมากขึ้น เกิดความไม่อยากทำงานและงานที่ทำออกมา ก็ไม่มีประสิทธิภาพซึ่งองค์การควรให้รางวัลเพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีการทำงานที่ดีขึ้น

4.2 องค์ประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน

ส่วนในงานของผู้วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Heath et al. (2004) มาใช้เป็นแนวคิดในการศึกษาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ เนื่องจากเห็นว่าเนื้อหาในแนวคิดมีความครอบคลุมที่สมควรนำมาศึกษาในองค์การบุคลากรพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง และจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยในต่างประเทศ ก็ยังมีการนำมาศึกษาผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลในองค์การพยาบาลมาอย่างต่อเนื่องจนถึงในปัจจุบัน ซึ่งรายละเอียดของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจะนำเสนอในลำดับต่อไป โดยขอนำเสนอในรายละเอียดของแนวคิดของ Heath et al. (2004) มีดังนี้

สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน หมายถึงลักษณะการทำงานร่วมกันกับบุคลากรพยาบาล และฝ่ายปกครอง ฝ่ายควบคุม ซึ่งเป็นแนวทางส่งเสริมเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานของพยาบาล เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีแนวทาง 3 ประการ ได้แก่

1. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีการติดต่อที่ดีสามารถทำให้เป็นที่ยอมรับต่อผู้อื่นสื่อความหมายเข้าใจกัน โดยมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร มีเป้าหมายของการติดต่อสื่อสาร

และเป็นการติดต่อสื่อสารในแนวเดียวกันสื่อความด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พุดคุย ทักทายกัน มีการประสานงานและร่วมกันทำงานเป็นทีม มีการแก้ไขปัญหาด้วยการชี้แจงหรือหาทางสงบยุติโดยเร็วและอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ โดยการทำงานเป็นทีมซึ่งจะส่งผลไปในทางบวก นั่นคือ การเคารพซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกัน โดยให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีความเชื่อถือกัน มีความสามัคคี มีความเอื้ออาทร มีความผูกพัน มีน้ำใจ และมีความสามารถในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

3. การส่งเสริมการตัดสินใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น โดยการให้อำนาจในการตัดสินใจการทำงาน มีการกระตุ้นความคิด กล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยคุณภาพเรียนรู้ร่วมกันระหว่างองค์กร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

4.3 การประเมินสภาพแวดล้อม

ก. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

(1) องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัยและการยศาสตร์ (Ergonomics) และมีการปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ในเชิงรุก พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงดังกล่าวอย่างไร ตัววัดผลการดำเนินการหรือเป้าหมายการปรับปรุงในเรื่องที่สำคัญดังกล่าวมีอะไรบ้าง หากกลุ่มพนักงานและหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน องค์กรประกอบที่เกี่ยวกับสถานที่ทำงาน (สุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกัน และการยศาสตร์) มีตัววัดหรือเป้าหมายที่สำคัญแตกต่างกันอะไรบ้าง มีการนำมาตรฐานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงานระดับทองมาปฏิบัติและได้รับการรับรอง 3 ปีซ้อน มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญทางด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยมาตรวจประเมินพื้นที่ทุกปี ละ 1 ครั้ง มีการเดินสำรวจสภาพสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยทุก 2 เดือน โดยคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย มีนโยบายของโรงพยาบาลทางด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย มีการกำหนดตัวชี้วัดทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามเกณฑ์ของมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน เช่น อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานที่ไม่เกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของเจ้าหน้าที่ พร้อมประเมินสภาวะสุขภาพปีละ 1 ครั้ง พร้อมทั้งจัดกิจกรรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพเพื่อลดความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยของเจ้าหน้าที่

(2) องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน อาคารสถานที่ที่มีการออกแบบเป็นไปตามกฎหมายอาคาร และมีการออกแบบรองรับแผ่นดินไหว มีระบบเตือนภัยเมื่อเกิดอัคคีภัย มีการซ้อมแผนรองรับอัคคีภัยปีละ 1 ครั้ง มีระบบไฟฟ้าสำรอง มีระบบดับเพลิงครบตามกฎหมายกำหนด

ข. การสนับสนุนและการสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน

(1) องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน องค์กรจำแนกปัจจัยเหล่านี้ให้เหมาะสมกับพนักงานที่หลากหลาย และให้เหมาะสมกับกลุ่มและประเภทของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างไร มีการจัดทำแบบประเมินความต้องการของพนักงานแล้วสรุปให้คณะกรรมการพิจารณาจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของกลุ่ม เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ก็จัดไม่เหมือนกัน เพราะบางอย่างข้าราชการมีอยู่แล้ว เช่น ค่าบริการตรวจสุขภาพประจำปี ในขณะที่ลูกจ้างชั่วคราวต้องจ่ายเงินเองทางโรงพยาบาลก็เป็นผู้จ่ายให้ เจ้าหน้าที่ที่อยู่บ้านพักก็มีสวัสดิการประเภทหนึ่ง สำหรับผู้ไม่อยู่บ้านพักก็มีการจัดสวัสดิการอีกประเภทหนึ่ง เป็นต้น

(2) องค์กรสนับสนุนพนักงานโดยกำหนดให้มีบริการ ผลประโยชน์ และนโยบายอย่างไร องค์กรได้ปรับเปลี่ยนการสนับสนุนดังกล่าวอย่างไรให้เข้ากับความต้องการของพนักงานที่หลากหลาย และความต้องการของกลุ่มและประเภทของพนักงานที่หลากหลาย สำหรับกลุ่มข้าราชการมีการจัดเรื่องบ้านพัก เงินค่าเช่าบ้าน การลาไปศึกษาต่อ การเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเองและครอบครัว สำหรับคนมีครอบครัวแล้วก็มีการจัดทุนการศึกษาบุตร เป็นต้น สำหรับกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวต้องจัดให้เช่นบริการนอนพักรักษาในห้องพิเศษฟรี การตรวจสุขภาพประจำปีฟรี เงินโบนัสประจำปีตามผลงาน การลาพักผ่อน การจัดทำบัตรประกันสังคม เป็นต้น สำหรับทุกกลุ่ม เช่น ร้านค้าสวัสดิการ โทรศัพท์ตามบ้าน ระบบเคเบิลทีวี การไปฝึกอบรวมการใช้รถส่งต่อกรณีตนเองหรือคนในครอบครัวเจ็บป่วย เป็นต้น

(3) องค์กรมีวิธีการตรวจประเมินและตัววัดอะไรบ้าง ทั้งที่เป็นทางการและไม่ใช่ทางการ ที่ใช้ในการประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงาน วิธีการและตัววัดเหล่านี้มีความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อให้ครอบคลุมความหลากหลายของพนักงาน และกลุ่มและประเภทของพนักงาน องค์กรใช้ดัชนีชี้วัดอื่นๆ เช่น การรักษาให้พนักงานอยู่กับองค์กร การขาดงาน การร้องทุกข์ ความปลอดภัย และผลผลิตภาพ เพื่อตรวจประเมินและปรับปรุงความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานอย่างไร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเอง การประเมินความต้องการด้านสวัสดิการและบรรยากาศองค์กร โดยมีตัวชี้วัดดังนี้

1. อัตราการโยกย้ายลาออกของพนักงาน (Turn over rate)
2. อัตราการหยุดงานของพนักงาน
3. อัตราการมีส่วนร่วมในกิจกรรมโรงพยาบาล

4. อัตราการเกิดนวัตกรรมต่อเป้าหมาย
5. อัตราความผิดพลาดของการให้บริการ
6. อัตราความเจ็บป่วยจากการทำงาน

(4) องค์การนำผลการตรวจประเมินมาเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ในทางธุรกิจที่สำคัญอย่างไร เพื่อกำหนดลำดับความสำคัญในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน คณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะนำเอาข้อมูลจากการสำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่และตัวชี้วัดมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงสภาพการทำงาน มีการนำข้อมูลที่ได้แบบไม่เป็นทางการเกี่ยวกับความพึงพอใจและความสามารถของเจ้าหน้าที่มาประกอบในการพัฒนาบุคลากรและการจัดการงานให้ตรงกับความสามารถและความสามารถให้ได้มากที่สุด นำข้อมูลความเครียดของพนักงานในแต่ละจุดมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับความพึงพอใจของผู้มารับบริการในจุดนั้น ๆ เพื่อพิจารณาปรับปรุงเจ้าหน้าที่ในจุดนั้น ๆ (โรงพยาบาลบ้านตาก, กระทรวงสาธารณสุข, 2551)

4.4 ความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล

ในสถานที่ทำงานต่าง ๆ นั้นฝ่ายจัดการและฝ่ายบริหารแม้จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานแต่ก็สามารถจัดสรรหาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลได้เช่น

1. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การป้อนข้อมูลย้อนกลับ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทางแนวเดียวกัน เข้าใจข้อมูลข่าวสารมีข้อตกลงร่วมกันมีผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดมีการรับรู้ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงานช่วยทำให้เกิดความสุขในการทำงาน
2. การร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ทำให้มีการทำงานแบบด้วยบรรยากาศที่แจ่มใสผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน มีความเอื้ออาทรห่วงใยช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้พึงพอใจกับงานที่ทำส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน
3. การส่งเสริมการตัดสินใจเป็นความเพิ่มความพึงพอใจ เป็นการกระตุ้นความคิดเรียนรู้ร่วมกันมีความสามารถกับงานที่ทำทลายเกิดความมั่นใจในการทำงานให้เกิดคุณภาพงานกล้าคิดกล้าตัดสินใจเกิดความมั่นใจในการทำงานผลของงานเป็นที่น่าพึงพอใจมีผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

5. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

5.1 ความหมายลักษณะงาน

เสนาะ ตีเขาว์ (2543) ได้กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึงลักษณะของกิจกรรมที่ทำนั้น สามารถระบุคุณสมบัติของผู้ที่ทำว่าควรมีคุณสมบัติอย่างไร หรือความรู้อย่างไรจึงทำงานนั้นได้

จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง (2543) ได้ให้ความหมายของลักษณะงานว่า การที่บุคคลที่ทำงานนั้นรู้สึกว่าการที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างไร งานที่สำคัญนั้นส่งผลต่อใคร

กล่าวได้ว่า ลักษณะงานเป็นลักษณะงานที่ทำกิจกรรมนั้น สามารถบอกได้ว่าส่งผลอย่างไร มีความสำคัญอย่างไร และสามารถระบุคุณสมบัติที่ผู้ทำกิจกรรมหรืองานนั้นได้ว่ามีคุณสมบัติอย่างไร

ลักษณะงานมีส่วนประกอบ 2 ส่วนคือ กิจกรรมที่ใช้ในการทำงานกับบุคคลที่ทำงานนั้น มีรายละเอียดดังนี้ (เสนาะ ตีเขาว์, 2531 : 15-16)

1. กิจกรรมที่ใช้ในการทำงาน การที่ระบุได้ว่ากิจกรรมที่ทำงานนั้นมีลักษณะอย่างไร สามารถระบุหรือคาดคะเนได้หรือไม่ เช่น กิจกรรมที่แน่นอน การทำงานที่มีลักษณะเกิดขึ้นซ้ำ ๆ กันเป็นประจำ ระบุและคาดคะเนได้ล่วงหน้า ส่วนกิจกรรมที่ไม่แน่นอน ไม่อาจระบุลักษณะงานได้ ไม่อาจวางแผนงานล่วงหน้าได้ ผลงานที่ประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงาน

2. บุคคลที่ทำงาน การที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกสามารถอย่างไร ความสามารถพิเศษมีหรือไม่ มีประสบการณ์อย่างไร โดยที่ลักษณะของกิจกรรมที่แตกต่างจะเป็นปัจจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานเช่น ในกิจกรรมที่ไม่แน่นอน ย่อมอาศัยคนทำงานต้องใช้ความรู้พิเศษ ประสบการณ์เฉพาะ โดยบุคคลนั้นต้องมีความสามารถในการใช้ดุลยพินิจที่ตัดสินใจในการทำงานนั้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

เป็นงานบริการต่อเพื่อนมนุษย์ในด้านสุขภาพ ซึ่งเป็นงานหนักที่ต้องปฏิบัติโดยใช้แรงความรู้ความสามารถทางวิชาการในการบริการ ต้องปฏิบัติงานตลอดเวลา 24 ชั่วโมง โดยผลัดเวรเช้า บ่าย และดึก หมุนเวียนกัน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อชีวิตครอบครัว ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเวลาการพักผ่อนนอนหลับ ซึ่งร่างกายต้องปรับตัวอย่างมากและตลอดเวลา ทำให้สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทรุดโทรมและมีโอกาสติดเชื้อ โรคได้ง่ายนอกจากนี้ยังต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน และต้องมีคุณธรรมสูง จริยธรรมสูง เพราะความผิดพลาด หมายถึง อันตรายต่อชีวิตผู้อื่น

(ทัศนาศิลป์, 2543) แล้วก็ต้องพร้อมรับความเครียดทุกกรณีในหน้าที่ไม่ว่าจากผู้รับบริการ ญาติและผู้ร่วมงาน (กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล, 2541) ล้วนก่อให้เกิดภาวะเครียดต่อพยาบาลได้ ลักษณะงานของพยาบาลที่กระทำต่อชีวิตผู้อื่นโดยผิดพลาดไม่ได้ ทำให้มีระบบการตรวจสอบ และควบคุมอย่างเคร่งครัด โดยมีหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือผู้ตรวจการตรวจสอบ เป็นระยะเพื่อให้ระยะการทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ทำให้พยาบาลรู้สึกว่าการขาดอิสระในการ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ ถูกจำกัดในบทบาท ขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้เกิดความท้อแท้ ทำงานไม่พอใจ เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ร่างกายอ่อนเพลียทำให้ประสิทธิภาพในการ ทำงานลดลงลดตามาคือ การขาดงาน หรือเปลี่ยนอาชีพ (จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543: 17)

กองการพยาบาล (2539: 3-27) ได้ให้บรรยายลักษณะงานพยาบาลประจำการ โดยสรุปดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติทางการพยาบาล ใช้ความรู้และทักษะขั้นพื้นฐานการให้การพยาบาลแก่ผู้ใช้บริการและครอบครัวของผู้รับบริการในหน่วยงานหรือหอผู้ป่วย โดยใช้กระบวนการพยาบาลมีการพยาบาลแบบองค์รวม โดยมีมาตรฐานในการพยาบาลในการควบคุมคุณภาพการพยาบาล รวมทั้งมีการติดต่อประสานงานกับทีมสุขภาพในโรงพยาบาลในการวางแผนการดูแลผู้ใช้บริการ

2. ด้านการจัดการบริหาร จัดการมีส่วนร่วมในการสร้างทีมพยาบาลในการดูแลผู้ใช้บริการให้มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากระบบงานบุคคล และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการประเมินการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มงานโรงพยาบาล และองค์การวิชาชีพ

3. ด้านวิชาการ มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่และผู้ที่มาอบรมในหน่วยงาน สอนหรือแนะนำเป็นพี่เลี้ยงแก่นักศึกษาพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอนแก่ผู้รับบริการและครอบครัว การปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน และการมีส่วนร่วมในการทำวิจัยในหน่วยงาน และนำผลวิจัยไปใช้ในหน่วยงานเพื่อคุณภาพทางการพยาบาล

องค์การที่มีโครงสร้างการบริหารที่ดี ผู้บริหารต้องมีการออกแบบคุณลักษณะของงานเพื่อให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิผล ซึ่ง Schermerhorn (1996: 115) กล่าวว่า การออกแบบงานโดยวิธีเพิ่มคุณค่างานเป็นการออกแบบงานที่ยากที่สุด ลักษณะของงานที่ดี จะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของบุคลากร ซึ่งทำให้เขาารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ออกมาเปรียบเสมือนรางวัลที่ได้กับชีวิตตนเอง และถ้าหากผลงานไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่น่าพอใจ (Hackman and Oldham, 1980)

ในการออกแบบงานผู้บริหารต้องกำหนดหน้าที่งาน หรือออกแบบงานทั้งในตัวเอง และส่วนประกอบภายนอกของงานเพื่อให้ได้ผลงานออกมาดีที่สุด การออกแบบงานดังกล่าวจะเริ่มจากง่ายไปหายาก จะเป็นไปตามลำดับ 4 ขั้น ดังต่อไปนี้ (Schermerhorn, 1996)

1. Job simplification เป็นงานที่มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนการออกแบบงานในลักษณะนี้ขอบเขตของงานจะเฉพาะเจาะจง และเน้นระดับความลึกของงานน้อย เพราะผู้ปฏิบัติไม่ต้องตัดสินใจหรือวางแผนในการทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น

2. Job enlargement เป็นการออกแบบงานให้ขอบเขตของงานกว้าง โดยมีหน้าที่เป็นกิจกรรมที่ต้องทำหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้ หากไม่มีผู้ปฏิบัติงานในเรื่องนั้น

3. Job rotation เป็นการออกแบบงานโดยไม่ให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่งาน โดยให้งานแต่ละหน้าที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง แต่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่าง ๆ โดยหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่งานไปเรื่อย ๆ

4. Job enrichment เป็นการออกแบบงานโดยเพิ่มคุณค่าของงาน เพื่อให้ผู้ทำงานเกิดความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ว่าเป็นลักษณะงานที่มีคุณค่า จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเททำงานอย่างหนักหรือพยายามทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ชงชัย สันติวงษ์, 2537: 123)

รูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job characteristic model) ของ Hackman and Oldham (1980) ได้เสนอแนวคิดแรงจูงใจของการทำงานมี 3 องค์ประกอบคือ

1. ความหมายความสำคัญจากงานที่ได้ทำ (Meaningfulness) คือ ขนาดของความสำคัญ ความมีคุณค่า และความคุ้มค่าที่ได้จากการลงแรงทำงานดังกล่าวนี้ว่ามีมากหรือน้อย

2. การได้รับผิดชอบงานที่ได้ทำ (Responsibility) คือขนาดของความรู้สึกรับผิดชอบที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบและเป็นเจ้าของเรื่องนั้น ที่เขาจะเป็นผู้ทำด้วยตนเองจะกระทั่งบรรลุผลสำเร็จว่ามีมากหรือน้อยแค่ไหน หากเขารับผิดชอบในผลสำเร็จด้วยตัวเองคนเดียวได้มากแล้วความพอใจก็จะมีมาก

3. การได้มีโอกาสรู้ถึงผลงานของงานที่ตนได้ทำไป (Knowledge of results) คือขนาดความมากน้อยของโอกาสที่บุคคลนั้น ๆ จะสามารถเข้าใจหรือรู้ได้ตามกระบวนการที่มีอยู่ตามปกติว่างานที่ทำไปแต่ละครั้งนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด หรือได้ผลเป็นที่น่าพอใจแค่ไหน

หากผู้ทำงานได้มีโอกาสรู้สัมผัสกับทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการทำงานแล้ว พนักงานนั้นจะเกิดความรู้สึกตื่นตัว รู้สึกอยากจะทำงานมากขึ้น และสิ่งที่ตามมาคือ เกิดความสุขในการทำงาน งานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพของงานจะเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Core job dimensions) 5 ลักษณะ มีดังนี้ (Hackman and Oldham, 1980)

1. ความหลากหลายของงาน (Skill variety) หมายถึงความมากมายของผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานหรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึงระดับความมากมายที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้ นับแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึงระดับความมากมายของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กรทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

คุณลักษณะทั้ง 3 ประการข้างต้น ล้วนแต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการเน้นสิ่งที่มีความหมายของงาน

4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึงระดับความมากมายที่งานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น

5. ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึงระดับความมากมายที่งานนั้นแสดงให้ผู้ปฏิบัติได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรง และมีความชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

นอกจากนี้ลักษณะงานมีผลต่อสภาพทางจิตวิทยา 3 ประเภท ที่มีความสำคัญต่องาน และยังคงแสดงถึงผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลและกับหน่วยงานดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน จะส่งผลต่อสถานภาพทางจิตวิทยาในสถานะที่ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีความหมาย

2. ความมีอิสระในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อสถานภาพทางจิตวิทยาในสถานะความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน

3. ผลป้อนกลับของงานจะส่งผลต่อสถานภาพทางจิตวิทยาในสถานะความรู้ถึงผลของการกระทำ สถานภาพทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประเภท จะส่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลและงาน ได้แก่ การรับรู้ความรู้สึกอยากทำงาน ความพอใจในการทำงาน การขาดงานและออกจากงานต่ำลง

สมจิต หนูเจริญกุล (2540) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพของพยาบาลดังนี้

1. มีเอกลิทธิในวิชาชีพ (Autonomy) คือการมีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในขอบเขตของวิชาชีพ การมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และพอใจในงานที่ตนทำ เข้าถึงปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการพยาบาล มีแรงจูงใจในการพัฒนา

ตนเองในฐานะวิชาชีพ รับฟังการประเมินตนเองจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อคงไว้ซึ่งการปฏิบัติการพยาบาลให้ทันกับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ

2. มีความร่วมมือกัน (Collaboration) กับบุคลากรจากศาสตร์หลายสาขา หรือสหสาขาวิชาชีพ เนื่องจากปัญหาสุขภาพที่มีความซับซ้อนขึ้น และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ มากขึ้น นอกจากนี้ยังมีเชี่ยวชาญเกิดขึ้นหลายสาขา บุคลากรจากทุกสาขาจึงต้องร่วมมือกันด้วยการใช้วิชาชีพของตนเองเพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการ

3. การพยาบาลต้องมีความรับผิดชอบ (Accountability) ในการตัดสินใจในด้านการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

4. การปฏิบัติงานต้องอาศัยพื้นฐานของความรู้ (Knowledge) ทางทฤษฎีการค้นคว้าของศาสตร์ที่เฉพาะ คือ ศาสตร์ทางการพยาบาลและการใช้ความรู้จากศาสตร์สาขาอื่น เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานภายในขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพการพยาบาล

ดังนั้น ถ้าบุคคลรับรู้ว่าจะองค์การมีลักษณะของงานที่น่าสนใจ งานมีความหมาย ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในงาน ความสนุกสนาน และความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพของงานลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน

5.2 องค์ประกอบของลักษณะงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดคุณลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1980) ที่กล่าวถึงขอบเขตการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลประจำการ มหาวิทยาลัยของรัฐ มาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ โดยนำมากำหนดคุณลักษณะของสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน งานบริการพยาบาลเป็นงานที่มีความสลับซับซ้อนและประกอบด้วยหน้าที่หลายๆ อย่างที่ต้องปฏิบัติไปพร้อมกัน พยาบาลประจำการจำเป็นต้องใช้ความรู้ทักษะ และความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติ จึงจะสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการได้ ลักษณะงานของบุคลากรพยาบาลสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ แบ่งตามบทบาทของบุคลากรพยาบาลออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านบริหารจัดการ ลักษณะการปฏิบัติงาน เป็นงานที่มีกิจกรรมหลากหลาย มีการปฏิบัติงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ การพยาบาลที่ใช้กระบวนการพยาบาล ซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีจรรยาบรรณเป็นเครื่องชี้นำ เป็นวิชาชีพที่มีภาระหน้าที่ในการดูแล (Caring) ซึ่งการทำงานเหล่านี้ต้องการการบริการต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน ลักษณะงานการพยาบาลของบุคลากรพยาบาลงานการพยาบาลเป็นงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์ของวิชาชีพ พยาบาลประจำสถานพยาบาลต้อง

ปฏิบัติการพยาบาลร่วมกับทีมสุขภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถดูแลและปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง โดยบุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมในการวางแผนและให้บริการสุขภาพแก่ผู้ต้องขังป่วย เน้นการดูแลแบบองค์รวมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ครอบคลุมทั้งในด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพตั้งแต่แรกรับจนกระทั่งจำหน่าย

3. ความสำคัญของงาน ลักษณะงานการพยาบาล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ต้องขังป่วย บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลจำเป็นต้องปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล และการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของผู้ต้องขังป่วย และต้องใช้ความรอบคอบ ความระมัดระวังในการปฏิบัติการพยาบาลเป็นอย่างมาก นอกจากนี้บุคลากรพยาบาลต้องให้บริการโดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ เชื้อชาติ อายุ เพศ สถานภาพทางสังคม ต้องรักษาความลับของผู้ป่วย รวมถึงสิทธิต่างๆ ที่ผู้ป่วยพึงได้รับการใช้วิจารณญาณในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเจ็บป่วย โดยยึดประโยชน์ของผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง

4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานการพยาบาลสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทอิสระของวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ เช่น บทบาทผู้ประเมินปัญหา และการวางแผนการพยาบาล บทบาท ผู้ร่วมงาน บทบาทครู บทบาทผู้ประสานงาน บทบาทผู้วิจัย บทบาทผู้ให้คำปรึกษาเป็นที่ไว้วางใจ เป็นต้น นอกจากนี้บุคลากรพยาบาลยังมีอำนาจตัดสินใจ มอบหมายงานแก่บุคคลระดับรอง โดยพิจารณาความเหมาะสมตามบทบาทความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ริเริ่ม วางแผน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามความเหมาะสม โดยไม่ต้องมีผู้บริหารทางการพยาบาลควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด

5. ผลป้อนกลับของงาน ลักษณะงานของบุคลากรพยาบาลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย ผู้ให้บริการ ทีมสุขภาพ และหน่วยงานอื่น ๆ ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานจึงมีความจำเป็นอย่างมาก เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองและของหน่วยงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารทางการพยาบาลและบุคลากร ยังสามารถนำผลการปฏิบัติงานนั้นๆ มาปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการและคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงานได้อีกด้วย

5.3 การประเมินการปฏิบัติงาน

การประเมินการปฏิบัติงาน เป็นระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าในการปฏิบัติงานของบุคคลว่ามีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ซึ่งการประเมินการปฏิบัติงานมีความหมายคล้ายกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังที่ บุญธรรม กิจปริดาภิรุต (2535: 17) กล่าวถึงการประเมินผลว่า

เป็นการตีค่าเชิงคุณภาพ และตัดสินคุณค่าของการกระทำกับเกณฑ์ที่ยอมรับโดยแสดงผลเป็นตัวเลข และเอกชัย กี่สุขพันธุ์ (2538: 249) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นการกระทำเพื่อพิจารณาว่าการปฏิบัติงานเป็นผลดีมาน้อยเพียงใด โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน

การพยาบาลเป็นวิชาชีพสาขาหนึ่งที่ต้องมีการประเมินการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติทางการพยาบาล จุดมุ่งหมายของการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บริหารทางการพยาบาลได้ใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและเพื่อพิจารณาเงินเดือน เป็นแนวทางในการกระตุ้นและพัฒนาวิชาชีพ และเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยมีคุณภาพมากขึ้น นอกจากนี้ผลการประเมินยังอาจช่วยให้ทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ควรจะได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไปในด้านใดบ้าง นอกจากนี้ยังสามารถนำผลการประเมินไปช่วยในการบริหารงานบุคคล หรือนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่งรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติสามารถประเมินได้ 4 รูปแบบ ดังนี้คือ (Fivars and Gosnell, 1966 และ Gillies, 1994)

1) การประเมินในรูปของวัตถุประสงค์ (Objective) โดยพิจารณาถึงผลสุดท้ายของงานว่า บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยทั่วไปกำหนดไว้ 2 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ทั่วไป และวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

2) การประเมินในรูปของงาน (Task) เนื่องจากงานเป็นผลจากการกระทำ การประเมินลักษณะนี้ควรกระทำโดยกลุ่มผู้ชำนาญในงานนั้น โดยเฉพาะ เพราะเป็นการประเมินตามลักษณะงาน

3) การประเมินในรูปของการปฏิบัติ (Performance) เป็นการประเมินการปฏิบัติงานทั้งในด้านการส่งเสริมวิชาชีพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมกรปฏิบัติ

4) การประเมินในรูปของมาตรฐานแห่งวิชาชีพ (Professional standard) จากความเชื่อที่ว่า การพยาบาลที่ดีมีคุณภาพจำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรฐานการพยาบาลไว้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการพยาบาล

สำหรับการประเมินในรูปของการปฏิบัติ นั้น จะทำให้ทราบถึงระดับของการปฏิบัติงานในสภาพจริง เนื่องจากการประเมินจากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติว่า ได้นำความรู้ ความสามารถ มาใช้ในกรปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งทักษะและความชำนาญของผู้ปฏิบัติด้วย ซึ่งสอดคล้องกับที่ Robinson and Barberis-Ryan (1995) กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยประเมินจากทักษะการปฏิบัติงานของพยาบาลนั้น จะทำให้ทราบระดับของการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด

การประเมินการปฏิบัติงานมี 2 ชนิดคือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ และการให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินตนเอง ดังมีรายละเอียดดังนี้

1) การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา เท่าที่ปฏิบัติกันส่วนใหญ่แล้วผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นจะเป็นผู้ประเมิน คือหัวหน้าหรือผู้ช่วยเป็นผู้บริหารระดับต้น มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการให้การพยาบาลผู้ป่วยด้วยการควบคุมการอำนวยความสะดวก และดูแลให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติกรพยาบาลอย่างมีคุณภาพ ซึ่งรวมถึงการบริหารหรือผู้ป่วยไปด้วย (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2538: 26)

2) การประเมินตนเอง ในปัจจุบันการประเมินตนเองเริ่มจะกว้างขวางและมีบทบาทมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลในระดับบริหารและระดับวิชาชีพ เพราะการนำผลการประเมินตนเองมาประกอบ จะทำให้ข้อมูลที่เป็นกลาง ทำให้การพิจารณามีความเป็นธรรม นอกจากนี้การประเมินการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา เป็นการรวบรวมข้อมูลจากบนลงมาล่างเพียงอย่างเดียว การประเมินตนเองจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผล ขณะเดียวกันจะช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและองค์กร (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526: 219)

การที่พยาบาลได้ประเมินตนเอง เป็นขั้นตอนที่บุคคลจะพยายามสำรวจ วิเคราะห์ วินิจฉัยตนเองและสิ่งแวดล้อม เพื่อรู้จักตนเองตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนาตนเอง เพราะถ้าบุคคลใดสามารถจะพัฒนาตนเองได้สำเร็จแล้ว ย่อมหมายความว่า สังคมจะได้บุคคลที่มีคุณภาพในการดำเนินชีวิตของตนเอง และสามารถจะใช้ตนเองที่ได้พัฒนาแล้วนั้นเป็นเครื่องมือในการที่จะช่วยพัฒนาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปด้วย

สิ่งสำคัญของการประเมินตนเองก็คือ การรับรู้ของพยาบาลต่อเหตุการณ์ บุคคล สถานการณ์ จะต้องถูกต้องแม่นยำ เพื่อให้การแปลผลนั้นมีประสิทธิภาพ เป็นที่เชื่อถือและยอมรับได้ เพราะวิธีประเมินตนเองนั้นต้องอาศัยความซื่อตรงและสุจริตของผู้ประเมินเป็นอย่างมาก

จากการศึกษาวิจัยของ รัชนี อยู่ศิริ (2523) พบว่าการประเมินการปฏิบัติการพยาบาลที่พยาบาลประเมินเองและประเมินโดยหัวหน้าหรือผู้ช่วย เมื่อเปรียบเทียบโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ประกอบกับจากการวิจัยในต่างประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาล พบว่าใช้การประเมินการปฏิบัติงานด้วยตนเอง True (1993) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ว่าจะงานนั้นมีคุณค่า ความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ว่าจะงานนั้นมีคุณค่ามีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำกับการปฏิบัติงานของพยาบาล และการศึกษาของ Graf (1992) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาล

มีผู้เสนอแนวทางการประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาล ในหลายแนวทางที่น่าสนใจ ได้แก่

Schwirian (1978 อ้างถึงใน อมเรศน์ ชาวสวนกล้วย, 2534) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลด้วยตนเองว่า สามารถประเมินได้ในรูปของการปฏิบัติในพฤติกรรม 6 ด้าน คือ

- 1) การเป็นผู้นำ
- 2) การติดต่อสื่อสาร และสร้างสัมพันธภาพ
- 3) การดูแลในระยะวิกฤต
- 4) การสอนและการให้ความร่วมมือ
- 5) การวางแผน และการประเมินผลการพยาบาล
- 6) การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

การศึกษาของ Davis และคณะ (1984: 46) เน้นการประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลในระดับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ (Clinical specialist) 8 หัวข้อ คือ

- 1) ให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัวโดยตรง
- 2) ทำงานสอนผู้ป่วยและครอบครัว
- 3) บันทึกรายการพยาบาล
- 4) ปรึกษาและทำงานร่วมกับวิชาชีพอื่นได้
- 5) สอนพยาบาลผู้ร่วมวิชาชีพและวิชาชีพอื่น
- 6) ฝึกการเป็นผู้นำ
- 7) มีส่วนร่วมหรือทำการวิจัย
- 8) มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพด้านอื่นๆ

Gilles (1994: 429-432) ได้เสนอตัวอย่างรูปแบบการประเมินงานของพยาบาล โดยเน้นเกี่ยวกับแบบการประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยรัฐเพนซิลวาเนีย ไว้ 10 ด้าน คือ

- 1) ความรู้ในงาน (Job knowledge)
- 2) คุณภาพของผลงาน (Quality of work output)
- 3) ปริมาณงาน (Quantity of work output)
- 4) วางแผนและจัดอันดับงาน (Planning and organizing)
- 5) ทักษะในการเป็นผู้นำ (Leadership skills)
- 6) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relation skills)
- 7) การปรับตัวและการพึ่งพาผู้อื่น (Adaptability and dependability)
- 8) ความสนใจและการจูงใจ (Interest and motivation)

- 9) ทักษะในการติดต่อสื่อสาร (Communication skills)
- 10) การใช้วัสดุอุปกรณ์ (Equipment and supplies usage)

จากการพิจารณาการประเมินการปฏิบัติงานดังกล่าวมาแล้วพบว่า แนวคิดของ Gilles (1982) และแนวคิดของ Davis และคณะ (1984) ยังเป็นสิ่งที่วัดได้ยาก และสร้างเครื่องมือในการจัดหาคุณภาพและปริมาณงานค่อนข้างลำบาก แต่แนวคิดการประเมินการปฏิบัติงานของ Schwirian (1978) จะเป็นการประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เป็นพฤติกรรมกรปฏิบัติงานสามารถประเมินได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังมีการเพิ่มเติมในเรื่องของกระบวนการพยาบาลได้ครบทั้งวางแผน การปฏิบัติและการประเมินผลการพยาบาลจึงสามารถใช้ได้กับการปฏิบัติงานของพยาบาลทั่ว ๆ ไป ไม่ใช่เฉพาะพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาล หรือหน่วยใดหน่วยหนึ่งจึงสามารถที่จะนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง ทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ เช่น งานวิจัยของ Stull (1986), Coffey และคณะ (1988), Graf (1992) และ True (1993) และงานวิจัยของ อมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534) และเขมรดี มาสิงบุญ

เมื่อพิจารณาองค์การที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช ดำเนินธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนโดยการจัดตั้งในรูปแบบบริษัทสมิติเวช จำกัด (มหาชน) จึงเน้นการรักษาพยาบาลที่ได้มาตรฐาน โดยใช้เทคนิคในการรักษา และอุปกรณ์การแพทย์ที่ทันสมัย และยังเน้นที่คุณภาพบริการพยาบาลพร้อมกันไปด้วย ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช จึงเน้นการปฏิบัติในทางเทคนิคที่ทันสมัย และมีความอ่อนโยน ให้การบริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยทั้งทางร่างกาย จิตใจ และจิตสังคม รวมทั้งยังมีบทบาทของการส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช พบว่า ยังใช้หลักเกณฑ์และรูปแบบการประเมินสำหรับบุคลากรทั่ว ๆ ไป แต่ยังไม่มีความเหมาะสมในการประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยเฉพาะ โดยมีหัวข้อในการประเมินที่ใช้ในปัจจุบันคือ

- 1) คุณภาพงาน
- 2) ปริมาณและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
- 3) การให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามคำสั่ง
- 4) ระเบียบวินัย
- 5) กริยามารยาท และบุคลิกภาพ
- 6) ไหวพริบ การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา
- 7) ความสามารถในการปรับตัว การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรแบ่งพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพยาบาลออกเป็น 6 ด้าน คือ การวางแผน และการประเมินผลการพยาบาล การดูแลผู้ป่วยในภาวะ

วิกฤต การติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ การสอนและการให้ความร่วมมือ การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ การเป็นผู้นำ และใช้ทั้ง 6 ด้านนี้เป็นกรอบสำหรับประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในเครือข่าย รายนามของแต่ละด้านมีดังต่อไปนี้

1) การวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล หมายถึง พฤติกรรมการรวบรวมข้อมูล การกำหนดปัญหาของผู้ป่วย แล้วนำมากำหนดแผนการดูแลให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้ป่วย และแผนการรักษาของแพทย์ (สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ และ เอี่ยมพร ทองกระจาย, 2533) โดยลักษณะของวิชาชีพการพยาบาล พยาบาลต้องวางแผนและประเมินผลการพยาบาลผู้ป่วยเป็นรายบุคคล ซึ่งการวางแผนการพยาบาลจะเริ่มต้นจากการวินิจฉัย การพยาบาลตามลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การประเมินผล รวมทั้งกิจกรรมการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วย จากนั้นจึงปฏิบัติตามแผนการพยาบาลที่วางไว้ และประเมินผลการพยาบาลภายหลังจากการพยาบาลแก่ผู้ป่วยแล้ว ซึ่งการวางแผนและประเมินผลการพยาบาลนี้ สิ่งที่พยาบาลวิชาชีพต้องคำนึงถึงเสมอคือ ให้การพยาบาลโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง จึงจะสามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยได้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม

สำหรับพฤติกรรมการวางแผน และการประเมินผลการพยาบาล ตามแนวคิด Schwirian ประกอบด้วยวางแผนการพยาบาลตามลำดับความสำคัญของปัญหาวางแผนการพยาบาลได้สอดคล้องกับแผนการรักษาของแพทย์ และสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย รวมทั้งต้องครอบคลุมถึงอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยไว้ล่วงหน้าสามารถปรับแผนการพยาบาลได้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ป่วย และสามารถประเมินผลการพยาบาลร่วมกับสมาชิกในทีมได้อย่างถูกต้อง ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวจะช่วยให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่สมบูรณ์แบบ

2) การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจที่เหมาะสมในภาวะการทำงานที่ต้องการความรวดเร็วในการช่วยชีวิตผู้ป่วย หรือแก้ปัญหาที่เร่งด่วนในภาวะฉุกเฉินรวมทั้งการประคับประคองจิตใจแบบเฉียบพลันต่อผู้ป่วยและครอบครัว (Joyce, 1983: 3) พฤติกรรมการดูแลผู้ป่วยภาวะวิกฤตของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดของ Schwirian ประกอบด้วย การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ในการปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้องเหมาะสม ประเมินสภาวะการณ์ของผู้ป่วยขั้นวิกฤตได้ถูกต้อง ปฏิบัติการช่วยเหลือผู้ป่วยภาวะวิกฤตได้ถูกต้องทุกขั้นตอน ปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์ฉุกเฉินด้วยความสงบและมั่นใจ รับรู้และตอบสนองความต้องการด้านจิตใจของผู้ป่วยใกล้ตาย ความเข้าใจ อีกทั้งให้การประคับประคองด้านจิตใจของผู้ป่วยใกล้ตายด้วยความเข้าใจ

ภาวะวิกฤตเป็นความรุนแรงที่ทำให้บุคคลเสียสมดุลทั้งทางสภาพร่างกาย และอารมณ์ โดยไม่สามารถใช้กลไกของการปรับตัวที่เคยใช้อยู่ประจำ จึงทำให้บุคคลเข้าสู่ภาวะที่อึดอัด หวาดหวั่น มีความตึงเครียดและวิตกกังวลสูง (Joyce, 1983: 3) กล่าวว่าการพยาบาลวิชาชีพที่มีหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยภาวะวิกฤตนั้น ควรเป็นผู้มีประสบการณ์และความรับผิดชอบสูง สามารถให้การ

ดูแลผู้ป่วย และตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้อง ให้การพยาบาลโดยอาศัยหลักการ และความรู้ที่ถูกต้อง ดังนั้น การประเมินความสามารถในการปรับตัวต่อภาวะวิกฤตของผู้ป่วยและ ครอบครัวรวมทั้งการดูแลผู้ป่วยขณะเกิดภาวะวิกฤตจึงเป็นบทบาทสำคัญของพยาบาลวิชาชีพ

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ในการดูแลผู้ป่วยภาวะวิกฤตนั้น นอกจากพยาบาลวิชาชีพจะต้อง ใช้ความรู้ทางวิชาการ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ในการช่วยเหลือผู้ป่วยได้ถูกต้องแล้วยังต้องเข้าใจ สภาพของผู้ป่วยร่วมกับความเมตตาคุณาที่จะช่วยดูแลประคับประคองให้ผู้ป่วยผ่านพ้นภาวะวิกฤต ได้อย่างปลอดภัยด้วย

3) การติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงถึงการ ติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วย ผู้ร่วมงาน จนทำให้เกิดความไว้วางใจ และยอมรับ นับถือซึ่งกันและกัน ด้วยวิธีการพูด ฟัง แสดงกริยามารยาทและมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับผู้ป่วย และเพื่อนร่วมงาน (สุปราณี วศินอมร, 2535)

พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพที่ดี ตามแนวคิด ของ Schwirian ประกอบด้วย การใช้คำพูดในการติดต่อสื่อสารกับผู้ป่วยแสดงถึงการยอมรับและ คำนิ้ง ถึงความต้องการของผู้ป่วย ส่งเสริมความเป็นส่วนตัวของผู้ป่วย สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับ ผู้ป่วยขณะให้การพยาบาล ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนด ความต้องการของตนเองเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ตอบสนองความต้องการด้านจิตใจของผู้ป่วย ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อธิบายให้ผู้ป่วยทราบถึงขั้นตอนการปฏิบัติการพยาบาลทุกครั้งก่อนให้ การพยาบาล ช่วยเหลือผู้ป่วยให้สามารถสื่อสารกับผู้อื่น ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน กับบุคลากรอื่นในทีมสุขภาพ ให้การยอมรับนับถือบุคลากรอื่นในทีมสุขภาพ และสามารถสื่อสาร ทางวาจากับบุคลากรอื่นในทีมสุขภาพให้เข้าใจถึงความคิดเห็น และความรู้สึกรของตนเอง

สำหรับสัมพันธภาพระหว่างผู้ป่วยกับพยาบาล เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพ ของการพยาบาล ถ้าผู้ป่วยและพยาบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันในกระบวนการ พยาบาล คุณภาพการให้การพยาบาลจะดีขึ้น เนื่องจากพยาบาลเป็นผู้ให้การดูแลช่วยเหลือผู้ป่วย หากพยาบาลให้ความเป็นกันเองกับผู้ป่วย จะทำให้ผู้ป่วยเกิดความไว้วางใจ และให้ความร่วมมือ ในการพยาบาลเป็นอย่างดี

4) การสอนและการให้ความร่วมมือ หมายถึงพฤติกรรมที่จะช่วยให้ผู้ป่วยและ ครอบครัวมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ รวมทั้งการใช้วัสดุ อุปกรณ์และ เทคนิคที่เหมาะสมในการที่จะเอื้อให้พฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วยมีการเปลี่ยนแปลงดีขึ้น (Schwirian, 1978) ซึ่งบทบาทของพยาบาลคือ การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลและ ฟื้นฟูสุขภาพนั้น จำเป็นต้องใช้การสอนร่วมกับการให้การพยาบาลทุกครั้ง อีกทั้งยังต้องให้ความ ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับบทบาทดังกล่าว เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ฟาริดา อิบราฮิม (2525) กล่าวว่าการสอนที่เหมาะสม หมายถึงการใช้ความรู้ ซึ่งมีหลักและเหตุผลในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น มีการแนะนำซึ่งกัน และกัน ผู้สอนต้องประเมินความรู้ของผู้ป่วย บอกจุดประสงค์ของการสอน อธิบายเนื้อหาในการสอน อย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ผู้ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน เน้นหัวข้อสำคัญขณะสอน ให้ความนับถือผู้ป่วย การยกตัวอย่างประกอบการสอน เน้นหัวข้อสำคัญขณะสอน ให้ความนับถือผู้ป่วย มีการยกตัวอย่างประกอบการสอน ประเมินผลการเรียนและให้ข้อมูลย้อนกลับ พร้อมกับกระตุ้น หรือส่งเสริมให้ผู้ผู้ป่วยได้มีโอกาสฝึกหัดการกระทำต่างๆ เพื่อให้เกิดทักษะในการดูแลตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schwirian ที่กล่าวว่าพฤติกรรมการสอนและการให้ความร่วมมือ ประกอบด้วย การให้คำแนะนำผู้ป่วย และญาติเกี่ยวกับการป้องกันโรค แสวงหาและเลือกใช้ ทรัพยากรที่มีในชุมชนมาใช้ในการดูแลผู้ป่วย และญาติได้อย่างเหมาะสม ปรับปรุงวิธีการและ อุปกรณ์การสอนได้เหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละราย พัฒนวิธีการและอุปกรณ์การสอนสำหรับผู้ป่วย อยู่เสมอ สอนญาติให้เข้าใจถึงความต้องการของผู้ป่วย สนับสนุนการใช้ทรัพยากรบุคคลจาก หน่วยงานอื่นการสอนผู้ป่วยและญาติ นำสื่อการสอนที่มีอยู่มาใช้ในการสอนร่วมกับการดูแลผู้ป่วย กระตุ้นให้สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วย และการวางแผนการสอน โดยผสมผสานความต้องการของผู้ป่วยกับความต้องการของญาติ ขณะเดียวกันการให้ความร่วมมือ กับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการสอนในบางเรื่องจะส่งผลต่อการพยาบาลทั้งทางตรงและทางอ้อม

5) การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงทิศทางของตนเอง ด้านวิชาชีพ ทั้งการกระทำ การพูด และทัศนคติในทางบวก พร้อมทั้งจะรับผิดชอบงานที่ได้รับ มอบหมายภายในขอบเขตความสามารถของตนเอง (ฟาริดา อิบราฮิม, 2525) เป้าหมายของวิชาชีพ การพยาบาลคือ การให้การพยาบาลเพื่อการมีสุขภาพดีของประชาชน ดังนั้น การได้แสดงบทบาท ของพยาบาลวิชาชีพในการให้บริการแก่ผู้ป่วยจึงเป็นการสร้างประสบการณ์ทางสังคมในการ ปฏิบัติงานตามบทบาทของวิชาชีพ สร้างความมั่นใจในการแสดงบทบาทของตนเอง ความสำเร็จ ของการพัฒนาวิชาชีพคือการที่บุคคลสำนึกในความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน (Leddy and Pepper, 1985: 65) ดังนั้นการพัฒนาตนเองของวิชาชีพการพยาบาลคือ การเพิ่มพูนทั้งความรู้ ความสามารถในการแสดงออกตามบทบาทหน้าที่ของวิชาชีพ และด้านความรู้สึภกาคภูมิใจในการมี บทบาทเป็นพยาบาลวิชาชีพของตนเอง สอดคล้องกับที่ Schwirian ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ พฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพของพยาบาลว่า ประกอบด้วย การหาโอกาสเรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและวิชาชีพ แสดงออกถึงจุดยืนในการปฏิบัติงาน ของตนเองอย่างชัดเจน รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง แสวงหาความรับผิดชอบในงาน ใหม่ตามความสามารถที่ตนมีอยู่ ดำรงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ แสดงออกถึงความมั่นใจในตนเองมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และแสดงออกซึ่งความรู้เกี่ยวกับ

ขอบเขตตามกฎหมายของการประกอบวิชาชีพการพยาบาล และจริยธรรมทางการพยาบาล รวมทั้งยอมรับและใช้การวิพากษ์วิจารณ์สร้างสรรค์ในการทำงาน

6) การเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมชี้แนะ สนับสนุนผู้ร่วมวิชาชีพ และผู้ร่วมงาน ให้ปฏิบัติตามหน้าที่อย่างถูกต้องเหมาะสม ภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2525) ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นผู้นำในวิชาชีพการพยาบาลตามแนวคิดของ Schwirian คือ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคน ให้คำแนะนำแก่สมาชิกในทีมเกี่ยวกับการวางแผนการพยาบาลแก่ผู้ป่วย ต้องเป็นผู้รับผิดชอบผลที่เกิดจากการดูแลผู้ป่วยของสมาชิกในทีม รู้จักกล่าวยกย่องชมเชยในความสำเร็จของสมาชิกที่อยู่ในความรับผิดชอบ รวมทั้งยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมทีม และนำมาปรับใช้ตามความเหมาะสม ซึ่งลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดีนั้น สมพันธ์์ หนีชูระนันท์ (2529) กล่าวว่าต้องเป็นผู้มีความสามารถในการพูดและสื่อความหมายที่ดี เป็นผู้ประสานงานที่มีความสามารถในการจูงใจให้คนทำงานหมั่นฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้คืออยู่เสมอ อีกทั้งต้องรู้จักยกย่องชมเชยและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย สอดคล้องกับความคิดเห็นของ Gillies (1994) ที่ว่าผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด ต้องมีความสามารถและทักษะในการเป็นศูนย์รวมจิตใจของสมาชิกกลุ่ม และเป็นผู้ที่ประสานสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในกลุ่ม

ส่วนผู้นำในวิชาชีพการพยาบาลนั้น Bueno (1991) กล่าวว่าองค์กรพยาบาลทุกแห่งต้องการพยาบาลที่มีลักษณะเป็นผู้นำ เพราะมีบทบาทเป็นทั้งผู้บริหารการพยาบาล เป็นผู้นิเทศ เป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาล และเป็นผู้ประสานงานการรักษาพยาบาล ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2531) ได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่าผู้นำทางการพยาบาลต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในวิชาชีพ พัฒนาวิชาชีพการพยาบาลให้เป็นที่ยอมรับของสังคม สามารถสอนและจูงใจให้บุคคลในวิชาชีพร่วมมือกันปฏิบัติการพยาบาลให้เกิดผลดีที่สุด

แบบประเมินการปฏิบัติงานที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้จะสามารถประเมินได้ครบทุกด้าน ทั้งความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ คือการติดต่อสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพ การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต การสอนและการให้ความร่วมมือ ส่วนการวางแผนและการประเมินการพยาบาลได้ประยุกต์หลักของกระบวนการพยาบาลเข้าไว้ในทุกขั้นตอนและการเป็นผู้นำ การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพนั้น เป็นความสำนึกในความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ (แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์, 2540)

5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลของสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์

ลักษณะงานของสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ เป็นงานที่มีความหลากหลาย และมีลักษณะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพ และชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล ครอบครัวและสังคม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การที่บุคคลรับรู้คุณลักษณะของงานในองค์กร จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความสุขในการทำงาน ตามมา ลดการขาดงานและการลาออกจากงาน จะส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน ดังนั้นการที่บุคลากรพยาบาลประจำการเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในองค์กรสามารถรับรู้ถึงลักษณะงานของตนที่กำลังปฏิบัติงานอยู่นั้น จะทำให้บุคลากรพยาบาลประจำการเหล่านั้นเกิดความรู้สึกถึงความหมายของงานที่ปฏิบัติ มีความรับผิดชอบในงานนั้น ๆ ส่งผลทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มีความสนุก อยากที่จะปฏิบัติงาน

Herzberg (1993) เสนอทฤษฎีสองปัจจัยซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจและไม่พึงพอใจในงานกล่าวว่า ลักษณะงาน (Work characteristic) ที่ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจคือเป็นงานที่มีความท้าทาย การปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน และเป็นงานที่สร้างความรู้สึกว่ามีคุณค่า

Spector (1997) กล่าวถึงลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่มีการกำหนดขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบ งานมีความหลากหลายและเป็นงานที่สำคัญทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีการกำหนดขั้นตอน ขอบเขตความรับผิดชอบอย่างชัดเจน จะทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติตามขั้นตอน และขอบเขตหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าลักษณะงานเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานได้แก่

ลักษณะ ปลอดภัยเมื่อแสง (2544) ศึกษาภาวะเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน ผลการวิจัยพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผู้ป่วยโดยรวมความเครียดของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง และในรายข้อพบว่า ลักษณะงานที่ต้องแข่งกับเวลาพยาบาลมีความเครียดอยู่ในระดับสูง ระบบงานที่มีปริมาณมากและบุคลากรมีจำนวนน้อย จากงานวิจัยสรุปได้ว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน มีความสุขในงานทำงานน้อย ทั้งนี้จากการศึกษาของ รุ่งฤดี ศิริลักษณ์ (2535) พบว่าความเครียดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความสุขในการทำงาน

Edgar (1999) ศึกษาแรงจูงใจของพยาบาลและความสัมพันธ์ที่เป็นคุณลักษณะของการปฏิบัติการพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลสัลยกรรม อายุรกรรม ของโรงพยาบาลมอทรือ 4 แห่ง ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบคุณลักษณะงานที่เหมาะสมในการทำงานการพยาบาลและเพิ่มคุณลักษณะของการปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ ความมีอิสระของงาน เวลาที่เพียงพอในการดูแลผู้ป่วย จะช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

Tyson (2004) พบว่าความเครียดของพยาบาลในระยะเวลา 5 ปี ที่ศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความเครียดของพยาบาลส่วนใหญ่เกิดจากการที่พยาบาลต้องรักษาผู้ป่วยหนัก ผู้ป่วยเสียชีวิตในเวลาอันรวดเร็วและจำนวนมาก ตลอดจนการให้บริการผู้ป่วยอย่างรีบด่วนต้องตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

Forren (2004) ศึกษาการปฏิบัติของพยาบาลต่อผู้ป่วย พบว่าวิธีการปฏิบัติให้พยาบาลเกิดความสุข ความสุขในการทำงานคือ พยาบาลควรสร้างความรู้สึที่ดีต่องาน การนำปัญหาของผู้ป่วยมาร่วมการวางแผนแก้ปัญหา ลดความวิตกกังวลให้ผู้ป่วย เป็นงานที่ทำทายน่าสนุกทำให้พยาบาลและผู้ป่วยเกิดความสุขร่วมกัน พยาบาลรับรู้ว่าคุณลักษณะงานที่มีการช่วยเหลือกันส่งเสริมให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

Dierendonk (2005) ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่าคุณลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานคือ งานที่มีความอิสระงานที่ทำทายน่าสนใจมีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง

สรุปได้ว่าลักษณะงานช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขเนื่องจากงานบางอย่างทำทายน่าสนใจสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการซึ่งได้รับการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 375 คน จากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 7 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

พรรณนิภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาล

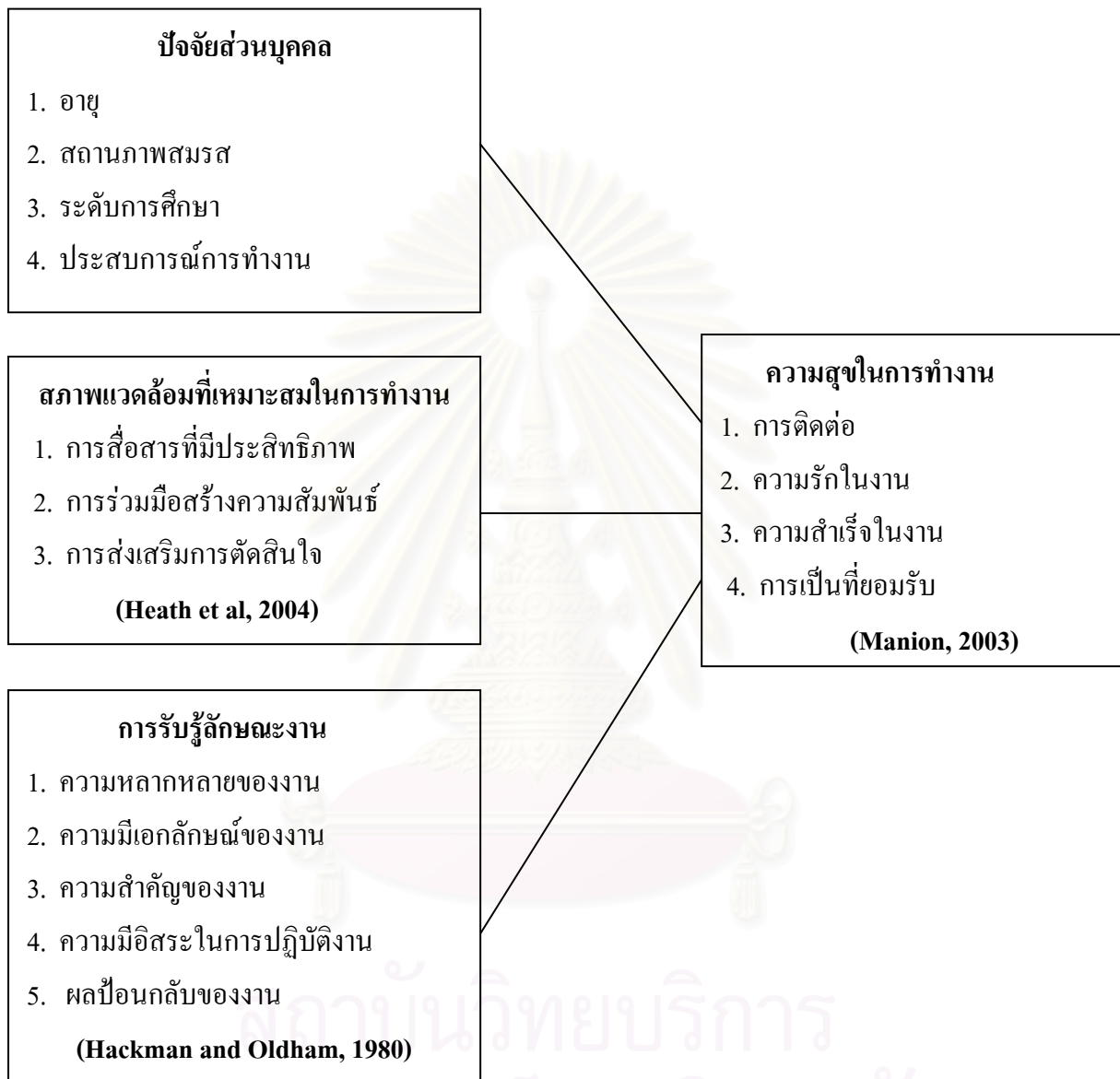
มหาวิทยาลัยของรัฐ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการ ระดับปฏิบัติการซึ่งได้รับการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 333 คน จากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 7 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้ลักษณะงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรพยาบาลประจำการมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง 2) การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำโรงพยาบาลเอกชน ระดับปฏิบัติการจำนวน 405 คน จากโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร 15 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง

ทองสุกร์ บุญเกิด (2542) ศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คุกคามบุคลากรในหน่วยงาน ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้นทำนายอัตราขาดงานได้ แต่ถ้าได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีการสนับสนุนส่งเสริม ก็ทำให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์พบว่า ได้มีผู้เสนอแนวคิดความสุขในการทำงานไว้มากมาย เนื่องจากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยยกระดับความสุขในการทำงานและคุณภาพของงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ โดยผู้วิจัยสนใจที่จะใช้ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้และนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ในลักษณะของการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation study) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม ที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานด้านการดูแลรักษาพยาบาลประจำสถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัณฑสถาน 135 แห่ง สังกัดกรมราชทัณฑ์ รวม 306 คน เป็นพยาบาลวิชาชีพ 193 คน พยาบาลเทคนิค 113 คน (จากการสอบถามจำนวนบุคลากรพยาบาลจากกองบริการทางการแพทย์, 2549)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ที่เป็นพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) (ยูวดี ฤาชา และคณะ, 2537) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. สํารวจจำนวนบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลประจำเรือนจำ/ทัณฑสถานทั่วประเทศ 135 แห่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 306 คน
2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร หาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) (อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2545) ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม .05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95

จากสูตร

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างเท่าที่จะยอมรับได้

คำนวณกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสถานพยาบาล โดยการคำนวณตามสัดส่วนของประชากรได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{276}{1+276 (0.05) (0.05)} \\ &= 164 \end{aligned}$$

การคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรประจำสถานพยาบาล จำนวน 164 คน

3. สุ่มเขตจังหวัดซึ่งกรมราชทัณฑ์ แบ่งเรือนจำ/ทัณฑสถานเป็น 10 เขต มีสถานพยาบาลประจำในแต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถาน รวม 135 แห่ง ใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้อัตราส่วนแต่ละเขต 1:2 จับฉลากได้สถานพยาบาลตามเขตต่าง ๆ โดยไม่นำสถานพยาบาลกลุ่มตัวอย่างทดลองเครื่องมือมารวม รายชื่อสถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัณฑสถาน มีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เรือนจำพิเศษธนบุรี ทัณฑสถานหญิงกลาง ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิง ทัณฑสถานหญิงธนบุรี เรือนจำพิเศษมีนบุรี ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี ดังนั้นได้สถานพยาบาล ที่สุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 66 แห่ง

4. สถานพยาบาล ทั้ง 66 แห่ง ใช้วิธีการคำนวณตามสัดส่วนประชากรในแต่ละแห่ง โดยวิธีสุ่มอย่างง่ายให้ครอบคลุมทุกเขตในอัตราส่วนที่ให้ไว้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามที่กำหนดไว้รวม 164 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของบุคลากรพยาบาลในแต่ละสถานพยาบาลเท่า ๆ กัน

$$\begin{aligned} \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนบุคลากรพยาบาล}}{\text{(แต่ละสถานพยาบาล)} \quad \text{จำนวนบุคลากรพยาบาลทั้ง 10 เขต}} \end{aligned}$$

ในแต่ละเขตจังหวัดที่สุ่มตัวอย่างมา โดยการเลือกสถานพยาบาลได้มาในอัตราส่วน 1:2 เช่น เขตอิสระไม่นับรวมสถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัณฑสถานที่ Try out จำนวน 5 แห่ง เหลือสถานพยาบาลในเขตนี้อีก 10 แห่ง จับฉลากเลือกสถานพยาบาลเขตนี้ได้ 5 แห่ง เป็นต้น จากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างบุคลากรพยาบาลในแต่ละสถานพยาบาลให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามที่กำหนดไว้ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 164 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชื่อสถานพยาบาลในเรือนจำ/
ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์

สถานพยาบาล ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขตต่าง ๆ	ประชากร พยาบาลวิชาชีพ/เทคนิค	กลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพ/เทคนิค
เรือนจำ/ทัณฑสถานเขตอิสระ	96	57
เรือนจำ/ทัณฑสถานเขต 1	23	14
เรือนจำ/ทัณฑสถานเขต 2	19	12
เรือนจำ/ทัณฑสถานเขต 3	26	15
เรือนจำ/ทัณฑสถานเขต 4	22	13
เรือนจำ/ทัณฑสถานเขต 5	24	14
เรือนจำ/ทัณฑสถานเขต 6	22	13
เรือนจำ/ทัณฑสถานเขต 7	15	9
เรือนจำ/ทัณฑสถานเขต 8	14	8
เรือนจำ/ทัณฑสถานเขต 9	15	9
รวม 10 เขต พยาบาลวิชาชีพ+เทคนิค	276	164

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรพยาบาล (วิชาชีพ + เทคนิค) สถานพยาบาล
สังกัดกรมราชทัณฑ์

ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	สถานพยาบาล	กลุ่มตัวอย่างที่ นำมาวิเคราะห์
96	57	เรือนจำ/ทัณฑสถานเขตอิสระ	
		1 สถานพยาบาล เรือนจำกลางคลองไผ่	4
		2 สถานพยาบาล ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์	34
		3 สถานพยาบาล เรือนจำบางขวาง	11
		4 สถานพยาบาล เรือนจำกลางระยอง	2
		5 สถานพยาบาล ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง	2
23	14	เรือนจำ/ทัณฑสถานเขต 1	
		1 สถานพยาบาล เรือนจำกลางพระนครศรีอยุธยา	2
		2 สถานพยาบาล เรือนจำกลางลพบุรี	2
		3 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดคนนทบุรี	2
		4 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสระบุรี	2
		5 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดอ่างทอง	1
		6 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดปทุมธานี	1
		7 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสมุทรปราการ	4
19	12	เรือนจำ/ทัณฑสถานเขต 2	
		1 สถานพยาบาล เรือนจำกลางชลบุรี	4
		2 สถานพยาบาล เรือนจำกลางฉะเชิงเทรา	2
		3 สถานพยาบาล เรือนจำพิเศษพัทยา	1
		4 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดนครนายก	1
		5 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดปราจีนบุรี	1
		6 สถานพยาบาล ทัณฑสถานหญิงชลบุรี	1
		7 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดตราด	1
		8 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสระแก้ว	1
26	15	เรือนจำ/ทัณฑสถานเขต 3	
		1 สถานพยาบาล เรือนจำกลางนครราชสีมา	4
		2 สถานพยาบาล เรือนจำกลางอุบลราชธานี	2
		3 สถานพยาบาล เรือนจำกลางสุรินทร์	2
		4 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดบุรีรัมย์	2
		5 สถานพยาบาล ทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา	2
		6 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดศรีสะเกษ	1
		7 สถานพยาบาล เรือนจำเรือนจำอำเภอสีคิ้ว	1
		8 สถานพยาบาล เรือนจำอำเภอบัวใหญ่	1

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	สถานพยาบาล	กลุ่มตัวอย่างที่ นำมาวิเคราะห์
22	13	เรือนจำ/ทัณฑสถานเขต 4	
		1 สถานพยาบาล เรือนจำกลางขอนแก่น	4
		2 สถานพยาบาลเรือนจำกลางอุดรธานี	1
		3 สถานพยาบาล ทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น	2
		4 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสกลนคร	1
		5 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดร้อยเอ็ด	1
		6 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดหนองบัวลำภู	1
		7 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม	1
		8 สถานพยาบาล เรือนจำอำเภอบึงกาฬ	1
24	14	เรือนจำ/ทัณฑสถานเขต 5	
		1 สถานพยาบาล เรือนจำกลางเชียงใหม่	2
		2 สถานพยาบาลเรือนจำกลางเชียงราย	4
		3 สถานพยาบาล เรือนจำกลางลำปาง	2
		4 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดแพร่	1
		5 สถานพยาบาลเรือนจำจังหวัดลำพูน	2
		6 สถานพยาบาลเรือนจำอำเภอฝาง	1
		7 สถานพยาบาล ทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปาง	2
22	13	เรือนจำ/ทัณฑสถานเขต 6	
		1 สถานพยาบาลเรือนจำจังหวัดพิจิตร	2
		2 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก	2
		3 สถานพยาบาล เรือนจำกลางกำแพงเพชร	2
		4 สถานพยาบาล ทัณฑสถานหญิงพิษณุโลก	2
		5 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสุโขทัย	1
		6 สถานพยาบาลเรือนจำจังหวัดอุทัยธานี	1
		7 สถานพยาบาล เรือนจำอำเภอสวรรคโลก	1
15	9	เรือนจำ/ทัณฑสถานเขต 7	
		1 สถานพยาบาล เรือนจำกลางนครปฐม	3
		2 สถานพยาบาล เรือนจำกลางสมุทรสงคราม	1
		3 สถานพยาบาล เรือนจำกลางเพชรบุรี	1
		4 สถานพยาบาล เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ	3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	สถานพยาบาล	กลุ่มตัวอย่างที่ นำมาวิเคราะห์
14	8	เรือนจำ/ทัณฑสถานเขต 8	
		1 สถานพยาบาล เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี	1
		2 สถานพยาบาลทัณฑสถานวัยหนุ่มนครศรีธรรมราช	1
		3 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดชุมพร	2
		4 สถานพยาบาลเรือนจำอำเภอปากพนัง	1
		5 สถานพยาบาล เรือนจำอำเภอหลังสวน	1
		6 สถานพยาบาลเรือนจำอำเภอไชยา	1
		7 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดภูเก็ต	1
15	9	เรือนจำ/ทัณฑสถานเขต 9	
		1 สถานพยาบาล เรือนจำกลางสงขลา	2
		2 สถานพยาบาลเรือนจำอำเภอเบตง	1
		3 สถานพยาบาลเรือนจำกลางพัทลุง	2
		4 สถานพยาบาลเรือนจำจังหวัดตรัง	1
		5 สถานพยาบาล เรือนจำจังหวัดสตูล	1
		6 สถานพยาบาลเรือนจำจังหวัดสงขลา	1
รวม	รวม		164
10 เขต	10 เขต		
=276 คน	=164 คน		

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามการศึกษาความสุขในการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการศึกษาความสุขในการทำงานบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ในการวิจัย โดยแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน จำนวนคำถาม 5 ข้อ แบบสอบถามนี้เป็นแบบให้รายการ (Check list) และการให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของบุคลากรพยาบาล ประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ (Manion, 2003) ซึ่งมีขั้นตอนสร้างดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion (2003) สรุปสาระสำคัญแล้วนำมากำหนดเป็นค่านิยามเชิงปฏิบัติการ

2.2 สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมกับคำจำกัดความ และเหมาะสมกับกลุ่มประชากรคือ บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและปรับปรุงข้อรายการให้เหมาะสมกับบริบทของสถานพยาบาลเรือนจำ/ทัณฑสถาน ตามแบบสอบถามของ พรรณีภา สืบสุข (2548) ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก ทั้งหมด จำนวน 33 ข้อ จำแนกตามด้านต่าง ๆ ตามแนวคิดของ Manion (2003) ดังนี้

- | | |
|---------------------|-------------|
| 1) การติดต่อ | จำนวน 8 ข้อ |
| 2) ความรักในงาน | จำนวน 9 ข้อ |
| 3) ความสำเร็จในงาน | จำนวน 9 ข้อ |
| 4) การเป็นที่ยอมรับ | จำนวน 7 ข้อ |

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert scale โดยมีการให้ความหมายและค่าคะแนนดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด	5
เป็นจริงมาก	4
เป็นจริงปานกลาง	3
เป็นจริงน้อย	2
เป็นจริงน้อยที่สุด	1

การแปลผลโดยใช้เกณฑ์ของ ประคอง กรรณสูต (2538) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	หมายถึง ความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรพยาบาล อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง ความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรพยาบาล อยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง ความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง ความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรพยาบาล อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง ความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรพยาบาล อยู่ในระดับน้อยมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Heath et al. (2004) ซึ่งมีขั้นตอนสร้างดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Heath et al. (2004) สรุปสาระสำคัญแล้วนำมากำหนดเป็นค่านิยมเชิงปฏิบัติการ

3.2 สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมกับคำจำกัดความ และเหมาะสมกับกลุ่มประชากรคือ บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย ข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวน 22 ข้อ จำแนกตามด้านต่าง ๆ ตามแนวคิดของ Heath et al. (2004) ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|-------------|
| 1. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ | จำนวน 9 ข้อ |
| 2. การร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. การส่งเสริมการตัดสินใจ | จำนวน 6 ข้อ |

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert scale โดยมีการให้ความหมายและค่าคะแนนดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด	5
เป็นจริงมาก	4
เป็นจริงปานกลาง	3
เป็นจริงน้อย	2
เป็นจริงน้อยที่สุด	1

การแปลผลโดยการใช้เกณฑ์ของ ประคอง กรรณสูต (2538) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	หมายถึง บุคลากรพยาบาลมีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง บุคลากรพยาบาลมีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง บุคลากรพยาบาลมีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง บุคลากรพยาบาลมีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง บุคลากรพยาบาลมีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานอยู่ในระดับน้อยมาก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ลักษณะงาน โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานซึ่งดัดแปลงมาจากแบบวัดความรู้ลักษณะงานของ พรณิภา สืบสุข (2548) เป็นสร้างตามกรอบแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติ ผลป้อนกลับของงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 ศึกษาแนวคิดงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) นำมากำหนดเป็นคำจำกัดความ

4.2 สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมกับคำจำกัดความ และเหมาะสมกับกลุ่มประชากรคือ บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและปรับปรุงจากข้อรายการให้เหมาะสมกับบริบทของสถานพยาบาลเรือนจำ/ทัณฑสถาน แบบสอบถามของ พรณิภา สืบสุข (2548) ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมดจำนวน 31 ข้อ จำแนกตามด้านต่าง ๆ ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน 6 ข้อ
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน 6 ข้อ
3. ความสำคัญของงาน 5 ข้อ
4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 7 ข้อ
5. ผลป้อนกลับของงาน 7 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่เป็นจริงมากที่สุดจนถึงเป็นจริงน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

- | | |
|--------------------|---|
| เป็นจริงมากที่สุด | 5 |
| เป็นจริงมาก | 4 |
| เป็นจริงปานกลาง | 3 |
| เป็นจริงน้อย | 2 |
| เป็นจริงน้อยที่สุด | 1 |

การแปลผลโดยการใช้เกณฑ์ของ ประคอง กรรณสูต (2542: 108)

คะแนนเฉลี่ย

ความหมาย

4.50-5.00	หมายถึง	บุคลากรพยาบาลมีการรับรู้ลักษณะงานอยู่ในระดับสูงมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	บุคลากรพยาบาลมีการรับรู้ลักษณะงานอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง	บุคลากรพยาบาลมีการรับรู้ลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	บุคลากรพยาบาลมีการรับรู้คุณค่าของงานอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง	บุคลากรพยาบาลมีการรับรู้คุณค่าของงานอยู่ในระดับน้อยมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ภายหลังจากผ่านการปรับปรุงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความ ความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยติดต่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร 3 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพยาบาล 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ 2 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก ก.) โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาความตรงตามเนื้อหาที่พิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระคำถามกับสาระนิยมเชิงปฏิบัติการตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของมิติที่วัด โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณาความถูกต้องและขอบเขตเนื้อหา ความรัดกุมในการใช้ภาษา การตีความหมายของข้อความรวมทั้งข้อความแนะและข้อเสนอแนะ

จากการรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่านพบว่าจำนวนข้อความคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4 ของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน แบบสอบถามการรับรู้ลักษณะงาน แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีค่าดัชนีตรงตามเนื้อหา CVI เท่ากับ .92 , .96 และ .92 ตามลำดับ และจากการนำไปทดลองกับบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ดังต่อไปนี้ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เรือนจำพิเศษธนบุรี ทัณฑสถานวัยหญิงกลาง ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิง ทัณฑสถานหญิงธนบุรี เรือนจำพิเศษมีนบุรี ทัณฑสถานบำบัดพิเศษ จังหวัดปทุมธานี พบว่าแบบสอบถามความสุขในการทำงานมีค่า Item total correlation ระหว่าง .28 - .77 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมีค่า Item total correlation ระหว่าง .42 - .85 แบบสอบถามลักษณะงานมีค่า Item total correlation .18 - .77 แสดงว่าข้อความที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับแนวคิดที่นำมาสร้างแบบสอบถามของแต่ละตัวแปร ซึ่งค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาที่มีคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ 0.8 ขึ้นไป (Polit and Hungler, 1999) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความเห็นชอบอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือ โดยมีการปรับปรุงแก้ไขข้อความดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1	แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ มีข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ	
	คงเดิม	4 ข้อ
ส่วนที่ 2	แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	
	คงเดิม	34 ข้อ
	ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	4 ข้อ
	ตัดออก	1 ข้อ
	รวมมีข้อคำถาม	33 ข้อ
ส่วนที่ 3	แบบสอบถามสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	
	คงเดิม	22 ข้อ
	ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	2 ข้อ
	รวมมีข้อคำถาม	22 ข้อ
ส่วนที่ 4	แบบสอบถามการรับรู้ลักษณะของงาน	
	คงเดิม	33 ข้อ
	ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	2 ข้อ
	ตัดข้อคำถาม	2 ข้อ
	รวมมีข้อคำถาม	31 ข้อ

2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไขไป Try out กับบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลที่อยู่ใน เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เรือนจำพิเศษธนบุรี ทัณฑสถานวิหิงกลาง ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิง ทัณฑสถานหญิงธนบุรี เรือนจำพิเศษมีนบุรี ทัณฑสถานบำบัดพิเศษ จังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยนำข้อคำถามจากแบบสอบถามทั้งหมดจากการเก็บข้อมูลจริงมาพิจารณา แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/FW (Statistical package for social science/for windows) และใช้เกณฑ์ความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ตั้งแต่ .07 ขึ้นไปโดยแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ได้ค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามแต่ละฉบับ เท่ากับ .96 .95 .93 ตามลำดับ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	ทดลองใช้ เครื่องมือ (n = 30)	หลังเก็บรวม รวมข้อมูล (n = 164)
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	.92	.94
การติดต่อ	.85	.83
ความรักในงาน	.83	.85
ความสำเร็จในงาน	.88	.84
การเป็นที่ยอมรับ	.87	.87
ตอนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	.96	.94
การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	.90	.87
การร่วมมือสร้างความสัมพันธ์	.91	.90
การส่งเสริมการตัดสินใจ	.93	.85
ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะงาน	.92	.92
ความหลากหลายของงาน	.79	.80
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	.96	.77
ความสำคัญของงาน	.90	.88
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	.94	.89
ผลป้อนกลับของงาน	.85	.82

เมื่อพิจารณาค่าที่ได้ไม่มีข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงหรือตัดออกเนื่องจากเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามชุดนี้ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง ซึ่งรายละเอียดแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการมีข้อคำถาม
ทั้งหมด 4 ข้อ คงเดิม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 33 ข้อ

1. ด้านการติดต่อ 8 ข้อ (ข้อที่ 1-8)
2. ด้านความรักในงาน 9 ข้อ (ข้อที่ 9-17)

	3. ด้านความสำเร็จในงาน	9 ข้อ (ข้อที่ 18-26)
	4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	7 ข้อ (ข้อที่ 27-33)
ส่วนที่ 3	แบบสอบถามสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	จำนวน 22 ข้อ
	1. ด้านการด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	9 ข้อ (ข้อที่ 34-42)
	2. ด้านการร่วมมือสร้างความสัมพันธ์	7 ข้อ (ข้อที่ 43-49)
	3. ด้านการส่งเสริมการตัดสินใจ	6 ข้อ (ข้อที่ 50-55)
ส่วนที่ 4	แบบสอบถามการรับรู้ลักษณะของงาน	จำนวน 31 ข้อ
	1. ด้านความหลากหลายของงาน	6 ข้อ (ข้อที่ 56-61)
	2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	6 ข้อ (ข้อที่ 62-67)
	3. ด้านความสำคัญของงาน	5 ข้อ (ข้อที่ 68-72)
	4. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	7 ข้อ (ข้อที่ 73-79)
	5. ด้านผลป้อนกลับของงาน	7 ข้อ (ข้อที่ 80-86)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหน้าที่ขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากคณาบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยส่งถึงอธิบดีกรมราชทัณฑ์และถึงผู้อำนวยการเรือนจำ/ผู้อำนวยการทัณฑสถาน จำนวน 66 แห่ง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรพยาบาลที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามกับผู้รับผิดชอบสถานพยาบาล พร้อมกับชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดของการวิจัยเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยและแจ้งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีอยู่ในสถานพยาบาลนั้นๆ โดยผู้วิจัยนัดเวลาในการเก็บแบบสอบถามคืนภายใน 3 สัปดาห์ พร้อมกันนี้ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งส่งแบบสอบถาม 1 ชุด ทางไปรษณีย์ถึงบุคลากรพยาบาลในสถานพยาบาล 66 แห่ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวนทั้งสิ้น 164 คน โดยแนบแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้เป็นชุดสำหรับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมซองเปล่าคิดแสดมภ์ จำนวนซองชื่อและที่อยู่ของผู้วิจัยเพื่อส่งกลับทางไปรษณีย์

3. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลและตรวจนับจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 164 ชุด คิดเป็น ร้อยเปอร์เซ็นต์ ของแบบสอบถาม รวมใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 สัปดาห์

4. ผู้วิจัยคิดต่อรับแบบสอบถามคืนโดยการโทรศัพท์ไปยังสถานพยาบาล ทั้งรับคืนด้วยตนเอง และขอรับคืนโดยการส่งคืนทางไปรษณีย์ จากนั้นนำแบบสอบถามไปกักคั่นและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11 (Statistical Package for the Social) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน นำมาวิเคราะห์โดยการใช้สถิติการแจกแจงความถี่ เป็นจำนวนและร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน การรับรู้ลักษณะงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งรายด้านและโดยรวม
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน การรับรู้ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีเกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

r	=	0	ไม่มีความสัมพันธ์
r	=	$\pm 0.26 - \pm 0.39$	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
r	=	$\pm 0.50 - \pm 0.69$	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
r	=	$\pm 0.70 - \pm 0.89$	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
r	=	$\pm 0.90 - \pm 1.00$	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองที่มีลักษณะเพิ่มหรือลดลงตรงข้ามกัน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการวิจัยหลังจากที่ได้รับอนุมัติจาก คณะบดี คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงการพิทักษ์กลุ่มตัวอย่างนี้

1. โทรศัพท์ชี้แจงทำความเข้าใจกับหัวหน้าสถานพยาบาล ประจำเรือนจำ/ทัณฑสถาน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามพร้อมขอคำยินยอมเข้าร่วมการวิจัย อธิบายถึงการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอนเลือกเขตที่ปฏิบัติงาน 10 เขต ในแต่ละเขตมีสถานพยาบาลแล้วสุ่มเลือกเป็นสัดส่วนกับบุคลากรพยาบาลในสถานพยาบาล โดยเทียบจากจำนวนบุคลากรพยาบาลที่จะศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในแต่ละเขตกับจำนวนประชากรในแต่ละเขต กลุ่มตัวอย่างบุคลากรพยาบาลประจำสถานที่มีประสิทธิภาพการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ให้ได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้
2. ชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ในหน้าแรกของแบบสอบถาม อธิบายประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมการวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่างได้รับทราบ และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมการโครงการ
3. วิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวม การรายงานผลการวิเคราะห์ในลักษณะที่ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล
สังกัดกรมราชทัณฑ์และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมใน
การทำงาน ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล
สังกัดกรมราชทัณฑ์ เพื่อตอบคำถามการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้จึงเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล
สังกัดกรมราชทัณฑ์ (แสดงไว้ในตารางที่ 4)
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานและความสุข
ในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์
(แสดงไว้ในตารางที่ 5-9)
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่
เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากร
พยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ (แสดงไว้ในตารางที่ 10-21)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยบุคคลของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรพยาบาลประจำการ จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน (n = 164)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
24-29	32	19.5
30-34	50	30.5
35-39	16	9.8
40-44	28	17.1
45-49	17	10.4
50-54	11	6.7
55-59	10	6.1
สถานภาพสมรส		
โสด	48	29.3
คู่	105	64.0
หม้าย	2	1.2
หย่าร้าง	6	3.7
แยกกันอยู่	3	1.8
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา/ประกาศนียบัตร	21	12.8
ปริญญาตรี/ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี	119	72.6
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	24	14.6
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)		
1-5	43	26.2
6-10	55	33.5
11-15	39	23.8
16-20	13	7.9
21-25	4	2.4
26-30	6	3.7
31-36	4	2.4

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 164 คน ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 30-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.5 มีสถานภาพสมรสคู่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.0 และมีสถานภาพหม้ายกับแยกกันอยู่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.2 ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 72.6 ประสบการณ์การทำงานบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.2 ประสบการณ์การทำงาน 21-25 ปี และ 31-36 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.4

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์ ความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ (ตารางที่ 5-19)

1. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามรายด้าน (n = 164)

สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านการส่งเสริมในการตัดสินใจ	3.63	0.680	มาก
2. ด้านการร่วมมือสร้างความสัมพันธ์	3.58	0.704	มาก
3. ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	3.54	0.630	มาก
รวม	3.58	0.615	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$ SD = 0.615) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$ SD = 0.680) รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.58$ SD = 0.704) ส่วนด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.54$ SD = 0.630)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัด กรมราชทัณฑ์ จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 164)

สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ			
1. เมื่อปฏิบัติงานมีการสื่อสารให้เพื่อนร่วมงานรับรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.88	0.630	มาก
2. มีทักษะในการติดต่อสื่อสารทางวาจาให้เป็นที่ยอมรับทั้งหน่วยงานภายใน/ภายนอก	3.80	0.690	มาก
3. บุคลากรในหน่วยงานมีการพบปะหารือทั้งเรื่องงานและส่วนตัว เมื่อมีโอกาสเหมาะสม	3.62	0.961	มาก
4. การสื่อสารของผู้บริหารเข้าใจง่าย ตรงไปตรงมาไม่ซับซ้อน	3.53	0.929	มาก
5. ในหน่วยงานเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยกันได้	3.52	1.035	มาก
6. ในหน่วยงานมีส่งเสริมให้บุคลากรสื่อสารกันด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เช่น สื่อข่าวสารการงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ	3.47	0.903	มาก
7. ในหน่วยงานมีการสื่อสารโดยการประกาศอย่างแจ่มชัด	3.42	0.906	ปานกลาง
8. ในหน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารที่ทั่วถึงเข้าใจง่าย ชัดเจน	3.36	0.926	ปานกลาง
9. ในหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์	3.29	0.978	ปานกลาง
รวม	3.54	0.630	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$ SD = 0.630) เมื่อพิจารณาพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ เมื่อปฏิบัติงานมีการสื่อสารให้เพื่อนร่วมงานรับรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.88$ SD = 0.630) รองลงมาคือ มีทักษะในการติดต่อสื่อสารทางวาจาให้เป็นที่ยอมรับทั้งหน่วยงานภายใน/ภายนอก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$ SD = 0.690) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยสุดได้แก่ ในหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.29$ SD = 0.978)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ด้านการร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ ของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 164)

สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
การร่วมมือสร้างความสัมพันธ์			
1. บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจและให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ในกฎระเบียบที่ปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง	3.71	0.861	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือในการพัฒนางาน	3.66	0.823	มาก
3. บุคลากรในหน่วยงานทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	3.63	0.926	มาก
4. บรรยากาศในที่ทำงานมีลักษณะที่แวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.59	0.932	มาก
5. เจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น ๆ ยินดีร่วมช่วยเหลือกิจการงานต่าง ๆ ของหน่วยงานพยาบาล	3.50	0.910	มาก
6. บุคลากรในหน่วยงานนำแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนางาน	3.50	0.903	มาก
7. บุคลากรในหน่วยงานร่วมเสนอความคิดเห็นกับหน่วยงานอื่น ๆ	3.46	0.853	ปานกลาง
รวม	3.58	0.704	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน การร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$ SD = 0.704) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจและให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ในกฎระเบียบที่ปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ($\bar{X} = 3.71$ SD = 0.861) รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.66$ SD = 0.823) และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยมากอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ชื่อบุคลากรในหน่วยงานร่วมเสนอความคิดเห็นกับหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.46$ SD = 0.853)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ด้านการส่งเสริมการตัดสินใจของพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 164)

สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
การส่งเสริมการตัดสินใจ			
1. บุคลากรในหน่วยงานสามารถแก้ไขปัญหาวิกฤติที่เกิดขึ้นกับ ผู้ต้องขังป่วยได้ตามขอบเขตหน้าที่	3.89	0.759	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นในงานที่เกี่ยวข้อง ได้เต็มที่	3.83	0.922	มาก
3. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค	3.65	0.818	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานแสดงความคิดเห็นวางแผนในการปรับปรุง การปฏิบัติงานในสถานพยาบาล	3.57	0.899	มาก
5. ในหน่วยงานมีการส่งเสริมบุคลากรให้มีอำนาจในการตัดสินใจ	3.48	0.943	ปานกลาง
6. บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่โดยไม่ต้องรอคำสั่ง	3.37	1.022	ปานกลาง
รวม	3.63	0.680	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าระดับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ด้านการส่งเสริมการตัดสินใจของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$ SD = 0.680) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือบุคลากรในหน่วยงานสามารถแก้ไขปัญหาวิกฤติที่เกิดขึ้นกับผู้ต้องขังป่วยได้ตามขอบเขตหน้าที่ ($\bar{X} = 3.89$ SD = 0.759) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นในงานที่เกี่ยวข้องได้เต็มที่ ($\bar{X} = 3.83$ SD = 0.922) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยไม่ต้องรอคำสั่ง ($\bar{X} = 3.37$ SD = 1.022)

2. การรับรู้ลักษณะงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ลักษณะของงานของบุคลากร
พยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ จำแนกเป็นรายด้าน (n = 164)

ด้านการรับรู้ลักษณะงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านความสำคัญของงาน	4.50	0.546	มาก
2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.24	0.564	มาก
3. ด้านความหลากหลายของงาน	4.17	0.565	มาก
4. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.86	0.662	มาก
5. ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.80	0.593	มาก
รวม	4.09	0.451	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าการรับรู้ลักษณะของงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$ SD = 0.451) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$ SD = 0.541) รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X} = 4.24$ SD = 0.564) ด้านความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 4.17$ SD = 0.565) และ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.86$ SD = 0.662) ตามลำดับ และ ด้านผลป้อนกลับของงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\bar{X} = 3.80$ SD = 0.593)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 164)

การรับรู้ลักษณะงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ความหลากหลายของงาน			
1. งานที่ทำเป็นงานที่มีกิจกรรมหลากหลายทั้งภายในและสถานพยาบาล เช่น งานการรักษาพยาบาล งานสุขาภิบาล งานอาชีวอนามัย งานส่งต่อ เฝ้าระวัง และงานบริหารต่าง ๆ	4.45	0.658	มาก
2. เป็นงานที่ต้องมีความรู้และทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้ต้องขังป่วยทั้งคนไทยและต่างชาติ	4.38	0.909	มาก
3. งานที่ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังป่วยเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถหลากหลาย	4.29	0.736	มาก
4. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะหลายด้านหรือเป็นความรู้แบบองค์รวมมาช่วยแก้ไขปัญหาผู้ต้องขัง	4.21	0.900	มาก
5. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ด้านการพยาบาลและยังต้องรู้ถึงสาเหตุของการกระทำผิด (อาชญวิทยา) และการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด (ทัณฑวิทยา)	3.92	0.840	มาก
6. เป็นงานที่ต้องอธิบายงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น ๆ ได้เข้าใจ	3.76	0.670	มาก
รวม	4.17	0.565	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าการรับรู้ลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$ SD = 0.565) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า งานที่ทำเป็นงานที่มีกิจกรรมหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานพยาบาลเช่น งานการรักษาพยาบาล งานสุขาภิบาลงานอาชีวอนามัย งานส่งต่อ เฝ้าระวัง และงานบริหารต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.45$ SD = 0.658) รองลงมา ได้แก่ เป็นงานที่ต้องมีความรู้และทักษะหลายด้านหรือเป็นความรู้แบบองค์รวมมาช่วยแก้ไขปัญหาผู้ต้องขัง ($\bar{X} = 4.38$ SD = 0.900) และชื่องานที่ต้องอธิบายงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น ๆ ได้เข้าใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\bar{X} = 3.76$ SD = 0.670)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์
ของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 164)

การรับรู้ลักษณะงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ความมีเอกลักษณ์ของงาน			
1. เป็นงานที่ต้องให้บริการสุขภาพแก่ผู้ต้องขังป่วยให้ครอบคลุมทั้งใน ด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ การสุขภาพการพยาบาลเรือนจำ	4.51	0.687	มาก
2. เป็นงานที่ต้องให้บริการแก่ผู้ต้องขังป่วย	4.39	0.832	มาก
3. เป็นงานที่มีการให้บริการสุขภาพแก่ผู้ต้องขังที่บุคลากรสาขาอื่น ไม่สามารถทำแทนได้	4.23	0.919	มาก
4. เป็นงานช่วยเหลือผู้ต้องขังป่วยที่มีลักษณะพิเศษซึ่งจะต้องเข้าใจถึง ความแตกต่างของผู้ต้องขังป่วยแต่ละบุคคลทั้งด้านคดีและ พื้นฐานครอบครัว	4.22	0.867	มาก
5. เป็นงานช่วยเหลือผู้ต้องขังป่วยซึ่งต้องมีการดูแลโดยเฉพาะแตกต่าง จากผู้ป่วยทั่วไป	4.09	0.856	มาก
6. เป็นงานที่ต้องมีการระบุนั่นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจน	4.01	0.771	มาก
รวม	4.24	0.564	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าการรับรู้ลักษณะของงานด้านความมีเอกลักษณ์ของบุคลากร
พยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$
SD = 0.564) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า เป็นงานที่ต้องให้บริการสุขภาพแก่ผู้ต้องขังป่วยให้
ครอบคลุมทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ
การสุขภาพการพยาบาลเรือนจำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.51$ SD = 0.687) รองลงมาคือ เป็นงานที่
ต้องให้บริการแก่ผู้ต้องขังป่วย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$ SD = 0.832) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ เป็นงานต้องมีการระบุนั่นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.01$
SD = 0.771)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 164)

การรับรู้ลักษณะงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ความสำคัญของงาน			
1. เป็นงานที่ต้องใช้ความรอบคอบระมัดระวังในการปฏิบัติเพราะ มีกฎหมายรวมถึงความมั่นคงปลอดภัยของเรือจำ/ทัศนสถาน	4.53	0.686	มากที่สุด
2. เป็นงานที่ต้องคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลและคำนึงถึงศักดิ์ศรีของ ความเป็นมนุษย์ที่ต้องได้รับการดูแลตามการรักษาของผู้ต้องขังป่วย	4.51	0.687	มากที่สุด
3. เป็นงานที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ต้องขังป่วยอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้พวกเขามีสุขภาพดีขึ้นและปลอดภัย	4.51	0.650	มากที่สุด
4. เป็นงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยกับ ผู้ต้องขังป่วย	4.50	0.678	มาก
5. เป็นงานที่ต้องใช้วิจารณญาณในการให้ข้อมูลข่าวสารหรือรักษา ความลับของผู้ต้องขังป่วยแก่ผู้เกี่ยวข้องเสมอ	4.45	0.600	มาก
รวม	4.50	0.546	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าการรับรู้ลักษณะของงานด้านความสำคัญของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$ SD = 0.546) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ เป็นงานที่ต้องใช้ความรอบคอบระมัดระวังในการปฏิบัติเพราะมีกฎหมายรวมถึงความมั่นคงปลอดภัยของเรือจำ/ทัศนสถาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$ SD = 0.686) รองลงมาคือ เป็นงานที่ต้องคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลและคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่ต้องได้รับการดูแลตามการรักษาของผู้ต้องขังป่วย และเป็นงานที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ต้องขังป่วยอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้พวกเขามีสุขภาพดีขึ้นและปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$ SD = 0.680) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ข้อเป็นงานที่ต้องใช้วิจารณญาณในการให้ข้อมูลข่าวสารหรือรักษาความลับของผู้ต้องขังป่วยแก่ผู้เกี่ยวข้องเสมอ ($\bar{X} = 4.45$ SD = 0.600)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 164)

การรับรู้ลักษณะงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน			
1. สามารถคิดริเริ่มการพัฒนา การปฏิบัติงานพยาบาลแก่ผู้ต้องขังป่วยได้	4.03	0.716	มาก
2. สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างอิสระ	4.01	0.743	มาก
3. เป็นงานที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.97	0.813	มาก
4. ในหน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตัวเอง	3.95	0.786	มาก
5. มีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.91	0.875	มาก
6. สามารถจัดระบบการทำงานในขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีผู้บังคับบัญชามาควบคุม	3.78	0.933	มาก
7. มีโอกาสนำความรู้ความสามารถไปปรับปรุงในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องเสนอต่อผู้บังคับบัญชา	3.38	1.011	ปานกลาง
รวม	3.86	0.662	มาก

จากตาราง 13 พบว่าการรับรู้ลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$ SD = 0.662) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า สามารถคิดริเริ่มการพัฒนาการปฏิบัติงานพยาบาลแก่ผู้ต้องขังป่วย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$ SD = 0.716) รองลงมาคือ มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างอิสระอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$ SD = 0.743) และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ มีโอกาสนำความรู้ความสามารถไปปรับปรุงในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.38$ SD = 1.011)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ลักษณะงาน ด้านผลป้อนกลับของงานจำแนกเป็นรายชื่อ (n = 164)

การรับรู้ลักษณะงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ผลป้อนกลับของงาน			
1. ยอมรับในผลของการทำงานเพื่อการปรับปรุง	4.21	0.735	มาก
2. การที่ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานทำให้สามารถพัฒนางานดีขึ้น	4.04	0.789	มาก
3. ผลการปฏิบัติงาน ผู้ต้องขังป่วยรู้สึกพอใจ	4.01	0.664	มาก
4. ในรอบปีที่ผ่านมา มีการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ตรงกับความจริง	3.84	0.833	มาก
5. มีการได้รับทราบผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.73	0.822	มาก
6. มีการได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในวาระการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคคลในหน่วยงานอย่างโปร่งใส	3.45	0.986	มาก
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเที่ยงตรง ยุติธรรม	3.34	1.076	ปานกลาง
รวม	3.80	0.593	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าการรับรู้ลักษณะของงานด้านผลการป้อนกลับของงาน ของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$ SD = 0.593) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อยอมรับผลการทำงานเพื่อการปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$ SD = 0.735) รองลงมาได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานทำให้สามารถพัฒนางานดีขึ้น ($\bar{X} = 4.04$ SD = 0.789) ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$ SD = 1.076)

3. ความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
 พยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ (n = 164) จำแนกเป็นรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านความรักในงาน	4.02	0.631	มาก
2. ด้านความงานสำเร็จในงาน	3.99	0.526	มาก
3. ด้านการติดต่อ	3.92	0.552	มาก
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.77	0.579	มาก
รวม	3.93	0.491	มาก

จากตารางที่ 15 ความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$ SD = 0.491) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความรักในงานมีค่ามากที่สุด ($\bar{X} = 4.02$ SD = 0.631) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.99$ SD = 0.526) และด้านการติดต่อ ($\bar{X} = 3.92$ SD = 0.552) ตามลำดับ ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\bar{X} = 3.77$ SD = 0.579)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ จำแนกเป็นรายข้อ (n = 164)

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
การติดต่อ			
1. การช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ	4.37	0.629	มาก
2. ในระหว่างทำงานมีการพูดคุยกับผู้ร่วมงานอย่างเป็นมิตร	4.24	0.735	มาก
3. มีส่วนช่วยเหลือกิจกรรมหรือมีการประสานงานได้เป็นอย่างดี	4.01	0.687	มาก
4. ผู้ร่วมงานยินดีช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.93	0.799	มาก
5. เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีต่อบุคลากรในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในงาน	3.84	0.772	มาก
6. มีการทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆที่สถานพยาบาลด้วยความสบายใจ	3.82	0.851	มาก
7. บุคลากรภายในหน่วยงานรวมถึงเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น ๆ มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างเป็นมิตร	3.63	0.850	มาก
8. ได้มีการสังสรรค์กันในเวลาพัก	3.53	1.053	มาก
รวม	3.92	0.552	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่าความสุขในการทำงานด้านการติดต่อของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$ SD = 0.552) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อให้การช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$ SD = 0.629) รองลงมาคือ พูดคุยอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงานและมีส่วนช่วยเหลือกิจกรรมหรือมีการประสานงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.24$ SD = 0.735) และ ($\bar{X} = 4.01$ SD = 0.687) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ข้อการสังสรรค์กันในเวลาพัก ($\bar{X} = 3.53$ SD = 1.053)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ จำแนกเป็นรายข้อ (n = 164)

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ความรักในงาน			
1. รักงานวิชาชีพที่ได้ช่วยเหลือผู้ต้องขังป่วย	4.29	0.790	มาก
2. งานที่ปฏิบัติเป็นงานการพยาบาลตรงกับความรู้ของท่านที่เรียนมา	4.21	0.940	มาก
3. เต็มใจทำงานแม้บางครั้งงานหนักและเหนื่อย	4.19	0.742	มาก
4. มีความพอใจที่ผู้ต้องขังป่วยรับรู้ถึงคุณค่าทางการพยาบาลที่ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังป่วย	4.16	0.777	มาก
5. มีความเต็มใจที่ได้ทำงานในสถานพยาบาลประจำเรือนจำ/ทัณฑสถาน	4.03	0.949	มาก
6. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน	4.00	0.817	มาก
7. เพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.79	0.954	มาก
8. มีความสนุกกับการทำงานในสถานพยาบาลประจำเรือนจำ/ทัณฑสถาน	3.78	0.920	น้อย
9. ไม่คิดลาออกจากงาน	3.75	1.370	มาก
รวม	4.02	0.631	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าความสุขในการทำงานด้านความรักในงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$ SD = 0.631) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อคำถามอยู่ในระดับมาก โดยข้อรักงานวิชาชีพที่ได้ช่วยเหลือผู้ต้องขังป่วย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$ SD = 0.790) รองลงมาคือ ข้อเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.78$ SD = 0.920) และข้อที่มีคะแนนน้อยสุดได้แก่ คิดจะลาออกจากงาน, $\bar{X} = 3.75$ SD = 1.370) ซึ่งความหมายคือ บุคลากรพยาบาลไม่อยากลาออกจากงาน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ จำแนกเป็นรายข้อ (n = 164)

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ความสำเร็จในงาน			
1. งานที่ทำให้เกิดผลที่ดีต่อผู้ต้องขังป่วย	4.31	0.632	มาก
2. การได้ทำงานในสถานพยาบาลทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต	4.17	0.748	มาก
3. มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในเวลานี้	4.15	0.803	มาก
4. งานที่ทำสำเร็จทุกครั้งเป็นงานที่มีความสำคัญมาก	4.10	0.718	มาก
5. งานที่ทำมีส่วนทำให้กรมราชทัณฑ์มีการพัฒนา	4.03	0.704	มาก
6. งานในหน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	4.01	0.759	มาก
7. มีความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.89	0.731	มาก
8. มีความก้าวหน้าในการทำงานที่สถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัณฑสถาน	3.72	0.942	มาก
9. ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.50	0.975	มาก
รวม	3.99	0.526	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่าความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$ SD = 0.526) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานที่ทำให้เกิดผลที่ดีต่อผู้ต้องขังป่วยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$ SD = 0.632) รองลงมาคือ การได้ทำงานในสถานพยาบาลทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต ($\bar{X} = 4.17$ SD = 0.748) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.50$ SD = 0.975)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ จำแนกเป็นรายข้อ (n = 164)

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
การเป็นที่ยอมรับ			
1. ผู้ต้องขังป่วยยอมรับในความสามารถซึ่งเห็นได้จากการปฏิบัติงาน	4.04	0.658	มาก
2. ความสามารถเป็นที่ยอมรับในเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.732	มาก
3. ความสามารถเป็นที่ยอมรับในเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ	3.78	0.732	มาก
4. ได้รับคำชมเชยจากผู้ต้องขังป่วยและญาติรวมถึงเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.822	มาก
5. ได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่าง ๆ ของหน่วยงาน	3.67	0.821	มาก
6. เมื่อทำงานสำเร็จเพื่อนร่วมงานแสดงความชื่นชม	3.64	0.812	มาก
7. ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นความสามารถ	3.64	0.725	มาก
รวม	3.77	0.579	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่าความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$ SD = 0.579) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อผู้ต้องขังป่วยยอมรับในความสามารถซึ่งเห็นได้จากการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$ SD = 0.658) รองลงมาคือ ความสามารถเป็นที่ยอมรับในเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.87$ SD = 0.732) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นความสามารถ ($\bar{X} = 3.64$ SD = 0.725)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ (ตารางที่ 20)

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม และลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำสถานพยาบาล (n = 164) จำแนกเป็นรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P-value	การแปลผล
1. ปัจจัยส่วนบุคคล			
อายุ	-.00	0.97	ไม่มีความสัมพันธ์
สถานภาพสมรส	-.01	0.86	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา	-.04	0.53	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสบการณ์การทำงาน	.14	0.07	ไม่มีความสัมพันธ์
2. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	.61	0.00	มีความสัมพันธ์
3. ลักษณะงาน	.58	0.00	มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 20 พบว่าอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ต่างไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล ส่วนระดับการศึกษามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยในข้อ 1, 2, 3 และ 4 ดังนี้

1. อายุ ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ($r = -.00$)
2. สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ($r = -.01$)
3. ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ($r = -.04$)
4. ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ($r = .14$)

และพบว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน ต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 5-6 ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ($r = .61$)
2. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ($r = .58$)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์

โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. อายุ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์
2. สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์
3. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์
4. ประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์
5. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์
6. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ โดยศึกษาจากบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 164 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ลักษณะงาน ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านบริหาร วิชาการ และด้านบริการ

ทางการพยาบาลจำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาความสอดคล้องกับคำจำกัดความ
 สำนวนภาษา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ ได้ค่า $CVI = .92$.96 .92 ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของ
 ผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาหลังจากนั้นจึงนำไปทดลองใช้
 กับบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 30 คน ที่เรือนจำ/
 ทัณฑสถาน ดังนี้ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เรือนจำพิเศษธนบุรี ทัณฑสถานหญิงกลาง
 ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิง ทัณฑสถานหญิงธนบุรี เรือนจำพิเศษมีนบุรี
 ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ และหาค่า
 ความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha
 coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความสุขในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมที่
 เหมาะสมในการทำงาน การรับรู้ลักษณะงาน เมื่อทดลองใช้เท่ากับ .92, .96 และ .92 ตามลำดับ และ
 เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ .96, .95 และ .93
 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีส่งแบบสอบถามไปยังสถานพยาบาลในเรือนจำ/ ทัณฑสถาน
 ทั้งสิ้น 164 ฉบับ ได้รับการตอบกลับมาภายในระยะเวลา 4 สัปดาห์ ตั้งแต่ 19 กุมภาพันธ์ 2551
 ถึงวันที่ 21 มีนาคม 2551 และมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ใช้ในการวิเคราะห์ได้ จำนวน 164 ฉบับ
 คิดเป็นร้อยละ 100 ได้แบบสอบถามที่ส่งไปแบบสอบถามที่ส่งไป แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล
 ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW Version 10 คำนวณค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation
 Coefficient) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์
 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรพยาบาล มีอายุระหว่าง 30-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.5 มีสถานภาพ
 สมรสคู่มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 64.0 และมีสถานภาพสมรส หม้ายกับแยกกันอยู่ น้อยที่สุด คิดเป็น
 ร้อยละ 1.2 ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 คิดเป็นร้อยละ 72.6 มีประสบการณ์การทำงานบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลส่วนใหญ่มี
 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี
 คิดเป็นร้อยละ 26.2 ประสบการณ์การทำงาน 31-36 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 2.4
2. ศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขใน
 การทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ พบว่า

2.1 สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานตามความรับรู้ของบุคลากรพยาบาล ประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$ SD = 0.615) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.63$ SD = 0.680) รองลงมาคือ การร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.58$ SD = 0.704) ส่วนด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.54$ SD = 0.630)

2.3 การรับรู้ลักษณะงาน ตามการรับรู้ของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 4.09$ SD = 0.451) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$ SD = 0.546) รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X} = 4.24$ SD = 0.564) ความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 4.17$ SD = 0.565) ความมีอิสระของงาน ($\bar{X} = 3.86$ SD = 0.662) และผลป้อนกลับของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\bar{X} = 3.80$ SD = 0.593)

2.1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$ SD = 0.491) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.02$ SD = 0.631) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.99$ SD = 0.526) ด้านการติดต่อดี ($\bar{X} = 3.92$ SD = 0.552) ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\bar{X} = 3.77$ SD = 0.579)

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน การรับรู้ลักษณะงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ได้ผลวิเคราะห์ดังนี้

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ($r = -.00, -.01, -.04$ และ $.14$ ตามลำดับ) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 1, 2, 3, 4

3.2 สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ($r = .61$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 5

3.3 การรับรู้ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ($r = .58$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 6

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลวิจัยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์

1.1 การศึกษาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ จากการศึกษพบว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.58$ $SD = 0.615$) (ตารางที่ 11)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ด้านการส่งเสริมการตัดสินใจของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 3.63$ $SD = 0.680$) อธิบายได้ว่าบุคลากรเมื่อมีความมั่นใจแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมกับงานที่ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามขอบเขตหน้าที่ได้เต็มที่ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกและความภาคภูมิใจในงาน ส่งผลให้พึงพอใจในงานและเกิดความสุขในการทำงานตามมาได้บุคลากรพยาบาลในสถานพยาบาลก็เช่นกัน การกระจายอำนาจส่งเสริมการตัดสินใจในแก้ปัญหาในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้พยาบาลได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในขอบเขตของตนเองสอดคล้องกับการศึกษาของ สอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) การที่พยาบาลประจำการได้รับบทบาทที่สามารถตัดสินใจได้เองมีอิสระในการทำงาน จะก่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานแล้ว ยังก่อให้เกิดความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความสุขในการทำงานที่ตนเองได้ร่วมในการใช้ความคิด ซึ่งจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

ด้านการร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 3.58$ $SD = 0.704$) อธิบายได้ว่างานของบุคลากรพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น แสดงให้เห็นถึงว่าบุคลากรพยาบาลทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มงานมีการทำงานเป็นทีมร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและนอกเรือนจำ ไม่ได้ทำงานแต่เพียงผู้เดียว ต้องอาศัยความร่วมมือเพื่อประสานงานมีส่วนร่วมกับทีมฝ่ายอื่น ๆ นั่นคือ เมื่อบุคลากรพยาบาลได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการทำงาน โดยการมีส่วนร่วมหรือมีความเกี่ยวข้องในงานมีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจ ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการทำงานย่อมทำให้บุคลากรพยาบาลเกิดความพึงพอใจนำไปสู่ความสุขในการทำงานและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานที่ดีตามมา การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคคลจะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจที่ดีต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2543) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bigoness (cited in Muchinsky, 1997) พบว่าความสัมพันธ์

ของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีความเป็นมิตรในระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและมีการปฏิบัติงานร่วมกันไม่ดี และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = .60$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ รับรู้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานที่ดีจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนในการปฏิบัติงานจะสนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงานในระดับที่ดีขึ้น

สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 3.54$ $SD = 0.630$) อธิบายได้ว่าการที่บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานท่านจะสื่อสารให้เพื่อนร่วมงานรับรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการสื่อสาร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ สื่อสารเข้าใจกัน ไว้วางใจกันเป็นที่ยอมรับทั้งภายใน/ภายนอกหน่วยงาน พบปะหารือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเมื่อมีโอกาส อีกทั้งการสื่อสารในหน่วยงานจากผู้บริหารเข้าใจง่ายชัดเจนตรงไปตรงมาไม่ซับซ้อน สอดคล้องกับการศึกษาของ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2540) พบว่าความลำเอียงเรื่องให้ข้อมูลข้อมูลไม่ครบถ้วนไม่เป็นผู้รับฟังที่ดี ไม่มีสัมพันธที่ดีทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเครียด และขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสื่อสารที่มีความหมายเป็นไปในทางเดียวกัน ทำให้เกิดการดำเนินกิจกรรมขององค์การสำเร็จตามเป้าหมายและบุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกดีต่อกัน (Marquis and Huston, 1992) จะเห็นว่าการสื่อสารจากผู้บริหารตรงไปตรงมาไม่ซับซ้อน เปิดโอกาสให้ซักถามได้ ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานต้องเป็นผู้รับฟังที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จได้ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

1.2 การศึกษาระดับการรับรู้ลักษณะงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลจากการศึกษาพบว่าการรับรู้ลักษณะงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.09$ $SD = 0.451$) (ตารางที่ 15) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) พบว่าพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีการรับรู้ลักษณะงานอยู่ในระดับสูง การศึกษาของ วรดา ข่ายแก้ว (2542) พบว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐมีการรับรู้ลักษณะงานอยู่ในระดับสูง การศึกษาของ พรณิภา สืบสุข (2548) พบว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐมีการรับรู้ลักษณะงานอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล มีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานว่าเป็นงานที่ดี และจำเป็นต้องใช้ความรู้ทักษะ ความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติ จึงจะสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของผู้ต้องขังป่วยได้สอดคล้องกับการศึกษาของ Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่ารูปแบบการ

จัดการลักษณะงานที่ดี จะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายในในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้รู้สึกอยากทำงาน เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจเกิดขึ้นจาก การรับรู้ผลของการทำงานที่ได้ปฏิบัติไป ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า

ด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.50$ $SD = 0.546$) ผลการวิจัยอธิบายได้ว่าบุคลากรพยาบาลได้ถูกปลูกฝังให้เป็นวิชาชีพที่ต้องรอบคอบในการปฏิบัติงานต้องให้วิจรณ์ญาณในการให้ข้อมูลข่าวสารของผู้ต้องขังป่วย ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของผู้ต้องขังป่วย มีการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ให้ความสำคัญต่อการให้บริการของพยาบาลและปฏิบัติตามจริยธรรมวิชาชีพ ไม่คำนึงถึงฐานะ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา สังคม ทำให้บุคลากรพยาบาลตระหนักถึงความต้องการของผู้ต้องขังป่วย

ด้านเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$ $SD = 0.564$) ผลการวิจัยนี้อธิบายได้ว่าในการปฏิบัติงานบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ จะต้องให้บริการสุขภาพแก่ผู้ต้องขังป่วยให้ครอบคลุมทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพการป้องกันโรค การรักษาพยาบาลการฟื้นฟูสภาพ การสุขภาพเฝ้าระวัง การให้บริการสุขภาพแก่ผู้ต้องขังในบริบทที่เจ้าหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ไม่สามารถทำแทนได้ นอกจากนั้นเป็นผู้ป่วยที่มีลักษณะพิเศษที่บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ต้องเข้าใจในความแตกต่างของผู้ป่วยแต่ละบุคคลทั้งด้านคดีและพื้นฐานครอบครัว ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะทางวิชาชีพ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2541) นั่นคือผู้ประกอบการวิชาชีพต้องมีความรู้ ทักษะที่พอเพียงซึ่งได้รับการเตรียมตัวมาอย่างดีทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพ

ด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$ $SD = 0.565$) ผลการวิจัยอธิบายได้ว่าลักษณะงานในสถานพยาบาลประจำเรือนจำ/ทัณฑสถาน เป็นงานบริการที่ให้การบริการมีความสลับซับซ้อน โดยบุคลากรพยาบาลต้องใช้ความรู้ทักษะประสบการณ์ และความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตลอดจนจะต้องดำเนินงาน ประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ต้องมีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน เช่น การรอบรู้ถึงสาเหตุการกระทำผิด การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด ความรู้ทักษะ การสื่อสาร กับผู้ต้องขังคนไทยและต่างชาติ งานอาชีวอนามัย งานสุขภาพเฝ้าระวัง งานบริการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ พรณิภา สืบสุข (2548) พบว่าพยาบาลประจำการมีการรับรู้ลักษณะงานด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับสูง และการศึกษาของนลินี เกิดประสงค์ (2547) พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนมีการรับรู้ลักษณะด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับสูง

ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$ $SD = 0.662$) อธิบายได้ว่า ลักษณะงานของงานในสถานพยาบาลประจำเรือนจำ/ทัณฑสถาน บุคลากรพยาบาลเป็นแกนหลักในการดำเนินการ บุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลสามารถนำความรู้มาพัฒนาด้านการพยาบาลให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีผู้บริหารให้การสนับสนุนแก้ไขปัญหาด้วยตนเองรับผิดชอบในหน้าที่โดยไม่ต้องมีผู้บังคับบัญชาควบคุม

ด้านผลป้อนกลับของงานอยู่ในระดับ ($\bar{X} = 3.80$ SD = 0.593) อธิบายได้ว่าสถานพยาบาลประจำเรือนจำ/ทัณฑสถาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังประเมินจากสภาพร่างกายจิตใจของผู้ต้องขังป่วย อีกทั้งได้รับทราบผลผลงานปฏิบัติงานมาปรับปรุงและเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้บุคลากรพยาบาลมีการรับรู้ผลป้อนกลับของงานอย่างโปร่งใส สอดคล้องกับการศึกษาของ นลินี เกิดประสงค์ (2547) พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนมีการรับรู้ลักษณะงานด้านผลป้อนกลับของงานอยู่ในระดับสูง และจากการศึกษาของ พรรณีภา สืบสุข (2548) พบว่าพยาบาลประจำการมีการรับรู้ลักษณะงานด้านผลป้อนกลับของงานอยู่ในระดับสูง มีรูปแบบการประเมินที่ชัดเจนเพื่อให้ความพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรพยาบาลยอมรับผลการดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้นซึ่งเป็นผลดีต่อผู้ต้องขังป่วย จึงทำให้บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลมีการรับรู้ผลป้อนกลับของงานที่ได้ปฏิบัติ

1.3 การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$ SD = 0.491) (ตารางที่ 5) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ทุกด้านของความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) พรรณีภา สืบสุข (2548) กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และโรงพยาบาลเอกชน พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$ และ $\bar{X} = 3.75$ และ $\bar{X} = 4.00$ ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Foren (2004) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการต่อผู้ป่วย พบว่าพยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงานมีระดับมาก ซึ่งอธิบายได้จากการที่บุคลากรพยาบาลประจำการมีความรักในงาน มีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจแม้ว่างานหนักเกินภาระแต่ได้ใช้ความรู้ช่วยเหลือผู้ต้องขังป่วย สอดคล้องกับพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (อ้างถึงใน พรรณีภา สืบสุข, 2548) ที่ว่าความสุขที่บุคคลแสวงหาได้มาด้วยความเป็นธรรม ทั้งในเจตนาและการกระทำที่ไม่ใช่ได้มาด้วยความบังเอิญ หรือได้มาด้วยการแย่งเบียดเบียนจากผู้อื่นเป็นความสุขที่แท้จริง นอกจากนี้บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลมีความสุขในการทำงานที่เต็มใจแม้บางครั้งงานหนักและเหนื่อย หากรักงานและพอใจไม่ว่าลักษณะงานนั้นจะเป็นอย่างไร ถ้าพอใจในงานที่ทำจะเกิดความพึงพอใจ บุคคลผู้นั้นก็สุขที่ได้ทำงาน (เกษม ตันติผลาชีวะ, 2545) ทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในหน้าที่การทำงานและได้ใกล้ชิดกับผู้มาใช้บริการบุคลากรพยาบาลประจำ เป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ในการให้บริการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ฟาริดา อิบราฮิม, 2545) ส่งผลให้บุคลากรพยาบาลมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานดังกล่าวข้างต้น นอกจากนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่รายงานความสุขในการทำงานของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติงานการ

พยาบาล ซึ่งพบว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้รู้สึกว่าการทำงาานนั้นมีคุณค่า ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ ช่วยให้บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลทำงานได้อย่างมีความสุข

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรักในงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.631$) บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลรักในงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานการพยาบาลที่ตรงกับความรู้ที่เรียนมาพัฒนางานแม้ว่างานจะหนักและเหนื่อย ซึ่งสองข้อนี้พบว่ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.790$) และ ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.940$) อธิบายได้ว่าเนื่องจากงานของบุคลากรพยาบาลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติต่อผู้ต้องขังป่วย ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานมีความผูกพัน เอาใจใส่ในงาน ซึ่งเป็นภารกิจหลักที่ตนกระทำมีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ มีความพึงพอใจกับงานปัจจุบันที่ทำอยู่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นอยากทำงานสอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (1990) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานประกอบความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงานและมีความกระตือรือร้นในการทำงานส่งผลให้เกิดความรักต่องานที่ทำอยู่

ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานของบุคลากรพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.562$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ทำให้เกิดผลดีต่อผู้ต้องขังป่วย รองลงมาคือ งานที่ทำในสถานพยาบาลทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี มีคุณค่าในชีวิตอธิบายได้ว่าบุคลากรพยาบาล ซึ่งดูแลผู้ต้องขังป่วยเหล่านี้ให้ได้รับการบริการพยาบาล ด้านร่างกาย จิตใจ สังคม จิตวิญญาณ บุคลากรพยาบาลรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตที่ได้ช่วยเหลือผู้ที่สูญเสียอิสรภาพ ให้ได้รับการดูแลเอาใจใส่ เมื่อบุคลากรพยาบาลได้ช่วยเหลือผู้ที่มีทุกข์ยังต้องเป็นโรคภัย ห่างไกลญาติได้บรรเทาความเจ็บป่วย ผู้ต้องขังป่วยหายจากโรค ทำให้เกิดทัศนคติทางบวกในงาน มีความรู้สึกภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานที่ตนชอบ งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข (พระพรหมคุณาภรณ์, 2548) และงานที่ทำนั้นประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพเกิดพลังในการทำงาน (ศิริพร ดันติพูนวินัย, 2538) นอกจากนี้ยังมีส่วนในห้วงค์การมีการพัฒนาได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ งานที่ทำสำเร็จทุกครั้ง มีความหมายและความสำคัญต่อชีวิตในการทำงานโดยรายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อีกทั้งลักษณะของวิชาชีพพยาบาลมีความสามารถในการปฏิบัติงานในขอบเขตของตนทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ (สมจิต หนูเจริญกุล, 2541) และมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจจึงส่งผลให้เกิดความสุขได้ (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2547)

ความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.552$) อธิบายได้ว่าบุคลากรพยาบาลได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร แสดงความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในงาน บุคลากรพยาบาลในหน่วยงานให้การช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ ซึ่งข้อนี้พบว่ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.629$)

เนื่องจากกิจกรรมการทำงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกันมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมที่ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสุข ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของความสุขของ Manion (2003) และนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาล

ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$ $SD = 0.579$) อธิบายได้ว่าบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ผู้ต้องขังป่วย ยอมรับในความสามารถของบุคลากรพยาบาล ลักษณะงานของพยาบาลจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบในด้านการปฏิบัติงานการรับผิดชอบผลงานที่ปฏิบัติ และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นรอบข้างอย่างเป็นมิตร มีความไว้วางใจกัน ทำให้ร่วมกันทำงานด้วยความสบายใจสอดคล้องกับทฤษฎีของ Manion (2003) ที่กล่าวว่าบุคคลจะมีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน การรับรู้ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ($r = -.00, .01, -.04,$ และ $.14$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$

อายุ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัสรา จารุสุสินธ์ (2542) พบว่าผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหาและมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยและผลการศึกษาของ รัตนา ลือวานิช (2539) สำราญ บุญรักษา (2539) ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการคุณภาพชีวิตในการทำงานความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานและไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ชีรา เหมินทร์ (2534) มานีย์ อู๋เจริญพงษ์ (2528) อำพัน ไชยทองศรี (2530) สมควร ทรัพย์บำรุง (2534) จิตรลดา ชัยรัตน์ (2538) ที่พบว่าประสบการณ์จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เข้าใจและเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ อีกเหตุผลหนึ่งอาจเนื่องจากในสถานพยาบาลบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานเคยมีประสบการณ์ในการทำงานที่โรงพยาบาลเดิม เมื่อย้ายมาปฏิบัติในสถานพยาบาลประจำเรือนจำ/ทัณฑสถานสามารถทำงานโดยมีโอกาที่จะฝึกฝนตนเองตามความรู้ความสามารถ นอกจากนั้นถ้ามีปัญหาสามารถปรึกษาได้โดยตรงกับผู้บริหารทางด้านการพยาบาล ซึ่งจะเป็นที่เลี้ยง

อย่างใกล้ชิดอีกทั้งมีการจัดฝึกอบรมสม่ำเสมอ ด้วยเหตุที่มีการส่งเสริม สนับสนุนแนะนำการแก้ปัญหาให้เกิดผลสำเร็จ จึงเกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

สถานภาพสมรส จากการศึกษาวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์กิจ (2546) ที่พบว่าสภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งอธิบายได้ว่าครอบครัวเป็นแหล่งความสุข ความรัก และปัญญา มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีที่ระบายความคับข้องใจในการทำงาน ช่วยตัดสินใจแก้ปัญหา มีคู่คิด สัมพันธภาพในครอบครัวช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้ (เสาวรส คงชีพ, 2545) ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดทฤษฎีความสุขของ Diener (2003) ที่กล่าวว่าสถานภาพสมรสเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสมร พลเชื้อ และคณะ (2545) พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่นำมาซึ่งความพึงพอใจ มีผลต่อความสุขในการทำงานอีกทั้ง ความสุขไม่ได้เกิดจากสถานภาพสมรส เพียงอย่างเดียว อาจมี ปัจจัยแทรกซ้อนอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เช่น ปัจจุบันนโยบายการบรรจุอัตรากำลังของข้าราชการโรงพยาบาลรัฐ มีข้อจำกัด การโอนย้ายของบุคลากรพยาบาลจากสถานที่ทำงานเดิม เพื่อเข้าบรรจุเป็นข้าราชการจึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ไม่พึงพอใจสถานที่ทำงานเดิมแต่ไม่ได้มีการศึกษาในครั้งนี้อย่างถี่ถ้วนและผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนว่าแม้สถานภาพสมรสจะแตกต่างกันแต่ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา จากการศึกษาวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันมีการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ จัดให้มีการอบรม มีผู้บริหารที่เป็นกลุ่มพยาบาลเป็นพี่เลี้ยงดูแล และมอบหมายงาน สอนและจัดการความรู้สอดคล้องกับการศึกษาของ รักชนก วันทอง (2545) พบว่าการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองโดยการอ่านหนังสือ ตำรา เข้าฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ เช่น ประชุมวิชาการ สัมมนา การบรรยายทางวิชาการหรือความรู้จากสื่อเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและหลากหลาย ล้วนเป็นการเพิ่มความรู้ อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนของระดับการศึกษาที่ต่างกันมากพบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกาศนียบัตร หรือเทียบเท่าปริญญาตรีจำนวนร้อยละ 72.6 และ 12.8 ปริญญาโทมีเพียง ร้อยละ 14.6 การกระจายข้อมูลอาจไม่เพียงพอในการแยกความแตกต่างของระดับการศึกษา กับความสุขในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ กัลยารัตน์ อังคณา (2549) ที่พบว่าระดับการศึกษาปริญญาโท มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน แต่การศึกษาระดับปริญญาตรีระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อีกทั้งทางกลุ่มงานของกองบริการทางการแพทย์ได้มีการจัดอบรมให้กับบุคลากรพยาบาลซึ่งมีจำนวน 306 คน (ข้อมูลจากกองบริการทางการแพทย์, มิถุนายน 2549) เกิดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล มีความพึงพอใจในผลงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ทั้งนี้การเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล โอกาสที่ได้รับประสบการณ์ต่างๆ จึงไม่อาจวัดได้จากจำนวนปีที่ทำงาน อีกในภาวะปัจจุบันที่ยังคงมีการพัฒนาคุณภาพการบริการสุขภาพอย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆ รวมทั้งเทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้เกิดความรู้ได้เร็วและเท่าทันเหตุการณ์ บุคลากรพยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่าได้มีการเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจลักษณ์ สหุมติระ (2546) พบว่าการพัฒนาคุณภาพที่ต่อเนื่องทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยได้เรียนรู้ไปพร้อมกับบุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่า แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ชีรา เหมินทร์ (2534) มาณีย์ อุัยเจริญพงษ์ (2528) อำพัน ไชยทองศรี (2530) สมควร ทรัพย์บำรุง (2534) จิตรลดา ชัยรัตน์ (2538) ที่พบว่าการมีประสบการณ์จะทำให้บุคคลเกิดความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลจนมีความรู้ ความชำนาญเกิดความพึงพอใจ มีผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เห็นได้ว่าประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่างในสถานพยาบาลประจำเรือนจำ/ทัณฑสถาน แม้ในช่วงเวลา 1-5 ปีระยะแรกของการเข้ามาปฏิบัติงานประจำสถานพยาบาลในเรือนจำ ที่มีการปฏิบัติงานพบว่าไม่มีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ดังนั้นประสบการณ์การทำงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนว่า แม้ระยะเวลาประสบการณ์การทำงานในสถานพยาบาลประจำเรือนจำ/ทัณฑสถานแตกต่างกัน แต่ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ในระดับปานกลาง ($r = .61$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ อธิบายได้ว่าเนื่องจากสถานพยาบาลอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน การควบคุมนักโทษถือว่าเป็นภารกิจหลัก ยึดถือหลักปฏิบัติในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย ดังนั้นการปฏิบัติร่วมกันกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นๆ ในองค์กรบางครั้งมีปัญหาอุปสรรคในเรื่องความคิดเห็น ซึ่งการสื่อสารการให้ข้อมูลให้ถูกต้องตรงกัน เป็นไปในแนวเดียวกันจะทำให้การติดต่อสื่อสารนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (บุญศรี ปรานณศักดิ์, 2535) และถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นควรให้มีการคลี่คลายโดยเร็วอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นการเอื้ออำนวย การทำงานร่วมกันอย่างไว้วางใจกัน ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การที่ผู้บริหารให้โอกาสมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้มีการตัดสินใจจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชากล้าแสดงออก มีความมั่นใจในการทำงานเกิดการเรียนรู้ร่วมกันทำให้มีการร่วมมือสร้างสัมพันธภาพส่งผลให้เกิดความไว้วางใจต่อเพื่อน ในองค์กรทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2543)

สอดคล้องกับการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) พบว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญการบริหารจัดการสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน และให้การช่วยเหลือ โดยตรงทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สร้างกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อให้บุคลากรต่างหน่วยงานลดข้อขัดแย้งระหว่างการทำงาน ย่อมส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานได้

2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ลักษณะงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ พบว่าการรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .58$) ซึ่งยอมรับตามสมมติฐานข้อที่ 6 คือ การรับรู้ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ อธิบายได้ว่าบุคลากรพยาบาลในสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ให้ความสำคัญกับงานที่ตนเองมีหน้าที่รับผิดชอบซึ่งการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังป่วยเป็นเอกลักษณ์ของงานที่แตกต่างจากผู้ป่วยภายนอก ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลากหลาย เป็นงานที่ผู้อื่นไม่สามารถทำแทนได้ จึงมีโอกาสดำเนินการที่ได้ศึกษามาใช้ได้อย่างในขอบเขตของตนเองอย่างอิสระ เป็นลักษณะงานเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ต้องขังป่วยเพื่อให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถ ตระหนักถึงงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยกับผู้ต้องขังป่วยโดยคำนึงถึงปัจเจกบุคคล รวมทั้งคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่ต้องได้รับการดูแลให้เป็นไปตามการรักษาพยาบาล บุคลากรพยาบาลต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องอาศัยพื้นฐานของความรู้ทางทฤษฎี การค้นคว้าของศาสตร์ที่เฉพาะ ความร่วมมือกับบุคลากรอื่น (สมจิต หนูเจริญกุล, 2540) ซึ่งการที่บุคคลรับรู้คุณลักษณะขององค์การนั้นจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความสุขในการทำงานตามมา ส่งผลให้บุคลากรพยาบาลรู้สึกอยากทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Edgar (1999) พบว่ารูปแบบคุณลักษณะงานที่เหมาะสมในการทำงานส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน นอกจากนี้พบว่าลักษณะงานช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน (Herzberg 1993; Spector, 1997) เกิดความสุขในการทำงาน (Foren, 2004; Dierendonk, 2005) เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีคุณค่า จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความทุ่มเทอย่างหนักและพยายามทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ชงชัย สันติวงษ์, 2537) ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าการรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์

ดังนั้นหากผู้บริหารทางการพยาบาลพัฒนางานออกแบบคุณลักษณะของงานเพื่อให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรพยาบาลเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ส่วนบุคลากรพยาบาลผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงงานที่ปฏิบัติ เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นอยากจะทำงานมากขึ้น สิ่งที่ดีตามมาคือความสุขในการทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อความรักในงานที่ได้ช่วยเหลือผู้ต้องขังป่วยให้ได้รับการดูแลรักษาตามความคาดหวังและมี ความรักในงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$ $SD = 0.631$) ดังนั้นผู้บริหารควรหาแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลด้านการชมเชย การให้รางวัลค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจในงาน เพื่อพัฒนาความสุขของพยาบาลให้อยู่ในระดับสูงต่อไป และนำแนวทางความสุขในการทำงานจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในสถาบันอื่น หรือกลุ่มประชากรที่แตกต่าง เพื่อให้เกิดการส่งเสริมความสุขในการทำงานต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล ยังมีข้อปรับปรุง กล่าวคือ การส่งเสริมบุคลากรให้มีอำนาจในการตัดสินใจมีค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$ $SD = 0.680$) บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ต้องรอคำสั่ง ค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$ $SD = 1.022$) ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีอำนาจในการตัดสินใจให้มากขึ้นซึ่งจะส่งผลให้ มีความสุขจากการทำงาน การมอบอำนาจหน้าที่ตามขอบเขตของงาน โดยการมอบความไว้วางใจทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในตนเองมีความภูมิใจในอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ ความไว้วางใจเกิดความพึงพอใจในงานส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ลักษณะงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลทุกด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความสำคัญของงานเป็นการรับรู้ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะงานของบุคลากรพยาบาลจะต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบของหน่วยงานกรมราชทัณฑ์ต้องมีความรอบคอบระมัดระวังในการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตมองเห็นความสำคัญที่หน่วยงานพยาบาลเป็นงานที่ช่วยให้องค์การมีการพัฒนาทั้งนี้เนื่องจากกรมราชทัณฑ์ดูแลผู้ที่กระทำผิดกฎหมายซึ่งมีนโยบายฟื้นฟู ฝึกอบรม ให้การศึกษานักโทษ หน่วยงานพยาบาลมีหน้าที่พันธกิจส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นการสนับสนุนนโยบายให้สุขภาพร่างกายผู้ต้องขังป่วยมีสุขภาพแข็งแรง พร้อมรับการฝึกอบรมเป็นพลเมืองดีต่อไป ผู้บริหารจึงควรปรับปรุง โดยการส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงกฎระเบียบเพื่อสร้างความมุ่งมั่น เข้าใจการทำงาน ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลต่อความพึงพอใจ เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณารายข้อ ผลป้อนกลับของงาน พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเที่ยงตรงยุติธรรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$ $SD = 1.076$) ดังนั้นผู้บริหาร

จึงควรดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึงเพื่อสร้างแรงจูงใจการทำงาน โดยการมีการตอบแทนหรือชมเชย เพื่อให้เกิดความพึงพอใจมีผลต่อความสุขในการทำงาน

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ จึงควรส่งเสริมในเรื่องของการรับรู้ลักษณะงานเน้นให้บุคลากรพยาบาลรับรู้ถึงลักษณะงานที่ตนเองกำลังปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่สำคัญ ให้การบริการช่วยเหลือ โดยผู้ต้องขังป่วยได้รับความปลอดภัยจากภาวะคุกคามจากโรค อันตรายต่อชีวิตผู้ต้องขังป่วย จะทำให้บุคลากรพยาบาลเกิดความรู้สึกถึงความหมายของงานที่ปฏิบัติ มีความรับผิดชอบในงานนั้น อันนำมาซึ่งผลลัพธ์เชิงบวกต่อบุคลากรพยาบาลรับรู้งานมีความหมาย เกิดความพึงพอใจในงาน ความสนุกสนาน และความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลในสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลระดับอื่น เนื่องจากบริบทในการทำงานที่มีความแตกต่างกัน เช่น ระบบการพัฒนาบุคลากร การจัดการด้านสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น จึงควรมีการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลระดับเรือนจำอำเภอซึ่งถือว่าเป็นสถานพยาบาลระดับปฐมภูมิ เช่น เรือนจำอำเภอ เรือนจำจังหวัด เรือนจำกลาง

2.1 ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ จึงน่าจะมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาล และพัฒนารูปแบบการส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลในองค์กรเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาในบริบทอื่นๆ เช่น สถานบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิในสังกัดกรมแรงงาน เช่น พยาบาลอาชีวอนามัยในโรงงาน พยาบาลโรงเรียน พยาบาลที่ทำหน้าที่ในหน่วยงานสุขภาพในสังกัดอื่นๆ เป็นต้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกศิลป์ พุทธศิลพรสกุล. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมใน
หน่วยงานกับเชาว์อารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมราชทัณฑ์. (2548). กองแผนงาน. กองบริการทางการแพทย์. (อัครา) (อัครา)
- กรมราชทัณฑ์. (2549). กองบริการทางการแพทย์. กลุ่มงานส่งเสริมการบำบัดรักษา. นนทบุรี:
(อัครา).
- กรวิภา พรหมจวง. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน
ขนาดขององค์กรกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองการเจ้าหน้าที่. (2548). แนวทางการเบิกจ่ายเงินตามระเบียบว่าด้วยการให้เงินเพิ่มสำหรับ
ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน. นนทบุรี: (อัครา).
- กองการพยาบาล. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2540). บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์: ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัลยารัตน์ อังคณา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน
สภาพแวดล้อมในงานกับความสูงในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล
เอกชนเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการ
พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษม ดันติผลาชีวะ. (2545). การบริหารชีวิตและสุขภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์สนุกอ่าน.
- กุลยา ดันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรัศมิ์ตระกูล. (2541). วิชาชีพพยาบาลในยุคเศรษฐกิจถดถอย.
วารสารสภาการพยาบาล 13(1): 1-17.
- กุลยา ดันติผลาชีวะ. (2543). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน: ปัญหาของผู้บริหาร. วารสาร
การศึกษา 10(3): 6-12.
- กุลยา ดันติผลาชีวะ. (2538). การบริหารหอผู้ป่วย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วน
จำกัด. โฟโตนิกชั่น อี.เอ็ม.

- กุศล หงษ์ไทย. (2549). ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำ/ทัณฑสถาน
ในงานด้านการส่งต่อ และย้ายผู้ต้องขังป่วยของกรมราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- ขนิษฐา กุลกฤษฎา. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เขมรดี มาสิงบุญ. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสื่อสารข้อมูล ความสามารถในการ
ปฏิบัติงานและความพึงพอใจตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐ
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้าง
พลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์เพ็ญ สันตวาจา และคณะ. (2548). แนวคิดพื้นฐานทฤษฎีและกระบวนการพยาบาล.
พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: ธนาพรส.
- จิตรลดา ชัยรัตน์. (2538). ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะออกจากสถาบันและวิชาชีพของ
พยาบาลโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์. สรรพสิทธิเวชสาร 16(2): 35-76
- จินตนา ยูนิพันธ์. (2534). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: มิติหนึ่งของวิชาชีพ.
วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 3(2): 39-50
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศ
องค์การกับคุณภาพชีวิตของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานและ
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลใน
เครือข่าย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์คุษภักดิ์บัณฑิต. สาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชีวันนัท์ พีชสะกะ. (2544). การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชุตินา คงมาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงาน เป็นทีมของอาจารย์วิทยาลัย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี มโนการ. (2548). การวิเคราะห์ตัวประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดารณี พันธุ์ศรี. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน คุณค่าของงานบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติบทบาทอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองสุกร บุญเกิด. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของหัวหน้างานกับการปรับตัวภายหลังถูกทำร้ายของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนาศา บุญทอง. (2542). ทิศทางการปฏิรูประบบการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- ทัศนีย์ ทองประทีป. (2545). การพยาบาลด้านจิตวิญญาณกับกระบวนการพยาบาล. วารสารสภาการพยาบาล 17(1): 1-11.
- ธรา ดริตรระการ. (2549). ปรัชญาแนวคิดและการทำงาน. ข่าวสภาคณาจารย์ 31(9): 5
- ธีรา เหมินทร์. (2524). เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

- ธรรมปิฎก ,พระ. (2538). งานเพื่อความสุขและแก่นสารของชีวิต .หนังสือพิมพ์คู่แข่งธุรกิจรายสัปดาห์ (21-26 กุมภาพันธ์): 23.
- นลินี เกิดประสงค์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความฉลาดทางอารมณ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชนภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2544). ระเบียบวิธีวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ยู แอนด์ ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. (2535). การวัดและการประเมินผลการเรียน การสอน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญศรี ปราบณศักดิ์. (2535). การสื่อสารเพื่อคุณภาพทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุริมพี ดำรงรัตน์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการนิเทศงานทางการพยาบาล เจตคติต่อการนิเทศทางการพยาบาลและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติทางการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจลักษณ์ สทุมถิระ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนจากครอบครัว กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรนันท ฝั่งจำ. (2539). บทบาทการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลเรือนจำกรมราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. คณะวิทยาศาสตร์ (สาขารัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ประคอง วรรณสุด. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประธาน วัฒนวานิชย์. (2526). สิทธิของผู้ต้องขังในประเทศไทย. โครงการวิจัยสิทธิมนุษยชนและกระบวนการยุติธรรมทางอาญาในประเทศไทย. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (สาขารัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประภา เพ็ญสุวรรณ. (2542). ทศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พีระพัสณา.

- ประเวศ วะสี. (2548). **วิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21: คู่ภพภูมิใหม่แห่งการพัฒนา** [on line]
Available from: <http://www.anamai.moph.go.th/newletter/kru/pravat01.html>.
(2005, 02, 9).
- ประเสริฐ เมฆมณี. (2522). **คู่มือปฏิบัติงานราชทัณฑ์และเตรียมสอบภาคสมบุรณ์**. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผานิต สกุลวัฒนะ. (2537). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พรรณิภา สืบสุข. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2548). **งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์.
- พระมหานิชยม อิศวโร (หาญสิงห์). (2545). **การศึกษาเปรียบเทียบแนวความคิดเรื่องความสุขในทฤษฎีจริยศาสตร์ของจอห์น สจ๊วจ มิลล์ พุทธจริยศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาปรัชญา คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. (2548). **50 ประมวลคำพระบรมราโชวาท**. [On line] Available from: <http://www.google.com> (2005, 02, 28).
- พวงเพ็ญ ชุณหปราณ. (2549). **ความสุขในการทำงาน**. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฉบับพิเศษ.
- พัฒนา พัวพัฒนกุล. (2533). **การศึกษาทัศนะของเจ้าพนักงานเรือนจำต่อผู้ต้องขัง : ศึกษาเฉพาะ กรณีเรือนจำที่มีความมั่นคงสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. (2542). **การพัฒนาคุณภาพการพยาบาลสู่โรงพยาบาล
คุณภาพ**. กรุงเทพมหานคร: ชมรมพยาบาลโรคหัวใจและทรวงอกแห่งประเทศไทย.
- พาริดา อิบราฮิม. (2525). **คู่มือปฏิบัติการพยาบาลชั้นวิชาชีพ**. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม.
- พาริดา อิบราฮิม. (2541). **นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.
- พาริดา อิบราฮิม. (2545). **สารน่ารู้: พยาบาลกับการเปลี่ยนแปลง**. วารสารพยาบาลศาสตร์
20(2): 9-12.
- พาริดา อิบราฮิม. (2546). **ปฏิบัติงานพยาบาลตามกรอบทฤษฎีพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.
- ภัศรา จารุสุตินธ์. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน
และได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าผู้ม่งานการพยาบาลกับการรับรู้
ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาณีย์ อึ้งเจริญพงษ์. (2528). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล: ศึกษาเฉพาะกรณี
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะสังคมวิทยาและ
มานุษยวิทยาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุวดี ฤชา และคณะ. (2537). **วิจัยทางการพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สยามศิลป์
การพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2526). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525**. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่งศรี ศิริเพ็ญ. (2548). **ปัญหาอุปสรรคภายใต้การบริการด้านการรักษาพยาบาลของสถานพยาบาล
สังกัดกรมราชทัณฑ์ ศึกษาเฉพาะกรณี: ในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รุ่งฤดี ศิริลักษณ์. (2535). **ความเครียดของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์และ
โรงพยาบาลทั่วไปในภาคใต้ของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- รักชนก วันทอง. (2545). **การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคต**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัชนี อยู่ศิริ. (2523). การเปรียบเทียบการประเมินการปฏิบัติการพยาบาลของวิชาชีพใน
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- รัตนา ลือวานิช. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจใน
งาน การมีส่วนร่วมในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลดาวลัย รวมเมฆ. (2544). ผู้บริหารการพยาบาล: บรรยากาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล.
วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ละออ หุดางกูร. (2534). หลักพื้นฐานเพื่อการพยาบาลชีว - จิต - สังคม. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ลักษณา พลอยเปลือมแสง. (2544). ภาวะเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของพยาบาลที่
ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่. วารสารการ
พยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต 14(2): 38-51
- วนิภา ว่องวัญนะ. (2534). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลังกับ
ความสามารถในการทำงานตามการรับรู้ของตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของ
รัฐ. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการบริหารการ
พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรดา ข่ายแก้ว. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะงาน และการคิด
อย่างมีวิจารณญาณกับความสามารถความในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารงานของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ.
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรางคณา สิริปุชกะ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิต สภาวะแวดล้อม
ในการทำงานกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการรัฐ
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย พิริยะวดี. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการสื่อสาร
ปัจจัยด้านองค์การและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารการพยาบาล
ระดับต้นโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ.
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วาสิณี วิเศษฤทธิ. (2548). การพยาบาลข้ามวัฒนธรรม. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา).
- วาสิณี วิเศษฤทธิ. (2549). ความตาย : การดูแลผู้ป่วยโรคเอดส์ระยะสุดท้าย. ใน โสรจักษ์ หงส์คารมภ์, ความตายกับการตาย, 113. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิไลพร มณีพันธ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิสัย พฤษะวัน. (2538). แนวทางการปฏิบัติผู้ต้องขังป่วย. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์.
- ศิริพร ตันติพูลวินัย. (2539). การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. วารสารพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา 3(2): 1-7.
- สมควร ทรัพย์บำรุง. (2534). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2541). บทบรรณาธิการ : การพัฒนาการการบริหารมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ. วารสารรามธิบดี 3 (3):256-258.
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2540). วิวัฒนาการวิจัยทางการพยาบาลในประเทศไทย. วารสารการศึกษาพยาบาล.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพันธ์ หิณชิระนันท์. (2529). ผู้นำทางการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์. 4 : 2
- สมยศ นาวิกการ และสุสติ รุมาคม. (2520). องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ดวงกมล.
- สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี.(2546) จรรยาบรรณพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม: โรงพิมพ์สถาบันพัฒนาสาธารณสุขอาเซียน. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สะอาด วงศ์อนันต์นนท์.(2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความเชื่อมั่นในองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สายสมร พลซื่อ และคณะ. (2545). ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี. วารสารการศึกษาพยาบาล 17 (3): 38-50.
- ศิริลักษณ์ สมพลกรัง. (2542). สิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยล้าของพยาบาลโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สิวลี ศิริไธ. (2542). จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ และเอื้อมพร ทองกระจาย. (2534). กระบวนการพยาบาล : ทฤษฎีและการนำไปใช้. วิพร เสนารักษ์ (บรรณาธิการ). ขอนแก่น : ขอนแก่นการพิมพ์
- สุดารัตน์ เหลาฉลาด. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธรรม รัตนโชติ. (2541). หัวใจอยู่กับงาน (แปลจาก Carified and Miller). กรุงเทพมหานคร: แมคกรอ – ฮิล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล เอ็นเตอร์ไพรส์.
- สุปราณี วศินอมร. (2535). การพยาบาลพื้นฐาน แนวคิด และการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร: จุดทองการพิมพ์.
- สุมาลัย ประจวบอารีย์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน กับประสิทธิผลของงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวี. (2531). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวรส คงชีพ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับชาวอ้อมของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10. (อค์สำเนา).

- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบบุคคล. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2548).
คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร:
พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- ลำราญ บุญรักษา. (2539). ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาล
วิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการ
พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อมเรศน์ ชาวสวนกล้วย. (2534). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความไว้ห้ว ความ
ทนทาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิญา การมปราชญ์. (2544). การรับรู้คุณค่าของงานและการปฏิบัติงานตามบทบาทของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (2547). การบรรยายความสุขในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: (ม. ป. ท).
- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน
บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์
เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชัย มงคล. (2551). คอลัมน์อีโรคยา. [Online] Available from: <http://www.angkokhospital.com>
- อัสนีญา สุวรรณศิริกุล. (2547). โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการ
QWL. วารสารการบริหารคน 25 (2): 76.
- อารีย์วรรณ อ่วมธานี. (2550). การพัฒนาเครื่องมือทางการพยาบาล. คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา).
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2540). การสื่อสารในการบริการสุขภาพ. พยาบาลสาร 24(1): 10-15.
- อุ้นตาน พคุณ. (2537). การเรียนการสอนผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร:
กรุงสยามการพิมพ์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). การบริหาร ทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
สุขภาพใจ

- โอบเอื้อ หิรัญรัต. (2542). การติดต่อสื่อสารในกระบวนการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำพัน ไชยทองศรี. (2530). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภาษาอังกฤษ

- Agnew, T. (2004). **Stress in the Workplace**. Available from: [http:// www. Stress and Work - Stress 4 Health from Channel 4](http://www.Stress and Work - Stress 4 Health from Channel 4).
- Brockner, J. (1988). **Self-esteem at work : Research, theory and practice**. Toronto: LexingtonBook
- Bueno, D. J. (1991). Mangers : Function and Form in the New Organization. **Journal of Nursing Administration**. 21 (1991) : 7-24
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well - being. **American Psychologist Association** 55 (5): 117 - 124.
- Carfield, J and Miller , J.(2005). **Joy at work**. [Online] Available from: [http://enjoyingwork.com/.\(2005,02,20\)](http://enjoyingwork.com/.(2005,02,20)).
- Casio, W. F. (1995). **Managing Human Resources**. USA: McGraw - Hill.
- Clemmer, D. (1966). **The Prison community**. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Coffey, L. C., Skipper. J. K. (1988). Nurse and shift work: effects on job performance and related stress. **Journal of Advance Nursing** 13 (March): 245-254
- Cohen, A. K. (1976). **Prison Violence**. London: D.C. Heath and Company Lexington.
- Davis, D. S., Greig, A. E. (1984). Evaluating Advance Practice Nurses. **Nursing Management**. 15 (3) : 44-47
- Dessler, G. (1994). **Human Resource Management**. USA: Prentice - Hall.
- Devito, J. A. (2005). **Essentials of human communication**. New York: Pearson.
- Diener, E. (2003). **New direction insubjective well-being research: The cutting edge**. [Online] Available from: [http:// google. \(2003, 12, 06\)](http:// google. (2003, 12, 06))

- Doyle, R. J. (1992). **Gain Management**. New York: AMACOM, a division of American Management Association.
- Dierendonk, D.V. (2004). The construct validity of Ruff scales of psychological well-being and its extension with spiritual well-being. **Personality and Individual Differences**. 36: 629-643.
- Edgar, L. (1999). Nurse's motivation and its relationship to the characteristics of nursing care delivery system: A test of the job characteristic model. **Journal of Nursing Leadership** 12(1):14-21.
- Enger, E. D., and Smith, B. F. (2004). **Environmental Science**. New York: McGraw - Hill.
- Fivars, G., and Gosnell, D. (1966). **Nursing Evaluation**. New York: McMillion.
- Foren, E. L. (2004). Leadership behavior and happiness. **Journal of Occupational Health Psychology** 9(2): 165-167.
- Flannery, T. P. (1996). **People, Performance And Pay**. USA: The Free Press A division of Simon & Schuster.
- French, W. L. (2003). **Human Resources Management**. USA: Houghton Mifflin.
- Gavin, J. H., and Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. **Organization Dynamics**. 33(1):379-392
- George, P. B. (1981). **Productivity linked to profitability: the basis for improved work life**. Tokyo: Asian Productivity Organization.
- Gordon, J. R. (1996). **Organization Behavior**. New Jersey. A Simon and Schuster
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., and Donnelly, J. H. (1991). **Organization: Behavior, structure, processes**. 7th ed. Boston: Irwin.
- Gibson, J. L., (2000). **Organizational behavior**. 7th ed. Boston: Irwin.
- Gillies, D. A. (1994). **Nursing Management: A System Approach**. Tokyo: W.B. Saunders company.
- Graf, E. R. (1992). **Relationship of external – rated job performance to nurses self – perceived performance self – competence**. Virginia Commonwealth University.
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1980). **Work redesign**: Addison-Wesley Comp.
- Heath et al. (2004). **Healthy Work Environments**. Washington, DC : Reservoir Rd N W.
- Hellrie, D., and Slocum, J. W. (2001). **Organization Behavior**, USA. South Western College Publishing.

- Herzberg, F. (1968). One more line: How do you motivate employee? **Harvard Business Review** 3(1): 53-62.
- Hodgetts, R. M. (1992). **Personel and Human Resource Management**. USA: Harcourt Brace Jovanovich.
- Hom, P. W. (1995). **Employee Turnover**. USA: South Western College Publishing. An International Thomsom Publishing.
- Huselid, M. A., and Day, N. E. (1991). Organiazional commitment, job involvement and turnover : A substantive and methodological analysis. **Journal of Applied Psychology**. 76 : 380-391.
- Ivancevich, J. M. (2001). **Human Resources Management**. New York: McGraw - Hill.
- Jones, R. A. P. (1994). Nurses - physician collaboration: A descriptive study. **Holistic Nursing Practice** 8: 38-53.
- Joyce, J. M. (1983). **Critical Care Nursing Handbook**. USA: Warren H. Green. Inc.
- Keller, B. J. (1991). **A study of empowering nurse within the context of healthcare organization** (CD ROM:AAC 9215318) Abstract form: Doctoral Dissertation, university of Colorado Health Science Center.
- Kreitzer, M. J., Wright, D., Hamlin, C., Towey, S., Marko, M., and Disch, J. (1997). Creating a healthy work environment in the midst of organizationa l change and transition. **Journal of Nursing Administration** 27 (6) : 35-41.
- Leddy,s. and Pepper, I. M. (1985). **Conceptual bases of professional Nursing**. Philadelphia : J. B. Lippincott.
- Li Xiao Mei. (1996). **Job stressors and Burn out among staff nurse in Four urban Chinese Teaching Hospital**. The Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration. Faculty of Nursing. Chulalongkorn University.
- Litwin, G. H., and Burmeister, M. G. (1992). **Climate performance**. The Purrington Foundation.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than other? The role of cognitive and motivational process in well- being . **American Psychologist** 56(7): 239-249.
- Manion, J. (2003). **Joy at Work**. Creating a positive workplace. **Journal of Nursing Adminstration** 33 (12): 652-655.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (1992). **Leadership roles and management function in nursing theory and application**.Philadelphia: J.B.Lippicott.

- Mathieu, J. E., and Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organization commitment. **Psychological Bulletin** 108 : 171-194.
- Moo, R. H. (1986). **Work Environment Scale manual**. 2nd ed. Palo Alto, CA: Wood Worth.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., and Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior** 14 : 224 - 247.
- Muchinsky, P.M. (1997) . **Psychology applied to work**. 5th ed. California:Woods Worth.
- Pearce II, J. A. (2007). **Strategic Management**. New York: McGraw - Hill Irwin.
- Polit, and Hungler, (1999). **Nursing Research Principles and Methods**. USA. Lippicott Williams & Wilkins.
- Quick, J. C., and Quick, J. D. 1984). **Organizational Stress and Preventive Management**. New York : McGraw-Hill.
- Robbin, S.P. (2001).**Organization behavior**. 9th ed. Upper Saddle,New Jersey:Prentice-Hall.
- Robbin, S.P. and Barberis-Ryan,C.(1995). Competency assessment a system approach. **Nursing Mangement**. 26(1): 40-44
- Rue,L.W., & Byar, L. L. (2003). **Management skill and application**. 10th ed. Newyork: McGraw - Hill Irwin.
- Schwirian, P. M. (1978). Evaluating the performance of nurse. **A Multidimensional Approach nursing Research** 27 (November – December) 347-351
- Schermerhorn, J. R. (1999). **Organizational behavior**.7th ed. New York: McGraw - Hill Irwin.
- Sheldon, M. (1971). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. **Administrative Science Quarterly** 16 : 143-150.
- Simon, H. (2003). **The ruthless economy**. New York: Oxford.
- Spector, P. E. (1997). **Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences**. London : SAGE.
- Spicer, J. G., Robinson., M. A. (2005). **Managing the environment in critical care nursing**. Baltimore:William &Wilkin.
- Stamps. P. L., and Piedmonte, E .B. (1986). **Nurses and work satisfaction**. Michigan: Health Administration Press.
- Stull, M. K. (1986). Staff Nurse performance. **Journal of Nursing Administration**. 16 (July-August) : 26-30

- Sykes, G. M. (1958). **The society of captives**. New Jersey: Princeton University Press.
- Snyder, C. R. (2002). **Handbook of positive psychology**. New York: Oxford University press.
- True, A. G. M. (1993). **Relationships among differing frame of reference perceived task enrichment, job Satisfaction and job performance**. Virginia Commonwealth University.
- Torrington, D. (1994). **Human Resource Management for Southeast Asia**. Singapore: Prentice - Hall Simon & Schuster (Asia) Pte.
- Tyson, et al. (2004). Five-year follow-up study of stress among nurse in public and private hospital in Thailand. **International Journal of Nursing Studies** 41:247-254.
- Veenhoven, R. (1993). **Bibliography of Happiness**. Netherlands: Risbo.- Met lit. opg., reg.
- Warr, P. (1990). The Measurement of well- being and other aspect of mental health. **Journal of Occupational Psychology** 63: 193-210.
- Whetten,D.A. and Cameron, K. S.(2002). **Developing management skills**. 5th ed. New Jersey: Pearson Product.
- Yamane,T. (1973). **Statistics:An introduction analysis**. 3rd ed. New york : John Willey & Son.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ดร. กุลยา ตันติผลาชีวะ	ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้ปกครองและการศึกษาปฐมวัย อดีตอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์	อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
3. อาจารย์ ดร. พิมสุภาวี่ จันทนะโสทธิ์	อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
4. นาย ธนภณ หว่างสกุล	หัวหน้าฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง
5. นางนิภา งามไตรีไร	หัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมป้องกัน กองบริการทาง การแพทย์ กรมราชทัณฑ์ นักวิชาการสาธารณสุข 8ว.
6. อาจารย์ อวยพร สุทธิสนธิ์	รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนและพัฒนาวิทยาลัย วิทยาลัยบรมราชชนนี กรุงเทพฯ
7. อาจารย์ สุนทรี วัฒนาเบญจโสภา	ประธานสาขาวิชา สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช วิทยาลัยบรมราชชนนี กรุงเทพฯ



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ธันวาคม 2550

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กุลยา ดันติผลาชีวะ

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

เนื่องด้วย นางรัชณี หาญสมสกุล นิสิตชั้นปริญญาโท ภาควิชาการพยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์” โดยมี อาจารย์ ร.อ.หญิง ดร. วาสนิ วิเศษฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ถิ่นบุญวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

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

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ร.อ.หญิง ดร. วาสนิ วิเศษฤทธิ์ โทร. 0-2218-9831

นิสิต นางรัชณี หาญสมสกุล โทร. 0-2585-9394

4 กุมภาพันธ์ 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

เนื่องด้วย นางรัชณี หาญสมสกุล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์" โดยมี อาจารย์ ร.อ.หญิง ดร. วาสนี วิเศษฤทธิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสำเร็จการศึกษาเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งและพยาบาลเทคนิคสำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นต้นที่มีประสบการณ์การทำงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 7 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และแบบสอบถามลักษณะงาน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางรัชณี หาญสมสกุล ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลีอนุชิตวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ร.อ.หญิง ดร. วาสนี วิเศษฤทธิ โทร. 0-2218-9831

ชื่อนิสิต

นางรัชณี หาญสมสกุล โทร. 0-2585-9394



1429
ธ.ค. ๕1
1005

ที่ ยธ 0705/ 471

กรมราชทัณฑ์

222 ถนนนนทบุรี 1 ตำบลสวนใหญ่

อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

29 กุมภาพันธ์ 2551

เรื่อง อนุญาตให้รับสิทธิเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย

เรียน ผู้บัญชาการเรือนจำ / ผู้อำนวยการทัณฑสถาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีรายชื่อเรือนจำ / ทัณฑสถาน จำนวน 1 แผ่น

ด้วยคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ขออนุญาตให้นางรัชณี หาญสมสกุล เก็บเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่พยาบาลวิชาชีพ สาขาการพยาบาลและ ผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง และพยาบาลเทคนิคสำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรและผดุงครรภ์ชั้นต้นที่มี ประสิทธิภาพการทำงานในเรือนจำ / ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 66 แห่ง (ปรากฏรายชื่อตาม สิ่งที่ส่งมาด้วย) เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง " ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสหพยาบาล ทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ "

กรมราชทัณฑ์พิจารณาแล้ว อนุญาตให้นางรัชณีฯ แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจาก เจ้าหน้าที่พยาบาลฯ ในเรือนจำ / ทัณฑสถาน แห่งนี้ได้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ขอแสดงความนับถือ

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(นายสมภพ รุจนเวท)

ผู้อำนวยการส่วนราชทัณฑ์ต่างประเทศ
กรมราชทัณฑ์
ผู้บัญชาการแทนผู้อำนวยการสำนักทัณฑวิทยา
ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมราชทัณฑ์

สำนักทัณฑวิทยา ส่วนมาครกรควบคุมผู้ต้องขัง
โทร. 0 2967 3380 โทรสาร 0 2967 2409



ภาคผนวก ค

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

**ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน
ลักษณะงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์**

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์” การให้ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย ซึ่งจะมีคุณค่าต่อการนำไปเป็นข้อมูลสู่การพัฒนาความสุขในการทำงานในสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์ต่อไป คำชี้แจงเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถามมีดังนี้

1. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะงาน

2. ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่ได้รับการเปิดเผยในที่ใดๆ ผลการวิจัยจะนำเสนอข้อมูล

ในภาพรวมเพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น จะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

3. ผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ขอให้ท่านโปรดแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดและตอบข้อคำถามให้ครบทุกข้อจึงจะเป็นประโยชน์สำหรับการวิเคราะห์ได้จริง หลังจากเสร็จสิ้นการวิจัยแล้วข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกทำลายทันที

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นาง รัชณี หาญสมสกุล)

นิติศตปริญาโท หลักสูตรการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (เศษจำนวนเดือน 6 เดือนขึ้นไป คิดเป็น 1 ปี)
2. สถานภาพสมรส
 - โสด คู่ หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 - อนุปริญญา / ประกาศนียบัตร
 - ปริญญาตรี หรือ ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี
 - ปริญญาโท หรือสูงกว่า
4. ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่เริ่มแรกเข้าประจำสถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัณฑสถานจนถึงปัจจุบัน.....ปี.....เดือน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล
สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีจำนวน 33 ข้อ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขของท่านในการปฏิบัติงานบริการพยาบาลในสถานพยาบาลประจำเรือนจำ/ทัณฑสถานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือท้ายของข้อรายการที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความสุขในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในสถานพยาบาลตามข้อความในประโยคระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความสุขในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในสถานพยาบาลตามข้อความในประโยคระดับมาก
- 3 หมายถึง ท่านมีความสุขในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในสถานพยาบาลตามข้อความในประโยคระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความสุขในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในสถานพยาบาลตามข้อความในประโยคระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความสุขในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในสถานพยาบาลตามข้อความในประโยคระดับน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความสุขในการทำงาน					
1. ในระหว่างทำงานท่านและผู้ร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร					
2. ท่านให้การช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ					
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการสังสรรค์กันในเวลาพัก					
.....					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของบุคลากรพยาบาลใน
สถานพยาบาลประจำเรือนจำ/ทัณฑสถาน มีจำนวน 22 ข้อ**

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานใน
สถานพยาบาลของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือท้ายของข้อรายการ
ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมี
ความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นทุกประการ
4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น
3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน					
34. ในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วย บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์					
35. ท่านมีทักษะในการติดต่อสื่อสารทางวาจาให้เป็นที่ยอมรับทั้ง หน่วยงานภายใน/ภายนอก					
.....					

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ลักษณะงานของบุคลากรพยาบาลในสถานพยาบาล
ประจำเรือนจำ/ทัณฑสถาน มีจำนวน 31 ข้อ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในสถานพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือท้ายของข้อรายการที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะงานในสถานพยาบาลที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะงานในสถานพยาบาลที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะงานในสถานพยาบาลที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะงานในสถานพยาบาลที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะงานในสถานพยาบาลที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ลักษณะงาน					
56. ท่านต้องใช้ความรู้ และทักษะหลายด้านหรือเป็นความรู้แบบองค์รวมมาช่วยแก้ไขปัญหาผู้ต้องขัง					
57. ท่านต้องช่วยอธิบายงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น ๆ ได้เข้าใจ					
58. งานของท่านเป็นงานที่มีกิจกรรมหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานพยาบาลเช่น งานการรักษาพยาบาล งานสุขาภิบาล งานอาชีวอนามัย งานส่งต่อผู้ป่วย งานเฝ้าระวังและงานบริหารต่าง ๆ					
.....					



ภาคผนวก ง

ผลการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

แบบสอบถามตามรายข้อ	ก่อนเก็บข้อมูล N = 30
1. ความสุขในการทำงาน	
ด้านการติดต่อ	
1	.679
2	.385
3	.745
4	.726
5	.641
6	.619
7	.658
8	.314
ด้านความรักในงาน	
9	.698
10	.523
11	.412
12	.675
13	.480
14	.743
15	.536
16	.529
17	.424
ด้านความสำเร็จในงาน	
18	.706
19	.381
20	.651
21	.864
22	.716

ตารางที่ 21 (ต่อ) แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

แบบสอบถามตามรายข้อ	ก่อนเก็บข้อมูล N = 30
(ต่อ) ด้านความสำเร็จในงาน	
23	.763
24	.673
25	.445
26	.669
การเป็นที่ยอมรับ	
27	.680
28	.709
29	.542
30	.622
31	.616
32	.758
33	.464
2. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	
ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	
34	.597
35	.476
36	.536
37	.749
38	.829
39	.700
40	.700
41	.754
42	.802

ตารางที่ 21(ต่อ) แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

แบบสอบถามตามรายข้อ	ก่อนเก็บข้อมูล N = 30
ด้านความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์	
43	.837
44	.678
45	.736
46	.835
47	.682
48	.731
49	.741
ด้านการส่งเสริมการตัดสินใจ	
50	.647
51	.848
52	.816
53	.784
54	.890
55	.802
3. ลักษณะงาน	
ด้านความหลากหลายของงาน	
57	.648
58	.653
59	.430
60	.470
61	.657
62	.500
63	.499

ตารางที่ 21 (ต่อ) แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

แบบสอบถามตามรายข้อ	ก่อนเก็บข้อมูล N = 30
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	
64	.362
65	.330
66	.444
67	.516
68	.363
69	.689
70	.281
ด้านความสัมพันธ์ของงาน	
71	.484
72	.815
73	.842
74	.902
75	.771
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	
76	.827
77	.844
78	.458
79	.788
80	.873
81	.917
82	.937
ด้านผลป้อนกลับของงาน	
83	.506
84	.309
85	.677

ตารางที่ 21 (ต่อ) แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

แบบสอบถามตามรายข้อ	ก่อนเก็บข้อมูล N = 30
(ต่อ) ด้านผลป้อนกลับของงาน	
86	.694
87	.656
88	.804
89	.745

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้

2. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเที่ยง โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) คำนวณหาค่าความสอดคล้องภายใน (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2547: 236) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α = ค่าความสอดคล้องภายใน
 n = จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม
 $\sum S_i^2$ = ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
 S^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

2. คำนวณหาค่าเฉลี่ย (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 137) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} = ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ = ผลรวมของข้อมูล
 N = จำนวนของข้อมูล

3. การคำนวณหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตรดังนี้

$$SD = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ SD = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 N = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X$ = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว
 $\sum X^2$ = ผลรวมกำลังสองของคะแนนทั้งหมด

4. คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีสูตรดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2545)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y
	$\sum X$	คือ	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปร X
	$\sum Y$	คือ	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปร Y
	$\sum XY$	คือ	ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าตัวแปร X และ Y
	$\sum X^2$	คือ	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร X
	$\sum Y^2$	คือ	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร Y
	N	คือ	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางรัชณี หาญสมสกุล เกิดเมื่อวันที่ 16 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2496 สำเร็จการศึกษา
 หลักสูตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูงจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ
 ปีการศึกษา 2518 หลังจากจบการศึกษา เข้าทำงานตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ประจำ
 แผนกสูติกรรม โรงพยาบาลราชวิถี ต่อมาโอนย้ายเข้าทำงานที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
 สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรมในปี พ.ศ. 2534 จากนั้นเข้าศึกษาต่อในหลักสูตร
 พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2549 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 7 วช. งานศัลยกรรม
 ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์



สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย