

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าผู้ป่วย กับ
ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ



นางสาวพรรณีภา สืบสุข

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2548

ISBN 974-17-4614-8

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN WORK CHARACTERISTICS, TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP OF HEAD NURSES AND JOY AT WORK OF STAFF NURSES,
GOVERNMENTAL UNIVERSITY HOSPITALS



Miss Pannipa Suebsuk

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 2005

ISBN 974-17-4614-8

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โดย

นางสาวพรรณนิภา สืบสุข

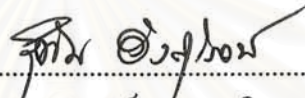
สาขาวิชา

การบริหารการพยาบาล

อาจารย์ที่ปรึกษา

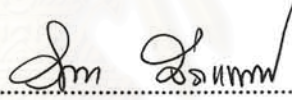
รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้แก่นักวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

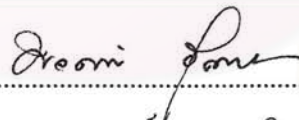


..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์)

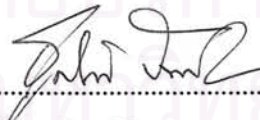
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.วิณา จีระแพทย์)



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



..... กรรมการ
(อ.ดร.ชูศักดิ์ ชัมภลิจิต)

พรรณนิภา สืบสุข : ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ (RELATIONSHIPS BETWEEN WORK CHARACTERISTICS,
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEAD NURSES AND JOY AT WORK
OF STAFF NURSES, GOVERNMENTAL UNIVERSITY HOSPITALS) อ. ที่ปรึกษา:
รศ.พ.ต.ต. หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ, 121 หน้า ISBN 974-17-4614-8

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่าง
เป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 333 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมี 4
ตอน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะงานของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอ
ผู้ป่วย และความสุขใจการทำงานของพยาบาลประจำการ เครื่องมือทุกตอนได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตาม
เนื้อหา และวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.80,
0.95 และ 0.83 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง
($\bar{x} = 3.75, SD = 0.41$)
2. การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการใน
ระดับปานกลาง ($r = 0.64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน
ของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง ($r = 0.48$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สาขาวิชา.....การบริหารการพยาบาล.....
ปีการศึกษา.....2548.....

ลายมือชื่อนิสิต.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

4677841936 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD : WORK CHARACTERISTICS / TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEAD NURSES / JOY AT WORK / STAFF NURSES / GOVERNMENTAL UNIVERSITY HOSPITALS

PANNIPA SUEBSUK: RELATIONSHIPS BETWEEN WORK CHARACTERISTICS, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEAD NURSES AND JOY AT WORK OF STAFF NURSES, GOVERNMENTAL UNIVERSITY HOSPITALS. THESIS ADVISOR: PAUNGPHEN CHOONHAPRAN; Ph.D., 121 pp. ISBN 974-17-4614-8

The research was designed to study joy at work of staff nurses; and to determine the relationships between work characteristics, transformational leadership of head nurses and joy at work of staff nurses, Governmental University Hospitals. The sample were 333 staff nurses, randomly selected through multi-stage sampling technique. Research instruments were questionnaires consisting of four parts; personal factors, work characteristics, transformational leadership of head nurses, and joy at work of staff nurses. They were judged for their validities and reliabilities. The Cronbach's alpha coefficients were 0.80, 0.95 and 0.83 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 staff nurse, Governmental University Hospitals was at the high level ($\bar{x} = 3.75$, $SD = 0.41$)
2. The perceived work characteristic was positively related to the joy at work of staff nurse at moderate level ($r = 0.64$) with the statistic significantly at the 0.05 level.
3. The perceived transformational leadership of head nurse was positively related to the joy at work of staff nurse at moderate level ($r = 0.48$) with the statistic significantly at the 0.05 level.

Field of studyNursing Administration....

Student's signature

Academic year2005.....

Advisor's signature

Pannipa Suebsuk

Paungphen Choonhapan

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณหปราง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และเป็นທີ່ปรึกษา ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งให้กำลังใจ ห่วงใยเอาใจใส่ผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาที่อาจารย์มอบให้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณประธานสอบวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.วีณา จิระแพทย์ และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อ.ดร.ชูศักดิ์ ชัมภลิจิต ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้รวมทั้งประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีค่าแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา ขอขอบคุณสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) และ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้การสนับสนุนทุนการทำวิทยานิพนธ์ในบางส่วน

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 6 ท่าน ที่กรุณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาลและหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลรวมทั้งพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล รวมทั้งโรงพยาบาลที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้ความรักเอาใจใส่ ให้กำลังใจและสิ่งที่ดีงามแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณเพื่อนที่ทำงาน ที่ให้ความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมรุ่นที่คอยเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัย ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุน เอื้ออาทร ให้สิ่งดี ๆ แก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าของงานวิจัยนี้ ขอมอบแต่บิดา มารดา ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
ปัญหาการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
แนวเหตุผลและสมมติฐานในการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย.....	8
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	13
2. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ.....	19
3. การรับรู้ลักษณะงานกับความสุขในการทำงาน.....	27
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย.....	34
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	47
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	59

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	80
สรุปผลการวิจัย.....	81
อภิปรายผล.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	89
รายการอ้างอิง.....	91
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	100
ภาคผนวก ข ตัวอย่างหนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอความอนุเคราะห์ ทดลองใช้เครื่องมือ หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	102
ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย	107
ภาคผนวก ง สถิติที่ใช้ในการทำวิจัย.....	118
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	121

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	50
2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างและร้อยละของแผนกที่ปฏิบัติงาน.....	50
3 ค่าความเที่ยงแบบสอบถามการรับรู้ลักษณะของงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	57
4 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในหอผู้ป่วย.....	61
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน.....	63
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อ สัมพันธ์ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจำแนกตามรายชื่อ....	64
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความรัก ในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจำแนกตามรายชื่อ....	65
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จ ในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจำแนกตามรายชื่อ.....	66
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ ยอมรับของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจำแนกตามรายชื่อ.....	67
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ลักษณะงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน.....	68
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความหลากหลาย ของงาน จำแนกตามรายชื่อ.....	69
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ ของงาน จำแนกตามรายชื่อ.....	70
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความสำคัญ ของงาน จำแนกตามรายชื่อ	71

ตารางที่	หน้า
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความมีอิสระ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายชื่อ	72
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ลักษณะงาน ด้านผลป้อนกลับ ของงานจำแนกตามรายชื่อ	73
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน.....	74
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วย ด้านการสร้างบารมี จำแนกตามรายชื่อ	75
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วย ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกตามรายชื่อ.....	76
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วย ด้านการกระตุ้นปัญญา จำแนกตามรายชื่อ	77
20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วย ด้านการคำนึงถึงบุคคล จำแนกตามรายชื่อ	78
21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย.....	79

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร เนื่องจาก “คน” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนั้นหากองค์กรหรือหน่วยงานสามารถแสวงหาคนที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าปฏิบัติงานและสามารถดึงดูด สร้างแรงจูงใจในงานให้อยู่ปฏิบัติงานได้นานที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้ ย่อมทำให้อัตราการลาออก โยกย้ายงานลดลง หากองค์กรมีนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติให้เกิดความสุขในงาน ย่อมทำให้บุคลากรอันเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตน มีความกระตือรือร้น รักและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดความสุขและรักในการทำงาน เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาล (Cowin, 2002; Tzeng, 2002 ; Manion, 2003)

ความสุข เป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง ความรู้สึกของบุคลากรในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เกิดความพึงพอใจ และพยายามที่จะทำให้อตนเองมีความสุข รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเพราะการทำงาน (พุทธทาสภิกขุ, 2548) เกิดทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะฉะนั้นหากบุคลากรทำงานด้วยความสนุก มีความสุขกับการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวก ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม การตัดสินใจ ใช้กลยุทธ์ในการเจรจาต่อรอง ทำงานอย่างมีสติ (Manion, 2003) นอกจากนี้ Carified and Miller (2005) กล่าวว่า การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข สนุกสนาน มีความรู้สึกที่ดีกับงานที่ปฏิบัติ จะใช้ความคิดสร้างสรรค์ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งนำไปสู่ความสุขในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวเป็นสิ่งที่สำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาในองค์กร

ความสุขของพยาบาลก็เช่นเดียวกัน เป็นที่น่าสนใจว่าทำอย่างไรพยาบาลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข หากความสุขดังกล่าวสามารถตอบสนองความต้องการของพยาบาล เกิดความรัก ความสนุกสนาน ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน การถ่ายโอนความสุข ความซื่อมั่นผูกพันในงาน ไปยังผู้อื่น ย่อมส่งผลให้งานเกิดความสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมาย การที่พยาบาลขาดความสุขในการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อองค์กรพยาบาล บุคลากรขาดความสนุกสนาน ขาดความคิดสร้างสรรค์ การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ องค์กรขาดการพัฒนา ซึ่งผลกระทบที่ตามมาก็คือพยาบาลมีความเครียด เบื่อหน่าย และมีความคิดที่จะออกจากงาน (Ludin, 1999; Tzeng, 2002;

Yin and Yang, 2002; Lee et al, 2003 cited in Lu.H, 2005) นอกจากนั้นยังส่งผลให้องค์การสูญเสียบุคลากรในการพัฒนา และต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรใหม่ ๆ

จากปัญหาดังกล่าวผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มกำลัง นอกจากนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบปัจจัยต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาหาแนวทางในการดำเนินการแก้ปัญหาดังกล่าว จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับงานวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานพบว่า ส่วนใหญ่จะศึกษาความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถบ่งบอกความสุขในการทำงานได้ โดยการศึกษาดังกล่าวมุ่งวัดที่การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้แก่งานวิจัยของ ยูพา ทรัพย์มี (2543) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนพบว่ามีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง สำหรับการศึกษาคความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ได้แก่ การศึกษาของนิตยา สว่างษ์ (2545) พบว่าความพึงพอใจของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$) และการศึกษาของ มณี ภาณุวัฒน์สุข (2546) พบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) เช่นเดียวกัน จากงานวิจัยที่กล่าวมาในข้างต้นจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับวรรณกรรมที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานมีศึกษาไว้บางส่วน เช่น การศึกษาของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$) แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อได้ดำรงตำแหน่งตามความคาดหวังมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.30$) เนื่องจากพยาบาลยังคงได้รับความสมหวังกับตำแหน่งน้อย ส่งผลให้คะแนนความสุขในการทำงานลดลง ซึ่งแสดงว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ จำเป็นจะต้องศึกษาต่อไปเพื่อพัฒนาการทำงานของพยาบาลในหน่วยงานให้เกิดความสุขในการทำงานสูงขึ้น

นอกจากนี้ความสุขของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีผลกระทบมาจากปัจจัยต่าง ๆ กล่าวคือ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจัดเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เป็นสถานบริการสุขภาพสำหรับการบริการระดับสูง และประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะผู้ที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อนที่ต้องใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย (ทัศนา บุญทอง, 2545) รวมถึงบุคลากรที่มีสุขภาพมีความเชี่ยวชาญ ชำนาญในการให้บริการ บทบาทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐคือ เป็นสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากรวิชาชีพสุขภาพ เป็นสถานศึกษาสำหรับบุคลากรทางสุขภาพ และสร้างนวัตกรรมใหม่ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อคุณภาพโรงพยาบาล มีการบริการด้านวิชาการ ด้านวิจัย จากการปฏิรูประบบสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข รัฐบาลได้นำนโยบายการสร้างหลักประกันสุขภาพมาใช้พัฒนาคุณภาพบริการ ส่งผลให้บุคลากรทำงานหนักขึ้น ภาระ

งานมากขึ้น เนื่องจากผู้ใช้บริการมีความคาดหวังสูง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบ เกิดการแข่งขันกันในด้านคุณภาพและความรวดเร็วในการให้บริการ จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมเพื่อให้เกิดผลดีแก่องค์กรได้อย่างสูงสุด (พวงรัตน์ บุญญานุรัตน์, 2538) จากภาระงานดังกล่าวทำให้พยาบาลมีภาระงานเพิ่มขึ้น เกิดความเหนื่อยจากงานประจำ ทำให้เกิดความท้อแท้ในการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Tyson (2004) พบว่าความเครียดของพยาบาลในระยะเวลา 5 ปี ที่ศึกษาพบว่าส่วนใหญ่เกิดจากการที่พยาบาลต้องให้การพยาบาลผู้ป่วยหนัก ผู้ป่วยเสียชีวิตจำนวนมากในระยะเวลาอันรวดเร็ว ตลอดจนการให้บริการผู้ป่วยอย่างรีบด่วนต้องใช้การตัดสินใจที่รวดเร็ว และถูกต้อง นอกจากนี้ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีนโยบายออกนอกระบบ ส่งผลให้พยาบาลเกิดความไม่มั่นคงในวิชาชีพ จึงมีความคิดที่จะโยกย้าย และลาออกจากงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นผลเชิงลบต่อวิชาชีพการทำงาน จาก การสำรวจการลาออกของพยาบาล พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพมหานคร เช่น โรงพยาบาลศิริราช (20 เบอร์เซ็นต์) โรงพยาบาลรามาริบัติ (18 เบอร์เซ็นต์) เป็นต้น (ทัศน บุญทอง, 2548) การลาออกของพยาบาลส่งผลให้เกิดการขาดแคลนพยาบาล อัตรากำลังไม่เพียงพอ บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ องค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร

นอกจากนี้ด้านผู้ใช้บริการ ซึ่งปัจจุบันผู้ใช้บริการมีระดับการศึกษาสูงขึ้น มีการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิผู้ป่วยมากขึ้น จึงมีการเรียกร้องในการบริการรวมถึงความคาดหวังในคุณภาพบริการสูงขึ้น เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถให้การรักษาพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นพยาบาลจำเป็นต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ มีความเข้าใจถึงสิทธิผู้ป่วย และเนื่องจากผู้ใช้บริการจำนวนมากมีความต้องการแตกต่างกัน พยาบาลในฐานะเป็นผู้ให้บริการ จำเป็นต้องปฏิบัติงานด้วยความมีสติ มีความมั่นคงทางความคิด ไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา ซึ่งหากพยาบาลทำงานด้วยความสุข รู้สึกยินดีในการทำงานย่อมทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

การที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานนั้น จำเป็นต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ลักษณะงาน จากแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน เพื่อให้สร้างผลงานให้มีคุณค่า ลักษณะงานในการทำงานของพยาบาลประจำการนั้นเป็นงานบริการต้องใช้ทั้งความรู้และความสามารถทางวิชาการในการบริการดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีการผลัดเวรเข้า ป้าย และดึก หมุนเวียนกัน ซึ่งทำให้เป็นอุปสรรคต่อครอบครัว ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงของเวลาอนหลับ ทำให้ร่างกายต้องมีการปรับตัวในการทำงาน อีกทั้งลักษณะงานของพยาบาลต้องรับผิดชอบงานหลายด้านและเพื่อป้องกันความผิดพลาดจำเป็นต้องมีการตรวจสอบ และควบคุมอย่างเคร่งครัด ทำให้ขาดความอิสระในการทำงาน ถูกจำกัดบทบาท ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงาน เมื่อนำงาน ขาดความสุขในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ วรรณ ณ สงขลา (2530) พบว่า

ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (Edgar, 1999; Forren, 2004; Dierendonk, 2005)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกโดยการกระทำหรือการปฏิบัติของบุคคลเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำในหน่วยงาน สำหรับองค์การพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อบุคลากรในหน่วยงาน อันส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นผู้นำจำเป็นต้องโน้มน้าว จูงใจ ใ้บุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ส่งเสริมให้เกิดความรัก สามัคคีในหน่วยงาน มีความสุขในการปฏิบัติงาน รักและสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) โดยที่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นแบบอย่าง ช่วยกระตุ้น สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบในงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน Bass & Avolio (1994) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นด้วยปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ Manion (2003) พบว่าผู้นำที่ดีจะส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความสุขในการทำงาน ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะทำให้พยาบาลทำงานด้วยความเต็มใจ เกิดความสุขกับการทำงาน นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรมสนับสนุนว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน (Dasborough and Ashkanasy, 2002 ; Rafferty and Giffin, 2004)

จากที่กล่าวมาในข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงานเป็นเรื่องที่สำคัญและมีความจำเป็นต้องพัฒนาให้บุคลากรเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุขมากขึ้น โดยเมื่อพิจารณาผลกระทบต่าง ๆ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งหากไม่ได้รับการพัฒนาที่ส่งผลให้องค์การขาดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เกิดความเบื่อหน่ายงาน มีความคิดที่จะออกจากงาน องค์การไม่เกิดการ พัฒนา และจากการทบทวนวรรณกรรมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจจะทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ลักษณะงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ปัญหาการวิจัย

1. ความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับใด
2. การรับรู้ลักษณะงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

แนวเหตุผลและสมมติฐานในการวิจัย

ความสุขในการทำงาน (Joy at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ความสุขในการทำงานอยู่ที่ใจ หากรักและพอใจ ไม่ว่างานจะมีลักษณะอย่างไรก็พอใจที่จะทำ หากเริ่มต้นด้วยความสุขกับการทำงาน พึงพอใจในหน้าที่การงานของตน บุคคลก็จะมีมีความสุขที่ได้ทำงาน (เกษม ต้นติผลาชีวะ, 2545) นอกจากนี้ บรรยากาศที่ให้ความพึงพอใจในงาน เป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน และเป็นบรรยากาศของคุณภาพชีวิต (ลดาวัดย์ รวมเมฆ, 2544) สอดคล้องกับ ภูงค์ แจ่มอรมณ (2540) กล่าวว่า หากทุกคนมีเป้าหมายชีวิตในการทำงานให้เกิดความสุข สามารถสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจกัน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

Gavin and Mason (2004) กล่าวถึงความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน เป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ โดยความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีอิสระ กล่าวคือ บุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้คนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน อย่างที่สองคือความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง และความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และสุดท้ายคือความสามารถ

สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

พฤติกรรมที่แสดงถึงความสุข ได้แก่ การยิ้ม หัวเราะ ชื่นชอบ เป็นความรู้สึกในทางบวก ความสุขเป็นเครื่องชี้ถึงคุณภาพชีวิตที่ดี (Smith et al., 2005) ความสุขเกิดขึ้นได้โดยการมีสัมพันธภาพที่ดี มีความชื่นชอบในสิ่งที่ตนได้กระทำ มีประสบการณ์ ความรู้สึกในการได้ทำในสิ่งที่ตนชื่นชอบ

ในการทำงานให้เกิดความสุข สนุกและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานจำเป็นต้องสร้างทัศนคติที่เป็นบวกต่องาน เพื่อให้ร่างกายหลั่งสารที่เป็นสุขออกมาทำให้ชีวิตมีความสุข (ศิริพร ต้นดิพลวินัย, 2538) ซึ่งความสุขในการทำงานไม่มีสูตรสำเร็จ แต่สิ่งมีคือ วินัยในตนเอง รู้จักตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจในงาน (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2547) สำหรับวิชาชีพพยาบาลนั้นหากพยาบาลปฏิบัติงานแล้วเกิดความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลต่อองค์การในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ ในองค์การใดผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน มีขวัญและกำลังใจสูง กระตือรือร้นและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข

ความสุข เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการและแสวงหา ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง ความรู้สึกของบุคลากรในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เกิดความพึงพอใจ และพยายามที่จะทำให้ตนเองมีความสุข รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเพราะการทำงานเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน (พุทธทาสภิกขุ, 2548) เพราะฉะนั้นหากบุคลากรทำงานด้วยความสนุก มีความสุขกับงานที่ทำ ทำให้เกิดผลงาน การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวก ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ บูรณาการ การตัดสินใจ ใช้กลยุทธ์ในการเจรจาต่อรอง ทำงานอย่างมีสติ (Manion, 2003)

การรับรู้ลักษณะงาน ลักษณะงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่า และเป็นรางวัลตอบแทนตนเอง ลักษณะงานที่มีคุณค่าจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความ ต้องการทุ่มเท และเกิดความรู้สึกอยากทำงาน (ชงชัย สันติวงษ์, 2545) ลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติ ผลป้อนกลับของงาน ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย และเป็นงานที่สำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Foren, 2004) ซึ่งส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานตามมา สอดคล้องกับการศึกษาของ วรรณ ฌ สงขลา (2530) พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้นพยาบาลที่รับรู้ลักษณะงานสูงน่าจะมีความสุขในการทำงานสูงเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Forren (2004) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลต่อผู้ป่วย พบว่าวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดความสุข สนุกสนานในการทำงานคือ พยาบาลควรสร้างความรู้สึกที่ดีต่องาน นำปัญหาของผู้ป่วยมาร่วมวางแผน ให้การช่วยเหลือกันกับผู้ร่วมงาน เป็นลักษณะงานที่ทำ

ทายความสามารถ นอกจากนี้ Edgar (1999) ศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบลักษณะงานที่เหมาะสมในการทำงานการพยาบาล ได้แก่ความมีอิสระของงาน เวลาที่เพียงพอในการดูแลผู้ป่วยจะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994) กล่าวว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นแบบอย่างช่วยกระตุ้นและจูงใจในปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามเป้าหมายและเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน Dunham and Klafehn (1990) กล่าวว่า ภาวะผู้นำภายใต้สภาพแวดล้อมการดูแลสุขภาพที่ไม่แน่นอน วันววยต้องใช้การตัดสินใจที่รวดเร็ว มีการจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากรต้องทำงานหนักขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรด้วยวิสัยทัศน์ที่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ หัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นผู้บริหารระดับต้นเป็นผู้ที่เป็นแกนหลักสำคัญในการนำบุคลากรในหน่วยงาน ในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพให้ความรักและเอาใจใส่ให้บุคลากรเกิดความสุข เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน การที่พยาบาลในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอันเกิดจากตนเองแล้ว หัวหน้าหอผู้ป่วยมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการหน่วยงานให้เกิดความสุขในการทำงานอีกด้วย ในการทำงานผู้นำหากบริหารงานด้วยความสนุกสนาน ก็จะสามารสรสร้างสรคองค์กรให้เกิดการทุ่มเทให้กับการทำงานและรู้สึกอยากทำงาน สอดคล้องกับการศึกษา Dasborough and Ashkanasy (2002) ที่ศึกษาพบว่าผู้นำที่ดีควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือใช้แรงจูงใจที่เหมาะสมให้กับบุคลากร เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Rafferty and Giffin (2004) พบว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีส่วนช่วยให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจ เกิดแรงจูงใจในตนเองไปสู่เป้าหมายที่กำหนด เกิดอารมณ์ทางบวกในการทำงาน และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับการโยกย้ายงานและ การลาออกจากงาน

สรุปจากแนวคิดและจากการทบทวนวรรณกรรมการวิจัยข้างต้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. การรับรู้ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย
 - 2.1 ตัวแปรต้น
 - 2.1.1 การรับรู้ลักษณะงาน
 - 2.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษาตัวแปรการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นการศึกษาโดยวิธีการรายงานตนเอง (Self report) ของพยาบาลประจำการ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **ความสุขในการทำงาน (Joy at work)** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ความรู้สึกในการมีอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากผลการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถวัดได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Manion (2003) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1.1 **การติดต่อความสัมพันธ์ (Connections)** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ผู้ร่วมงาน โดยมีการให้ความร่วมมือ ดูแลซึ่งกันและกัน สนทนา พูดคุยและสังสรรค์อย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพและความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและปรารถนาดีต่อกัน

1.2 **ความรักในงาน (Love of the work)** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณภาพตนเองมีความรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีที่จะปฏิบัติทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ตีใจ เพลิดเพลินในการทำงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

1.3 **ความสำเร็จในงาน (Work achievement)** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณภาพตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์ทางบวกในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้

งานสำเร็จ มีความก้าวหน้าตลอดจนได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

1.4 การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามและมีความประทับใจเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติของตนได้รับการยอมรับจากแพทย์ ผู้ป่วย และญาติผู้ป่วย ตลอดจนบุคคลากรอื่น ในการปฏิบัติงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ได้รับการมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษและรับผิดชอบเพิ่มขึ้นตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

2. การรับรู้ลักษณะงาน (Work characteristics) หมายถึง การรับรู้รูปแบบของงานที่พยาบาลประจำการปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ โดยมีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันทำงาน และมีการตอบสนอง ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้งานที่ปฏิบัติได้ใช้ทักษะกิจกรรม ประสบการณ์ และความชำนาญหลาย ๆ ด้าน ลักษณะงานที่ทำให้ความสามารถและมีความหมาย มีองค์ความรู้ทางการพยาบาลตรงกับความรู้และความรับผิดชอบในงานนั้น รวมทั้งได้ใช้สติปัญญาในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

2.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้งานที่ตนปฏิบัติเป็นงานที่ดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม และได้ปฏิบัติทุกขั้นตอนของงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ร่วมปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดและเกิดผลงานเป็นที่ประจักษ์

2.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้งานที่ตนปฏิบัติส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความสุข ความปลอดภัยของผู้ป่วย ผู้ร่วมงาน และบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด ตลอดจนบุคคลในสังคมอื่น ๆ

2.4 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้งานที่ปฏิบัติมีเสรีภาพ อิสระในการปฏิบัติงาน ใช้ความพยายามของตนคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งาน ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ในงาน เลือกตารางการทำงานของตนเองโดยไม่ต้องรับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาหรือปฏิบัติตามคู่มือแต่เพียงอย่างเดียว การมีอิสระในการทำงานจะทำให้ตนยอมรับความสำเร็จและความล้มเหลวอันเกิดจากการทำงานและจะเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานให้สำเร็จ

2.5 ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ที่ได้รับผลจากงานที่พยาบาลปฏิบัติให้โดยตรงและเป็นข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิผลของงานที่ตนได้ปฏิบัติไปแล้ว มากกว่าจะเป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับโดยทางอ้อมจากผู้บังคับบัญชา

3. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย** (Transformational leadership of head nurses) หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการเป็นผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน สามารถกระตุ้นให้ตนเองและผู้ร่วมงานร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Bass, Avolio (1994) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา การคำนึงถึงความเป็นบุคคล

3.1 การสร้างบารมี (Idealized Influence) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อพฤติกรรมแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่า เป็นผู้นำที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความเคารพนับถือ เลื่อมใส และเกิดความไว้วางใจในตัวผู้นำ มีความต้องการจะปฏิบัติตามโดยเชื่อมั่นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยทำในสิ่งที่ถูกต้อง คำนึงถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม หลีกเลียงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือหากจำเป็นต้องใช้อำนาจก็ใช้เท่าที่จำเป็น

3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อพฤติกรรมแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วย ว่าเป็นผู้นำที่จูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามเกิดคุณค่าในการทำงาน และรู้สึกถึงงานที่ทำว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น และรู้สึกเบิกบานใจในการทำงาน ทำให้ผู้ตามสัมพันธ์กับจินตภาพที่งดงามของอนาคต มองโลกในแง่บวก มีการสื่อสารถึงเป้าหมายที่ชัดเจน แสดงถึงความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยร่วมกัน

3.3 การกระตุ้นปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อพฤติกรรมแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่า ได้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสร้างนวัตกรรมโดยการตั้งคำถามในเรื่องต่างๆ สามารถตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อให้ได้ข้อสรุปใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม รับฟังปัญหาจากผู้ร่วมงาน มองปัญหาเดิมและสถานการณ์เก่าๆ โดยใช้วิธีการใหม่ ซึ่งไม่วิพากษ์วิจารณ์ความผิดพลาดของแต่ละบุคคลหรือวิจารณ์ความคิดของผู้ตามที่แตกต่างไปจากหัวหน้าหอผู้ป่วย

3.4 การคำนึงถึงความเป็นบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อพฤติกรรมแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่า คำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคลซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จของงาน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้สอน รวมทั้งเฝ้าดูการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ร่วมงานต้องการทราบทิศทางหรือการสนับสนุน สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะ เกิดการติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้อารมณ์ที่สนับสนุน มีการกำกับงานโดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานไปในทิศทางที่กำหนดโดยไม่ได้ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าถูกตรวจสอบ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะเฝ้าตรวจสอบ สร้างปฏิสัมพันธ์รายบุคคลของแต่ละ

บุคคล โดยใช้การมองบุคคลและรับฟังผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ มองบุคคลเป็นองค์รวมมากกว่าเป็นพนักงาน มอบหมายงานที่มีความหมายให้ผู้ร่วมงานช่วยพัฒนาศักยภาพ

4. **พยาบาลประจำการ** หมายถึง พยาบาลที่ประกอบวิชาชีพพยาบาล สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือสูงกว่า ที่ได้รับอนุญาตขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง และเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

5. **โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ** หมายถึง โรงพยาบาลที่อยู่ในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมีมหาวิทยาลัยใช้เป็นสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากรวิชาชีพสุขภาพและเป็นสถานศึกษา ฝึกอบรมบุคลากรทางสุขภาพ ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยและสร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของประชาชน มีทั้งหมด 7 แห่ง คือ โรงพยาบาลรามารับดี โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลมหาสารคาม เชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีฯ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลที่ได้จากการวิจัย สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางสำหรับบุคลากรพยาบาล ในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา แนวคิดทฤษฎี เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
 - 1.1 บทบาทโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
 - 1.2 บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 1.3 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ
 - 1.4 การทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
 - 2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 2.2 แนวคิดความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
 - 2.3 วิธีการทำให้เกิดความสุขในการทำงาน
3. การรับรู้ลักษณะงานกับความสุขในการทำงาน
 - 3.1 ความหมายการรับรู้ลักษณะงาน
 - 3.2 ลักษณะงานพยาบาลประจำการ
 - 3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน
 - 3.4 การรับรู้ลักษณะงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
 - 3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานกับความสุขในการทำงาน
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงาน
 - 4.1 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 4.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 4.3 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

1.1 บทบาทโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นโรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยใดมหาวิทยาลัยหนึ่งจัดตั้งขึ้น เพื่อให้การบริการรักษาในระดับตติยภูมิ ซึ่งรับการรักษาผู้ป่วยที่มีความเจ็บป่วยรุนแรงและวิกฤต ที่มีปัญหาเจ็บป่วยที่ย่างยากซับซ้อน ต้องพึ่งพาการรักษาที่ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูง การวินิจฉัยที่แม่นยำ และมีการดูแลโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา มีการนำเครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการตรวจวินิจฉัยโรคและการรักษาพยาบาล บุคลากรของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐประกอบด้วย แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง พยาบาลผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง และบุคลากรวิชาชีพอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา (ทัศนา บุญทอง, 2543)

ปัจจุบันโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐมีทั้งหมด 7 แห่ง อยู่ในกรุงเทพมหานคร 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามาธิบดี และ โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล ในเขตปริมณฑล มีจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จังหวัดปทุมธานี และศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ จังหวัดนครนายก ในต่างจังหวัด มี 3 แห่ง เขตภาคเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เขตภาคใต้ ได้แก่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในภาวะปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางระบบสุขภาพ มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีแนวโน้มเป็นอิสระในการบริหารจัดการจากระบบราชการ การเป็นอิสระในการบริหารจัดการจำเป็นต้องมีการแข่งขันกับภาคเอกชนในการให้บริการสุขภาพมากขึ้น มีการพัฒนาคุณภาพบริการเพื่อการรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล มีการศึกษาวิจัยเพื่อสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบริการและพัฒนาองค์การให้เกิดการพัฒนา ทั้งนี้การดำเนินการพัฒนาดังกล่าวมุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา เน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) จากเหตุผลดังกล่าวทำให้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจำเป็นต้องมีการทบทวนระบบการปฏิบัติการ การพัฒนาคุณภาพของระบบ พร้อมทั้งข้อมูล ข่าวสารต่างๆ การพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัย และที่สำคัญคือ การพัฒนาบุคลากรให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความสุข สนุกสนานในการทำงาน เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาล

บทบาทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จัดเป็นสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากรวิชาชีพสุขภาพ สถานศึกษาสำหรับบุคลากรทางสุขภาพ ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยของรัฐ และสร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของประชาชน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล (ทัศนา บุญทอง, 2543) นอกจากนี้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นแหล่งฝึก

ภาคปฏิบัติของนักศึกษา และบุคลากรสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพต่างๆ รวมทั้งให้บริการด้านวิชาการ ด้านวิจัย และบริการที่มีคุณภาพ ซึ่งให้บริการแก่ประชาชนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีจำนวนเตียงตั้งแต่ 250 – 2,300 เตียง นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งสนับสนุนด้านวิชาการให้โรงพยาบาล ศูนย์ และ โรงพยาบาลต่าง ๆ ที่อยู่ในความดูแล

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นองค์การขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก การบริหารงานมีความซับซ้อน มีโครงสร้าง สายการบังคับบัญชาที่ซับซ้อน ทำให้การได้รับข้อมูลหรืออำนาจในการจัดการอาจไม่ทั่วถึง ประกอบกับลักษณะงาน ที่ต้องกระทำต่อชีวิตผู้อื่น ปฏิบัติงานให้การบริการผู้ป่วยตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องโดยผิดพลาดไม่ได้ อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลได้ นอกจากนี้ระบบการทำงานของพยาบาลต้องมีการควบคุมอย่างเคร่งครัดจากผู้บังคับบัญชา จึงส่งผลก่อให้เกิดความเครียดต่อผู้ปฏิบัติงานได้ ดังนั้นผู้นำทางการพยาบาลจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ไม่คิดจะโยกย้ายหรือออกจากงาน มีระบบพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้พยาบาลควรสร้างความสุขให้ตนเอง โดยแสดงออกถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ สร้างความภาคภูมิใจในตนเอง เพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความสำเร็จในชีวิต

1.2 บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ในปัจจุบันโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในการพัฒนาและรับรองคุณภาพ ซึ่งมีการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพ หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งปฏิบัติงาน เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์การ ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถทั้งในด้านการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาลและด้านวิชาการ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามมาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล กองการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2542) มีดังนี้

1.2.1 ด้านการบริหาร

หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีบทบาทความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างให้พยาบาลวิชาชีพ มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้ง ระหว่างพยาบาลวิชาชีพ และระหว่างพยาบาลวิชาชีพ กับแพทย์หรือบุคลากรอื่น มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพร่วมมือและยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีความสามารถให้ข้อชี้แนะเพื่อการปรับปรุงตนเองของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนโดยไม่มีข้อขัดแย้ง มีความสามารถในการตรวจสอบ วิเคราะห์งานและข้อมูลสถิติต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาหน่วยงาน มีความสามารถในการนำเสนอรายงานและขอการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและพยาบาลวิชาชีพ มีความสามารถในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น และควบคุมกำกับการใช้ทรัพยากรนั้นๆ อย่างคุ้มค่า และมีความสามารถในการวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.2.2. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีบทบาทความสามารถในการสั่งการและมอบหมายงานแก่พยาบาลวิชาชีพเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่ผู้ใช้บริการ สามารถให้ความช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพในการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนยุ่งยากได้ ทั้งในด้านการประเมินปัญหาวินิจฉัยปัญหา กำหนดแผนการพยาบาลและประเมินผลการพยาบาล และมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้ใหม่ ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

1.2.3. ด้านวิชาการ

หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีความสามารถในการสอน และฝึกให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการริเริ่มโครงการหรืองานวิจัยทางการพยาบาลในหน่วยงาน โดยมีการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีการทำวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในหน่วยงาน มีการแสดงออกถึงการเป็นผู้ใฝ่รู้ศึกษาค้นคว้าและนำมาถ่ายทอด และมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

1.3 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 ได้กล่าวถึงบทบาทพยาบาลวิชาชีพไว้ว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัวและชุมชนดังนี้

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

สำหรับกองการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2539: 12-14) ได้อธิบายบทบาทพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการใช้ความรู้และทักษะขั้นพื้นฐานในการให้การพยาบาลโดยตรงกับผู้ป่วย และครอบครัวในหอผู้ป่วย โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อวางแผนและให้บริการเป็นองค์รวม โดยใช้มาตรฐานการพยาบาล ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง การขอคำปรึกษาจากสหสาขาวิชาชีพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดูแลผู้ป่วยอย่างเหมาะสม การเฝ้าสังเกตและวิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย และดำเนินการรักษาอาการเปลี่ยนแปลงพร้อมให้การช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันท่วงที ก่อนที่อาการจะเข้าสู่ภาวะวิกฤต รวมทั้งการควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการหายจากโรค เกิดความปลอดภัยกับผู้ใช้และผู้ให้บริการทุกระดับ การป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคตามหลักการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ การดูแลจัด

เตรียมการตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ให้พร้อมใช้อยู่เสมอ สอนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วย และครอบครัว เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเอง พร้อมทั้งการวางแผนการจำหน่ายผู้ป่วย เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยกลับไปใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างปกติกับครอบครัวได้เร็วที่สุด และในยุคของการมีหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า พยาบาลประจำการต้องมีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยใช้มาตรฐานการพยาบาล คู่มือในการปฏิบัติการพยาบาลต่าง ๆ ตลอดจนให้การแนะนำช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ด้านการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาในทีมสุขภาพทุกระดับ

2. ด้านการบริหาร

พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย ช่วยในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน บุคคล และสิ่งแวดล้อม ร่วมประเมินการให้บริการพยาบาลในหน่วยงาน ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ร่วมประชุมปรึกษากับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อประเมินคุณภาพของการบริการ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มงานโรงพยาบาล หรือองค์กรวิชาชีพ

3. ด้านวิชาการ

พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ มีส่วนร่วมในการวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล มีส่วนร่วมในการประชุมนิเทศเจ้าหน้าที่ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ร่วมสอนและเป็นพี่เลี้ยงให้แก่นักศึกษาพยาบาลในระดับต่าง ๆ

ฟาริดา อิบราฮิม (2541: 162-164) ได้กล่าวว่า บทบาทของพยาบาลวิชาชีพเมื่อปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการ ได้แก่

1. บทบาทการให้การดูแล พยาบาลจะให้การดูแลตามแผนการรักษาที่กำหนดเมื่อประเมินปัญหาของผู้ใช้บริการได้แล้ว สำหรับด้านการส่งเสริมสุขภาพให้คนได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน พยาบาลต้องตัดสินใจให้เหมาะสม

2. บทบาทครูพยาบาล มีหน้าที่ให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับภาวะสุขภาพและการปฏิบัติตัวที่ถูกต้องเหมาะสม พยาบาลต้องประเมินความพร้อม เพื่อการเรียนรู้วางแผน สอนผู้ใช้บริการและครอบครัว

3. บทบาทผู้จัดการ ในการปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วย พยาบาลต้องทำหน้าที่บริหารพร้อมกันไปด้วยทั้งด้านบริการคน บริการการพยาบาล บริการสภาพแวดล้อม และต้องพัฒนาวิชาชีพโดยมุ่งเน้นการวิจัยการพยาบาล

4. บทบาทผู้นำพยาบาล ความสามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ และปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายสุขภาพดี มีการใช้อำนาจที่เหมาะสม สามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเข้ามาใช้แก้ไขสถานการณ์ และพัฒนาประสิทธิภาพของงาน

5. บทบาทผู้ให้การปรึกษาหารือ การปรึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือ เพื่อการตระหนักถึงภาวะเครียดและการปรับตัวได้เหมาะสม พยาบาลต้องมีทักษะในการสื่อสารมีความเป็นผู้นำเพียงพอที่จะวิจารณ์สถานการณ์ สังเคราะห์ข้อมูลและประสบการณ์ที่ผ่านมา ตลอดจนประเมินผลความก้าวหน้า

6. บทบาทผู้ร่วมงาน พยาบาลต้องทำงานเป็นทีมสุขภาพ จึงต้องมีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพ เรียนรู้งานและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้บริการทั้งหมด

7. บทบาทผู้แทนผู้ใช้บริการ พยาบาลต้องเป็นคนกลางระหว่างผู้ใช้บริการกับครอบครัวและแพทย์ เพราะพยาบาลทราบข้อมูลและปัญหาของผู้ใช้บริการทั้งหมด สามารถช่วยให้ผู้รับบริการ ได้รับการดูแลที่รวดเร็วและปลอดภัย

8. บทบาทผู้เปลี่ยนแปลง พยาบาลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ใช้บริการหรือสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพผู้ใช้บริการทั้งที่บ้านและโรงพยาบาล

9. บทบาทผู้ประสานงานด้านศาสนาและวัฒนธรรม พยาบาลต้องเรียนรู้ ลักษณะวัฒนธรรมและศาสนาของผู้ใช้บริการ เพื่อนำไปวางแผนการพยาบาลให้สอดคล้องและปรับเปลี่ยนให้เข้ากับระบบความเชื่อของผู้ใช้บริการ

สมจิต หนูเจริญกุล (2543) ได้กล่าวถึง บทบาทของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

1. เป็นผู้ดูแลเอาใจใส่ ให้ความสุขสบาย รวมถึงกิจกรรมการรักษา ซึ่งต้องคำนึงถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของผู้ป่วยและผู้ใช้บริการ โดยต้องอาศัยความรู้และความไวต่อความรู้สึกนึกคิด และปัญหาของผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการด้วย

2. เป็นผู้ติดต่อสื่อสารและผู้ช่วยเหลือ การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพที่ใช้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น จะช่วยสร้างความไว้วางใจ และรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใช้บริการและจะช่วยเอื้อต่อการปฏิบัติในทุกกิจกรรมการพยาบาล

3. การเป็นผู้สอน บทบาทของพยาบาลในการสอนสุขภาพมีความสำคัญเด่นชัดมากขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากสาเหตุของความเจ็บป่วยที่เกิดจากวิถีชีวิตและพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงมากขึ้น การส่งเสริมและปกป้องสุขภาพจึงเป็นเป้าหมายสำคัญ เพื่อให้ผู้ป่วยเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

4. การเป็นที่ปรึกษา การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการให้ตระหนักถึงปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด และการเผชิญกับความเครียด เพื่อพัฒนาและปรับปรุง

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และส่งเสริมความเจริญงอกงามส่วนบุคคล เน้นการช่วยเหลือบุคคล พัฒนาความรู้สึกและพฤติกรรมใหม่มากกว่าการส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญา โดยกระตุ้น ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการให้มองหาทางเลือก รู้จักเลือกพฤติกรรมที่มีผลดีต่อสุขภาพ และพัฒนา ความสามารถในการควบคุมตนเอง ดูแลตนเอง

5. การเป็นผู้พิทักษ์สิทธิของผู้ใช้บริการ รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ ได้รับ บริการที่ดีมีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้ป่วยรู้จักติดต่อ และเจรจาต่อรองกับเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในระบบบริการสุขภาพในสิทธิของตน

6. การเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง หมายถึง การช่วยเหลือให้บุคคลเปลี่ยนแปลงตนเอง หรือเปลี่ยนระบบ เป็นผู้ที่แยกแยะปัญหา ประเมินแรงจูงใจ และความสามารถของผู้ป่วยหรือ ผู้ใช้บริการ โดยใช้กระบวนการพยาบาลในการช่วยเหลือผู้ป่วย ในการวางเป้าหมายดำเนินการ กำหนดบทบาทการช่วยเหลือที่เหมาะสม สร้างและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพของการช่วยเหลือ ตระหนักถึงระยะของการเปลี่ยนแปลงและชี้แนะผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการให้ผ่านระยะต่าง ๆ เหล่านี้

7. การเป็นผู้นำ หมายถึง กระบวนการสัมพันธภาพระหว่างบุคคลซึ่งในกระบวนการนี้ พยาบาลช่วยเหลือผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ ในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายและหาแนวทางบรรลุ เป้าหมายเพื่อปรับปรุงสวัสดิภาพและสวัสดิการ ภาวะผู้นำเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติเชิงวิชาชีพของ พยาบาล และช่วยให้พยาบาลเจริญเติบโตในวิชาชีพเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความ คิดเห็น ประสพการณ์ระหว่างบุคคล เป็นความพยายามที่จะชักจูงคนอื่น

8. การเป็นผู้จัดการ หมายถึง การจัดการในการดูแลบุคคล กลุ่มบุคคล ครอบครัว และ ชุมชน นอกจากนี้ยังมอบหมายกิจกรรมการพยาบาลบางอย่างให้กับผู้ช่วยพยาบาล และพยาบาล คนอื่น ๆ และทำหน้าที่นี้เทศและประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านี้

9. บทบาทด้านการวิจัย โดยพยาบาลสามารถวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง การปฏิบัติการพยาบาล และถ้าการปฏิบัติการพยาบาลมุ่งไปสู่การปฏิบัติโดยใช้ผลการวิจัย พยาบาล ผู้ปฏิบัติทุกคนต้องทราบถึงกระบวนการและภาษาที่ใช้ในการวิจัย มีส่วนร่วมในการชี้ประเด็น ปัญหาที่ต้องการวิจัย รู้จักเลือกผลการวิจัยไปใช้ การปกป้องสิทธิของผู้ถูกวิจัย

สรุปได้ว่าการทำงานในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ จำเป็นต้องใช้ทักษะในการ ทำงาน เพื่อการทำงานอยู่บนพื้นฐานของจรรยาบรรณวิชาชีพ เกิดความรักและศรัทธาในบทบาท หน้าที่ของตน ส่งเสริมให้พยาบาลทำงานที่มีคุณภาพและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

1.4 การทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในยุคของการเปลี่ยนแปลง เกิดการ แข่งขันกันมากขึ้น บทบาทของพยาบาลจำเป็นต้องปรับเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้ใช้บริการ ซึ่งพบว่าความต้องการของผู้ใช้บริการมีความต้องการแตกต่างกัน ผู้ใช้บริการทาง การแพทย์มีสิทธิ์จะรับรู้ข้อมูลในสิทธิของตน ระบบประกันคุณภาพได้เข้ามามีส่วนในการพัฒนา

คุณภาพบริการ เพื่อให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพ นอกจากนี้แล้วพยาบาลประจำการเป็นบุคลากรที่สำคัญเนื่องจากใกล้ชิดกับผู้ป่วยมาใช้บริการจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการให้บริการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจ การพยาบาลได้มาตรฐานและมีคุณภาพ ในส่วนของพยาบาลที่ปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องมีการปรับบทบาทและพัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น (ฟาริดา อิบราฮิม, 2545)

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นแหล่งการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาหลายสาขา ตลอดจนบุคลากรทั้งและนอกโรงพยาบาล พยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลจะต้องมีบทบาทหน้าที่ในด้านบริการ วิชาการ และบทบาทด้านการศึกษา ตลอดจนการทำวิจัย เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นจะเห็นว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาระบบการทำงานที่มีคุณค่าทางระบบสุขภาพ ประกอบกับพยาบาลเป็นผู้ให้บริการสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุด (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2546) จำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ ให้เกิดความสุขสูงสุด (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546) หากพยาบาลทำงานอย่างมีความสุข ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักในงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อการพัฒนาองค์การพยาบาลต่อไป

2. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

2.1 ความหมายของความสุข

สุข หมายถึง ความสบาย ความสำราญ มี 2 อย่างคือ กายสุข คือสุขทางกาย เจตสิกสุข คือสุขทางใจ ทั้งสองอย่างเป็นสุขทางธรรม ส่วนอีกความหมายหนึ่ง สุข หมายถึง ความสุข ความสะดวก ความสบาย ความสำราญ ความไม่เบียดเบียน เป็นความสุขทางโลก (พระมหานิยม อิศวโธ, 2545)

ความสุข (Happiness) นักปรัชญาบางท่าน แยกความแตกต่างระหว่างความสุขกับสุขารมณ์ (Pleasure) ไว้ว่าความสุข หมายถึง ความสุขทางกายและจิตใจ และมีลักษณะจีรังยั่งยืนมากกว่าสุขารมณ์ สุขารมณ์มีความเกี่ยวเนื่องกับประสาทสัมผัสมากกว่า และมีลักษณะชั่วคราวช่วยยามมากกว่า (ราชบัณฑิตยสถาน, 2540: 42)

พระบรมราชาบาท (อ้างถึงใน ประมวลคำพระบรมราชาบาท, 2548) กล่าวว่า ความสุขที่แท้จริง หมายถึง ความสุข ความเจริญที่บุคคลแสวงหาได้ด้วยความเป็นธรรม ทั้งในเจตนาและการกระทำ ไม่ใช่ได้มาด้วยความบังเอิญ หรือด้วยการแก่งแย่งเบียดเบียนมาจากผู้อื่น

ประเวศ วะสี (2548) กล่าวว่าอิสรภาพจะทำให้มนุษย์พบความสุข เกิดความรักไพศาลต่อเพื่อนมนุษย์ทั้งหมด และธรรมชาติทั้งหมด ความเป็นอิสระจะทำให้เปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด ประสบความปิติ ความอิม่อม ความสุข

พระธรรมปิฎก (2548) กล่าวถึงการดำเนินชีวิตให้เข้าถึงความสุข ประกอบด้วย 5 ชั้น

ขั้นที่ 1 คือ ความสุขจากการเสพวัตถุ หรือสิ่งบำรุงบำเรอภายนอกที่นำมาปรนเปรอ นั้นจัดเป็นสิ่งภายนอกความสุขที่ต้องหา แสดงว่าเราขาด คือยังไม่มีความสุขนั้นเราหาได้ที่ เสพที่ก็มีสุขดี แต่ระหว่างนั้นต้องอยู่ด้วยการรอ เพราะฉะนั้น จะต้องทำตัวให้มีความสุขด้วยตนเอง สำรองไว้ให้ได้ ด้วยวิธีฝึกรักษาอิสรภาพของชีวิต และรักษาความสามารถที่จะมีความสุขไว้

ขั้นที่ 2 พอเจริญคุณธรรม เช่น มีเมตตา มีศรัทธา เราก็มีความสุขเพิ่มขึ้น

ขั้นที่ 3 ความสุขเกิดจากการดำเนินชีวิตถูกต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงตามธรรมชาติ ไม่หลงอยู่ในโลกของสมมุติ

ขั้นที่ 4 ความสุขจากความสามารถปรุงแต่ง ใช้ความสามารถในการปรุงแต่งใจให้สบาย ไม่เครียด มีจิตใจร่าเริงเบิกบาน

ขั้นที่ 5 ความสุขเหนือการปรุงแต่ง คือ อยู่ด้วยปัญญา ที่รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิต การเข้าถึงความจริงด้วยปัญญา เห็นแจ้ง ทำให้วางจิตวางใจลงตัวสนิทสบาย

Campbell (1976) กล่าวว่าความสุขเป็นความรู้สึกของความพึงพอใจและการที่บุคคลนั้นสามารถควบคุมสถานการณ์ที่ตึงเครียดในชีวิตได้ ความรู้สึกนั้นมีทั้งความรู้สึกในด้านบวกและในด้านลบ บุคคลจะรับรู้ความสุขต่อสภาวะของตนในลักษณะความพึงพอใจในชีวิตที่ปรากฏอยู่

George (1981 cited in Hillier and Barrow, 1999) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า เป็นกำลังใจ ความมั่นใจในตนเอง ความกระตือรือร้น ความร่าเริงเบิกบาน สามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ปรารถนา

สรุปโดยรวมความสุข หมายถึง กิจกรรมเชิงปัญญาและเหตุผลที่ให้ความพึงพอใจต่อบุคคล อันนำมาซึ่งความสำเร็จของชีวิต

2.1.1 ความหมายของการทำงาน

Rue and Byars (2003) กล่าวถึง การทำงานว่าเป็นประสบการณ์ทางสังคมของบุคคลที่เกิดจากการรวมกันระหว่างความพยายาม การรับรู้บทบาท และผลผลิตเชิงผลลัพธ์

Whetten and Cameron (2002) กล่าวว่า การทำงานเป็นผลที่เกิดจากความสามารถ และการจูงใจที่เกิดขึ้นในบุคคล ซึ่งความสามารถเกิดจากความฉลาด การเรียนรู้ และแหล่งทรัพยากร

Gibson (2000) กล่าวถึงการทำงานว่า เป็นการรวบรวมผลลัพธ์ทั้งหมดในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญของจุดมุ่งหมายขององค์การทั้งด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และเกณฑ์ต่าง ๆ ของประสิทธิผล

Shermerhorn (1999) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การบรรลุผลสำเร็จในงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคน หรือโดยกลุ่ม

ธงชัย สันติวงศ์ (2545) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การทำกิจกรรมในความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่าการทำงานหมายถึง การกระทำกิจกรรมในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยอาศัยความสามารถ ทักษะ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ความพยายาม การตั้งใจ การรับรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ

2.1.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

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

นอกจากแนวคิดความสุขของ Manion (2003) ได้มีผู้กล่าวถึงความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ศิริพร ตันติพิบูลวินัย (2538) กล่าวว่า การทำงานให้สนุกและบังเกิดผลดีจำเป็นต้องสร้างทัศนคติที่เป็นบวกขึ้นเพื่อร่างกายจะได้หลั่งสารสุข หรือสารบุญ (Endorphin) ออกมาทำให้ชีวิตมีความสุข ทำงานให้เกิดผลดีมีคุณภาพ เพราะจิตใจสบายทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และเกิดพลังในการทำงาน

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

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

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

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

สรุปความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึก สนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการ สร้างสรรค์ในทางบวก

2.2 แนวคิดความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

ความสุข (Joy at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่ง เป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึก อยากรที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับ ความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิด ความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์กรสูง ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของ ความสุข 4 องค์ประกอบคือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการ เป็นที่ยอมรับ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ ของบุคลากรใน สถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับ บุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับ บุคลากรต่าง ๆ

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่น เหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบ ของงาน กระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ปฏิบัติ มีความ เพลิดเพลิน สนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับความหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้ สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า องค์กรเกิดการพัฒนา

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

จากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จิตใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา

นอกจากนี้ Manion (2003) กล่าวว่า ความสุข เป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

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

Gavin and Mason (2004) กล่าวถึงความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน เป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ กล่าวคือ

1. ความมีอิสระ กล่าวคือ บุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

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

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

2.3 วิธีทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

Canfield and Miller (1996) เสนอวิธีการทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานโดยวิธีการกลุ่ม ดังนี้

1. จัดตั้งการรวมกลุ่มขึ้น มีความสัมพันธ์กัน ให้ความเป็นมิตร และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
2. ใช้ทักษะการติดต่อกับผู้ร่วมงาน ตั้งเป้าหมายในการดำเนินไปให้ถึงความสุขที่ตั้งไว้
3. องค์กร กลุ่ม สร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงาน
4. จัดสภาพแวดล้อม ให้เป็นบรรยากาศที่เป็นสุข ผู้ทำงานมีความเป็นอิสระในการจัด

สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ Weinstein (แปลโดยภุชง แจ่มอารมณ์, 2540) กล่าวว่า ผู้นำที่บริหารงานด้วยความสนุกสนาน จะสามารถสร้างสรรค์องค์การที่พนักงานทุ่มเทให้กับการทำงาน เกิดการทำงานเป็นทีม มีความสุขในการทำงาน รวมทั้งอัตราการลาออกและเหน้อยล้าจากการทำงานน้อยลง หากพนักงานทุกคนมีเป้าหมายชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข ปฏิบัติงานโดยให้เพื่อนร่วมงานยิ้มแย้มในตอนเช้า รับฟังผู้อื่นด้วยใจที่เปิดกว้างในตอนบ่าย คุณจะสามารสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจกัน ย่อมเกิดความสุขในการทำงาน

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

1. ผู้บริหารตระหนักถึงบรรยากาศที่อึดอัดและไม่เป็นสุขในองค์กร แล้วดำเนินการแก้ไข
2. การสร้างบรรยากาศที่เป็นสุขในงาน เสริมสร้างบรรยากาศในงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

นอกจากนี้สภาพการทำงานของวิชาชีพพยาบาลที่จะประคับประคองให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขได้แก่

1. กำหนดบรรทัดฐานงานและความสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความสบายใจ เห็นความท้าทายและรู้สึกในความเจริญงอกงามเป็นลำดับ
2. สร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้เกิดพัฒนาการในวิชาชีพและส่วนบุคคล

3. พัฒนาความสามารถในงานให้ได้ผลผลิตที่สูง ให้บริการที่มีประสิทธิภาพและดำรงคุณภาพการดูแล
4. มีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างพยาบาลผู้ปฏิบัติ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในฝ่าย และในระบบบริการสุขภาพ
5. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร
6. อุทิศตนให้กับองค์กรสุขภาพและโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพยาบาล
7. ไปปรากฏตัวในกลุ่มพยาบาล และทีมการพยาบาลเพื่อร่วมโครงการต่าง ๆ
8. คลายเครียดและลดความขัดแย้งจากงานพยาบาล
9. มีความรู้สึกพอใจกับภารกิจในความรับผิดชอบ การนิเทศของผู้บริหาร และการมีปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย
10. พอใจในภาพลักษณ์ขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยอื่น ๆ ที่เสริมสร้างความพอใจ

ฟาริดา อิบราฮิม (2544) กล่าวว่า สุขภาพจิตที่แข็งแรงของพยาบาล อาจช่วยให้พยาบาลหลีกเลี่ยงความเครียดได้ และมีความสุขใจพร้อมจะทำงาน ให้เกิดการสร้างสรรค์ได้มากขึ้น การพัฒนาให้มีความสุขด้วยวิถีแห่งปัญญา ใช้ปัญญากำกับความเพียรและคุมใจตนเองได้ว่า ทุกสิ่งที่เกิดเป็นสิ่งที่ดีที่สุด พร้อมชื่นชมในคุณความดีของตนเอง อยู่ในโลกด้วยความหวังและมีสุขเพียงพอแสวงหาความสุขจากกำไรชีวิตที่ได้เกิดมา มีอาชีพเป็นพยาบาล ความจริงใจต่อคน และงานซึ่งเกิดจากใจที่สุขเท่านั้น จึงจะช่วยให้พยาบาลมีความสำเร็จในงานอย่างแท้จริง

เกษม ต้นติผลาชีวะ (2545) กล่าวว่า ความสุขกับการทำงานว่า เป็นการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความก้าวหน้าในการทำงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคลยิ่งกว่าความสามารถในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานราชการได้รับผลกระทบมากกว่าเอกชน เนื่องจากหน่วยงานเอกชนนั้นผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการ ย่อมต้องการคนดีมีความสามารถในการทำงานแต่ผู้บริหารหน่วยราชการมักจะไม่รู้สึกว่าเป็นเจ้าของ และไม่คอยรักษาผลประโยชน์ให้องค์กร อันเป็นเหตุให้การเล่นพรรคเล่นพวกปรากฏเป็นเรื่องราวให้ข้าราชการ และลูกจ้างต้องเสียวัวหมดกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ

อภิรักษ์ พิศุทธิ์อาภรณ์ (2548) กล่าวถึงหลักการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข โดยการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี มีกตติกาในการทำงาน ประกอบด้วย

1. มุ่งมั่นตั้งใจทำงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่
2. ปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร
3. ตรงต่อเวลา

4. สามัคคี มีน้ำใจ

5. เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล

6. เสียสละ จริงใจ ใ้วางใจซึ่งกันและกัน

7. ยืมให้กัน สัมพันธ์ดี วจีไพอเราะ

8. บำรุงขวัญ สร้างสรรค์กำลังใจ

9. มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นร่วมใจพัฒนา

10. เจ้าหน้าที่ทุกคนรับความยุติธรรมและเสมอภาคในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป แนวคิดการทำงานที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน มีดังนี้

1. งานที่ทำท่ายความสามารถ ลักษณะงานที่น่าสนใจทำให้เกิดการพัฒนาตนเองไม่รู้สึเบื่อหน่ายงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้ (ซีวอนันท์ พีชตะกะ, 2544 ; Manion, 2003; Forren, 2004)

2. บรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นบรรยากาศของความร่วมกันปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัด ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกรักอยากทำงาน (ลดาวัลย์ รวมเมฆ, 2544; เกษม ตันติผลาชีวะ, 2545; Canfield and Miller, 1996)

3. สัมพันธภาพที่ดี ช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน (ลดาวัลย์ รวมเมฆ, 2544 ; อภิรักษ์ พิศุทธิ์อาภรณ์ ,2548 ; Weinstein,1997)

4. การมีส่วนร่วมในงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติภารกิจร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าในงาน เกิดความรู้สึกรักสนุก ตั้งใจ มุ่งมั่น อยากที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน (ลดาวัลย์ รวมเมฆ, 2544; อภิรักษ์ พิศุทธิ์อาภรณ์, 2548)

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตน เกิดความพึงพอใจและมีความสุข (เกษม ตันติผลาชีวะ ,2545)

6. คุณภาพชีวิตในงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในองค์กร ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของบุคลากรได้ (ประภัสสร ฉันทสิทธิ์อาภรณ์,2544 ; จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง, 2543 ; Manion, 2003)

จากแนวคิดต่าง ๆ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ เกิดขึ้นจากอารมณ์ในทางบวก สำหรับพยาบาลประจำการ ในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องติดต่อสัมพันธ์กับบุคลากรต่าง ๆ เกิดการร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้พยาบาลเป็นบุคคลที่ต้องมีความเสียสละสูง มีความรักในวิชาชีพที่ปฏิบัติ กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

ให้สำเร็จ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน จากบริบทของพยาบาลประจำการซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Manion (2003) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขไว้ 4 องค์ประกอบคือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของ Manion (2003) มาทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้

3. การรับรู้ลักษณะงานกับความสุขในการทำงาน

3.1 ความหมายลักษณะงาน

เสนาะ ดิยาว (2531) ได้กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของกิจกรรมที่ทำนั้น สามารถระบุคุณสมบัติของผู้ที่ทำว่าควรมีคุณสมบัติอย่างไร หรือความรู้้อย่างไรจึงทำงานนั้นได้

จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง (2543) ได้ให้ความหมายลักษณะงานว่า การที่บุคคลที่ทำงานนั้นรู้สึกว่าจะงานที่ทำเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างไร งานที่ทำนั้นส่งผลต่อใคร

กล่าวได้ว่า ลักษณะงาน เป็นลักษณะที่ทำให้ในกิจกรรมนั้น สามารถบอกได้ว่าส่งผลอย่างไร มีความสำคัญอย่างไร และสามารถระบุคุณสมบัติที่ผู้ทำกิจกรรมหรืองานนั้นได้ว่ามีคุณสมบัติอย่างไร

ลักษณะงาน มีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ กิจกรรมที่ใช้ในการทำงานกับบุคคลที่ทำงานนั้น มีรายละเอียดดังนี้ (เสนาะ ดิยาว, 2531: 15-16)

1. กิจกรรมที่ใช้ในการทำงาน การที่ระบุได้ว่ากิจกรรมที่ทำในงานนั้นมีลักษณะอย่างไร สามารถระบุหรือคาดคะเนได้หรือไม่ เช่น กิจกรรมที่แน่นอน การทำงานที่มีลักษณะเกิดขึ้นซ้ำ ๆ กันเป็นประจำ ระบุและคาดคะเนได้ล่วงหน้า ส่วนกิจกรรมที่ไม่แน่นอนไม่อาจจะระบุลักษณะงานได้ ไม่อาจวางแผนงานล่วงหน้าได้ ผลงานที่ทำประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงาน

2. บุคคลที่ทำงาน การที่บุคคลนั้นมีความรู้ความสามารถอย่างไร ความสามารถพิเศษมีหรือไม่ มีประสบการณ์อย่างไร โดยที่ลักษณะของกิจกรรมที่แตกต่างจะเป็นปัจจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานเช่น ในกิจกรรมที่ไม่แน่นอน ย่อมอาศัยคนทำงานต้องใช้ความรู้พิเศษ ประสบการณ์เฉพาะ โดยบุคคลนั้นต้องมีความสามารถในการใช้ดุลยพินิจที่ตัดสินใจในการทำงานนั้น

3.2 ลักษณะงานของพยาบาลประจำการ

เป็นงานบริการต่อเพื่อนมนุษย์ในด้านสุขภาพ ซึ่งเป็นงานหนักต้องปฏิบัติโดยใช้แรงงาน ความรู้และความสามารถทางวิชาการในการบริการ ต้องปฏิบัติงานตลอดเวลา 24 ชั่วโมง โดยผลัดเวรเช้า บ่าย และดึก หมุนเวียนกัน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อชีวิตครอบครัว ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเวลาการพักผ่อนนอนหลับ ซึ่งร่างกายต้องปรับตัวอย่างมากและตลอดเวลา ทำให้สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทรุดโทรมและมีโอกาสติดเชื้อโรคได้ง่าย นอกจากนี้ยังต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน และต้องมีคุณธรรมสูง จริยธรรมสูง เพราะความผิดพลาด หมายถึง อันตรายต่อชีวิตผู้อื่น (ทัศนบุญทอง, 2543) แล้วก็ต้องพร้อมรับความเครียดทุกกรณีในหน้าที่ ไม่ว่าจะจากผู้รับบริการ ญาติและผู้ร่วมงาน (กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล, 2541) ล้วนก่อให้เกิดภาวะเครียดต่อ

พยาบาลได้ ลักษณะงานของพยาบาลที่กระทำต่อชีวิตผู้อื่นโดยผิดพลาดไม่ได้ ทำให้มีระบบการตรวจสอบ และควบคุมอย่างเคร่งครัด โดยมีหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือผู้ตรวจการตรวจสอบเป็นระยะ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง จะทำให้พยาบาลรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองขาดอิสระในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ถูกจำกัดในบทบาท ขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงาน ไม่พอใจ เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ร่างกายอ่อนเพลียทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ผลตามมา คือ การขาดงาน หรือเปลี่ยนอาชีพ (จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง, 2543: 17)

กองการพยาบาล (2539 : 3-27) ได้ให้บรรยายลักษณะงานพยาบาลประจำการโดยสรุปดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติทางการพยาบาล ใช้ความรู้และทักษะขั้นพื้นฐานการให้การพยาบาลแก่ผู้ใช้บริการและครอบครัวของผู้รับบริการในหน่วยงานหรือหอผู้ป่วย โดยใช้กระบวนการพยาบาลมีการพยาบาลแบบองค์รวม โดยมีมาตรฐานในการพยาบาลในการควบคุมคุณภาพพยาบาล รวมทั้งมีการติดต่อประสานงานกับทีมสุขภาพในโรงพยาบาลในการวางแผนในการดูแลผู้ใช้บริการ

2. ด้านการจัดการบริหาร จัดการมีส่วนร่วมในการสร้างทีมพยาบาลในการดูแลผู้ใช้บริการให้มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากระบบงานบุคคล และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการประเมินการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มงานโรงพยาบาล และองค์การวิชาชีพ

3. ด้านวิชาการ มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่และผู้ที่มาอบรมในหน่วยงาน สอนหรือแนะนำเป็นที่เลี้ยงแก่นักศึกษาพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอนแก่ผู้รับบริการและครอบครัว การปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน และการมีส่วนร่วมในการทำวิจัยในหน่วยงาน และนำผลวิจัยไปใช้ในหน่วยงานเพื่อคุณภาพทางการพยาบาล

3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

องค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารที่ดี ผู้บริหารต้องมีการออกแบบคุณลักษณะของงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิผล ซึ่ง Schermerhorn (1996:115) กล่าวว่า การออกแบบงานโดยวิธีเพิ่มคุณค่างานเป็นการออกแบบงานที่ยากที่สุด ลักษณะของงานที่ดี จะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของบุคลากร ซึ่งทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ออกมาเปรียบเสมือนรางวัลที่ได้กับชีวิตตนเอง และถ้าหากผลงานไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่น่าพอใจ (Hackman and Oldham, 1980)

ในการออกแบบงานผู้บริหารต้องกำหนดหน้าที่งาน หรือออกแบบงานทั้งในตัวเอง และส่วนประกอบภายนอกของงานเพื่อให้ได้ผลงานออกมาดีที่สุด การออกแบบงานดังกล่าวจะเริ่มจากง่ายไปหายาก จะเป็นไปตามลำดับ 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ (Schermerhorn, 1996)

1. Job Simplification เป็นงานที่มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน การออกแบบงานในลักษณะนี้ขอบเขตของงานจะเฉพาะเจาะจง และเน้นระดับความลึกของงานน้อย เพราะผู้ปฏิบัติไม่ต้องตัดสินใจหรือวางแผนในการทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น

2. Job Enlargement เป็นการออกแบบงานให้ขอบเขตของงานกว้าง โดยมีหน้าที่เป็นกิจกรรมที่ต้องทำหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานทดแทนกันได้หากไม่มีผู้ปฏิบัติงานในเรื่องนั้น

3. Job Rotation เป็นการออกแบบงานโดยให้มีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าทำงาน โดยทำงานแต่ละหน้าที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง แต่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่าง ๆ โดยหมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าทำงานไปเรื่อย ๆ

4. Job Enrichment เป็นการออกแบบงานโดยเพิ่มคุณค่าของงาน เพื่อให้ผู้ทำงานเกิดความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ว่าเป็นลักษณะงานที่มีคุณค่า จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเททำงานอย่างหนักหรือพยายามทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2537: 123)

รูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model) ของ Hackman และ Oldham (1980) ได้เสนอแนวคิดแรงจูงใจของการทำงานมี 3 องค์ประกอบคือ

1. ความหมายความสำคัญจากงานที่ได้ทำ (Meaningfulness) คือ ขนาดของความสำคัญ ความมีคุณค่า และความคุ้มค่าที่ได้จากการลงแรงทำงาน ดังกล่าวนั้นว่ามีมากหรือน้อย

2. การได้รับผิดชอบงานที่ได้ทำ (Responsibility) คือ ขนาดของความรู้สึกรับผิดชอบที่ได้รับโอกาสรับผิดชอบและเป็นเจ้าของเรื่องนั้น ที่เขาจะเป็นผู้ทำด้วยตนเองจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จว่ามีมากหรือน้อยแค่ไหน หากเขารับผิดชอบต่อผลสำเร็จด้วยตัวเองคนเดียวได้มากแล้วความพอใจจะมีมาก

3. การได้มีโอกาสรู้ถึงผลงานของงานที่ตนได้ทำไป (Knowledge of Results) คือ ขนาดความมากน้อยของโอกาสที่บุคคลนั้น ๆ จะสามารถเข้าใจหรือรู้ได้ตามกระบวนการที่มีอยู่ตามปกติว่างานที่ทำไปแต่ละครั้งนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด หรือได้ผลเป็นที่น่าพอใจแค่ไหน

หากผู้ทำงานได้มีโอกาสรู้สัมผัสกับทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการทำงานแล้ว พนักงานนั้นจะเกิดความรู้สึกตื่นตัว รู้สึกอยากจะทำงานมากขึ้น และสิ่งที่ตามมาคือ เกิดความสุขในการทำงาน ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพของงานจะเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Core job dimensions) 5 ลักษณะมีดังนี้ (Hackman และ Oldham, 1980)

1. ความหลากหลายของงาน (Skill variety) หมายถึงความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานหรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้ นับแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กรทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

คุณลักษณะทั้ง 3 ประการข้างต้น ล้วนแต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการเน้นสิ่งที่มีความหมายของงาน

4. ความมีอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ในการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบ ต่อผลงานที่เกิดขึ้น

5. ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้เห็น ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรง และมีความชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามี ประสิทธิภาพหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการ ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

นอกจากนั้น ลักษณะงานมีผลต่อสถานภาพทางจิตวิทยา 3 ประเภท ที่มีความสำคัญต่องาน และยังคงแสดงถึงผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลและกับหน่วยงานดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงานจะส่งผล ต่อสถานภาพทางจิตวิทยาในสภาวะที่ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่างงานมีความหมาย

2. ความมีอิสระในการทำงาน จะส่งผลต่อสถานภาพทางจิตวิทยาในสภาวะความรู้สึก รับผิดชอบงาน

3. ผลป้อนกลับของงาน จะส่งผลต่อสถานภาพทางจิตวิทยาในสภาวะความสามารถรู้ถึงผล ของการกระทำ สถานภาพทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประเภท จะส่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลและงาน ได้แก่ การรับรู้ความรู้สึกอยากทำงาน ความพอใจในการทำงาน การขาดงานและออกจากงานต่ำลง

สมจิต หนูเจริญกุล (2540) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพของ พยาบาลดังนี้

1. มีเอกราชในวิชาชีพ (Autonomy) คือ การมีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ใน ขอบเขตของวิชาชีพ การมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และพอใจในงานที่ตนทำ เข้าถึง ปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการพยาบาล มีแรงจูงใจในการพัฒนา ตนเองในฐานะวิชาชีพ รับฟังการประเมินตนเอง จากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อคงไว้ซึ่งการ ปฏิบัติการพยาบาลให้ทันกับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ

2. มีความร่วมมือกัน (Collaboration) กับบุคลากรจากศาสตร์หลายสาขาหรือสหสาขา วิชาชีพ เนื่องจากปัญหาสุขภาพที่มีความซับซ้อนขึ้น และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีต่าง ๆ มากขึ้น นอกจากนี้ยังมีผู้เชี่ยวชาญเกิดขึ้นหลายสาขา บุคลากรจากทุกสาขาจึงต้อง ร่วมมือกันด้วยการใช้วิชาชีพของตนเอง เพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการ

3. การพยาบาลต้องมีความรับผิดชอบ (Accountability) ในการตัดสินใจด้านการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

4. การปฏิบัติงานต้องอาศัยพื้นฐานของความรู้ (Knowledge) ทางทฤษฎี การค้นคว้าของศาสตร์ที่เฉพาะ คือ ศาสตร์ทางการพยาบาลและการใช้ความรู้จากศาสตร์สาขาอื่น เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานภายใน ขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพการพยาบาล

ดังนั้น ถ้าบุคคลรับรู้ว่าองค์การมีลักษณะของงานที่น่าสนใจ งานมีความหมาย ย่อมทำให้ บุคลากรเกิดความพอใจในงาน ความสนุกสนาน และความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพของงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน

3.4 การรับรู้ลักษณะงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดคุณลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1980) ที่กล่าวถึงขอบเขตการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ มหาวิทยาลัยของรัฐ มาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ โดยนำมากำหนดคุณลักษณะของโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน งานบริการพยาบาลเป็นงานที่มีความสลับซับซ้อนและประกอบด้วยหน้าที่หลาย ๆ อย่างที่ต้องปฏิบัติไปพร้อมกัน พยาบาลประจำการจำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติ จึงจะสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการได้ ลักษณะงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ แบ่งตามบทบาทของพยาบาลออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านบริหารจัดการ ลักษณะการปฏิบัติงาน เป็นงานที่มีกิจกรรมหลากหลาย มีการปฏิบัติงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ การพยาบาลที่ใช้กระบวนการพยาบาล ซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีจรรยาบรรณเป็นเครื่องชี้นำ เป็นวิชาชีพที่มีภาระหน้าที่ในการดูแล (Caring) ซึ่งการทำงานเหล่านี้ต้องการการบริการต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน ลักษณะงานการพยาบาลของพยาบาลประจำการ งานการพยาบาลเป็นงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์ของวิชาชีพ พยาบาลประจำการต้องปฏิบัติกรพยาบาลร่วมกับทีมสุขภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดูแลและปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง โดยพยาบาลมีส่วนร่วมในการวางแผนและให้บริการสุขภาพแก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ เน้นการดูแลแบบองค์รวมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ครอบคลุมทั้งในด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพตั้งแต่แรกรับจนกระทั่งจำหน่าย

3. ความสำคัญของงานลักษณะงานการพยาบาล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ป่วย ผู้ใช้บริการ พยาบาลประจำการมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล พยาบาลประจำการจำเป็นต้องปฏิบัติกรพยาบาลโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการเคารพในศักดิ์ศรีของ

ความเป็นมนุษย์ของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ และต้องใช้ความรอบคอบ ความระมัดระวังในการ ปฏิบัติการพยาบาลเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ พยาบาลต้องให้บริการโดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ เชื้อชาติ อายุ เพศ สถานภาพทางสังคม ต้องรักษาความลับของผู้ป่วย รวมถึงสิทธิต่าง ๆ ที่ผู้ป่วยพึงได้รับการ ใช้พิจารณาในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเจ็บป่วย โดยยึดประโยชน์ของผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง

4. ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานการพยาบาลสามารถปฏิบัติงานตามบทบาท อิสระของวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ เช่น บทบาทผู้ประเมินปัญหา และการวางแผนการพยาบาล บทบาท ผู้ร่วมงาน บทบาทครู บทบาทผู้ประสานงาน บทบาทผู้วิจัย บทบาทผู้ให้คำปรึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ พยาบาลยังมีอำนาจตัดสินใจ มอบหมายงานแก่บุคลากรระดับรอง โดยพิจารณาความ เหมาะสมตามบทบาทความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ริเริ่ม วางแผน และแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานด้วยตนเอง ตามความเหมาะสม โดยไม่ต้องมีผู้บริหารทางการพยาบาลควบคุม ดูแลอย่าง ใกล้ชิด

5. ผลป้อนกลับของข้อมูล ลักษณะงานของพยาบาล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย ผู้ใช้บริการ ทีมสุขภาพ และหน่วยงานอื่น ๆ ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรใน หน่วยงานจึงมีความจำเป็นอย่างมาก เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรทราบผล การปฏิบัติงานของตนเองและของหน่วยงาน ทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารทางการพยาบาลและบุคลากร ยังสามารถนำผลการปฏิบัติงานนั้น ๆ มาปรับปรุง เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการและคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงานได้อีกด้วย

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการ

ลักษณะงานของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นงานที่มีความหลากหลายและมี ลักษณะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพและชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล ครอบครัวและสังคม จาก การทบทวนวรรณกรรมพบว่า การที่บุคคลรับรู้คุณลักษณะของงานในองค์กร จะทำให้บุคคลเกิด ความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความสุขในการทำงานตามมา ลดการ ขาดงาน และการลาออกจากงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ดังนั้นการที่พยาบาลประจำการ เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในองค์กรสามารถรับรู้ถึงลักษณะงานของตนที่กำลังปฏิบัติงานอยู่นั้น จะทำให้พยาบาลประจำการเหล่านั้นเกิดความรู้สึกถึงความหมายของงานที่ปฏิบัติ มีความ รับผิดชอบในงานนั้น ๆ ส่งผลทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มีความสนุก อยากที่จะปฏิบัติงาน

Herzberg (1993) เสนอทฤษฎีสองปัจจัยซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจและไม่ พึงพอใจในงาน กล่าวว่า ลักษณะงาน (Work characteristic) ที่ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจคือ เป็นงานที่ มีความท้าทาย การปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน และเป็นงานที่สร้างความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้า

Spector (1997) กล่าวถึงลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ลักษณะ งานที่มีการกำหนดขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบ งานมีความหลากหลายและเป็นงานที่สำคัญ

ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีการกำหนดขั้นตอน ขอบเขตความรับผิดชอบอย่างชัดเจนจะทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติตามขั้นตอน และขอบเขตหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าลักษณะงานเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้แก่

ลักษณะ ปลอดภัยแฉ่ง (2544) ศึกษาภาวะเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผู้ป่วยโดยรวม ความเครียดของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง และในรายข้อพบว่า ลักษณะงานที่ต้องแข่งกับเวลา พยาบาลมีความเครียดอยู่ในระดับสูง ระบบงานที่มีปริมาณมากและบุคลากรมีจำนวนน้อย จากงานวิจัยสรุปได้ว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน มีความสุขในงานทำงานน้อย ทั้งนี้เนื่องจาก รุ่งฤดี ศิริลักษณ์ (2535) พบว่าความเครียดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความสุขในการทำงาน

ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ (2544) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานพยาบาลเป็นตัวประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และอธิบายว่าพยาบาลส่วนใหญ่ คำนึงถึงคุณค่าของงานพยาบาล ซึ่งเป็นเรื่องคุณค่าของจิตใจ ทำให้มีความสุข เกิดความภาคภูมิใจ อีกทั้งเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี บุคคลทั่วไปให้การยอมรับว่าเป็นวิชาชีพที่มีความจำเป็นและสำคัญ ทำให้เห็นคุณค่าในชีวิต ช่วยให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต

Edgar (1999) ศึกษาแรงจูงใจของพยาบาลและความสัมพันธ์ที่เป็นคุณลักษณะของการปฏิบัติการพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลศัลยกรรม อายุรกรรม ของโรงพยาบาลมอดทรีฮอลล์ 4 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบคุณลักษณะงานที่เหมาะสมในการทำงานการพยาบาลและเพิ่มคุณลักษณะของการปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ ความมีอิสระของงาน เวลาที่เพียงพอในการดูแลผู้ป่วย จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

Tyson (2004) พบว่าความเครียดของพยาบาลในระยะเวลา 5 ปี ที่ศึกษาพบว่าลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความเครียดของพยาบาลส่วนใหญ่เกิดจากการที่พยาบาลต้องรักษาผู้ป่วยหนัก ผู้ป่วยเสียชีวิตในเวลาอันรวดเร็วและจำนวนมาก ตลอดจนการให้บริการผู้ป่วยอย่างรีบด่วนต้องตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

Forren (2004) ศึกษาการปฏิบัติของพยาบาลต่อผู้ป่วย พบว่าวิธีการปฏิบัติให้พยาบาลเกิดความสนุก ความสุขในการทำงานคือ พยาบาลควรสร้างความรู้สึที่ดีต่องาน การนำปัญหาของผู้ป่วยมาร่วมการวางแผนแก้ปัญหา ลดความวิตกกังวลให้ผู้ป่วย เป็นงานที่ทำหาย นำสนุกทำให้พยาบาลและผู้ป่วยเกิดความสุขร่วมกัน พยาบาลรับรู้ว่าลักษณะงานที่มีการช่วยเหลือกันส่งเสริมให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

Dierendonk (2005) ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่าลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานคือ งานที่มีความอิสระ งานที่ท้าทาย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ป้วย

4.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่กำหนด และบรรลุเป้าหมาย องค์กรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้า สำหรับภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ป้วยเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นผู้บริหารระดับต้นมีความใกล้ชิดกับบุคลากร พยายามประจำการในหน่วยงาน การใช้กลยุทธ์ในการบริหารเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรัก และมีความสุขในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ป้วย

จากการรวบรวมตำราและงานวิจัยต่าง ๆ ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้

Bass (1981 อ้างถึงใน Marriner-Tomey, 1993:5) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่าเป็นจุดศูนย์รวมของกระบวนการกลุ่ม เป็นบุคลิกลักษณะ และผลอันเกิดจากบุคลิกลักษณะผู้นำทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามโดยใช้การจูงใจมากกว่าการบังคับ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอำนาจผู้นำจะใช้อำนาจในการกำหนดพฤติกรรมสมาชิก เป็นเครื่องมือในการบรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นผลลัพธ์ของการมีปฏิสัมพันธ์ เป็นการแสดงบทบาทที่แตกต่างกัน และเป็นกรริเริ่มโครงสร้างและคงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคิดหวังและการมีปฏิสัมพันธ์

Kouzer and Posner (1995: 30) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า เป็นศิลปะในการทำให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่เป็นความปรารถนาาร่วมกัน

Bennett and Tibbitts (1989) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือผู้ที่มีอิทธิพลและอยู่เบื้องหลังความสำเร็จขององค์กร เป็นผู้ที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ภาวะผู้นำมีความจำเป็นต่อการช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาไปสู่การค้นหาวิสัยทัศน์และดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์นั้น ๆ

Stodill (1950 cited in Bass, 1981) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการหรือการกระทำที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม ในการพยายามที่จะมุ่งสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

Burns (1978 cited in Dunham and Klafehn, 1990:28-29) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในสองลักษณะ คือ ภาวะผู้นำเชิงปรับเปลี่ยน ซึ่งหมายถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ และมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้อื่น เพื่อให้เข้าร่วมในวิสัยทัศน์นั้น ลักษณะที่สองคือภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน ซึ่งมักจะหมายถึงบุคคลที่มีตำแหน่งทางการบริหารเป็นพื้นฐาน มีบทบาทในการดูแลการปฏิบัติงานประจำวัน โดยไม่คำนึงถึงวิสัยทัศน์

Hersey, Blanchard and Johnson (1996: 91) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม ให้เกิดการปฏิบัติกิจกรรมด้วยความพยายาม เพื่อก่อให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ในสถานการณ์ที่กำหนด

Hellriegel, Slocum and Woodman (2001:324) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ด้วยการดำเนินการตามค่านิยมที่ส่งเสริมเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้เกิดการยอมรับและทำการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและทรัพยากร

เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ (2542 : 3) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการระหว่างบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีปฏิสัมพันธ์กันโดยมีอำนาจ และอิทธิพลเข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อมุ่งเป้าหมายให้สำเร็จ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพล จูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามและมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและพนักงาน รวมทั้งสามารถใช้อำนาจอิทธิพลต่างๆ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

ลัดดาวรรณ จรรย์ยานะ (2542) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะใช้อำนาจหรือมีปฏิสัมพันธ์ โน้มน้าวหรือชักจูงให้ผู้อื่นทำงานในทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งกันและกันของผู้นำและผู้ตาม และองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน โดยสามารถใช้อำนาจหรือชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายได้สำเร็จ

4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ศึกษาและพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำไว้มากมาย จึงได้มีการจัดกลุ่มแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำไว้หลายแบบ ส่วนใหญ่จะศึกษาในแนวทางดังต่อไปนี้

4.2.1 ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait theory)

การศึกษาคคุณลักษณะผู้นำในทฤษฎีนี้ได้แนวทางมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory) ซึ่งเชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นลักษณะที่ถ่ายทอดกันมาแต่กำเนิด ไม่สามารถพัฒนาได้ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณลักษณะพิเศษ จึงมุ่งเน้นศึกษาคคุณลักษณะผู้นำอย่างกว้างขวาง แต่ผลการวิจัยส่วนใหญ่ไม่สามารถบ่งบอกคุณลักษณะที่ยืนยันความสำเร็จของผู้นำได้ (Yukl,1999: 9)

Stogdill (อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2533) ได้ศึกษาคคุณลักษณะของผู้นำจากงานวิจัย จำนวน 124 เรื่อง ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1904 – 1948 และพบว่าคุณลักษณะของผู้นำประกอบด้วยคุณลักษณะทางกายภาพ 6 ประการดังนี้

- 1 คุณลักษณะทางกายภาพ (Physical characteristics) ได้แก่ อายุ ส่วนสูง รูปร่าง และน้ำหนัก
- 2 ภูมิหลังทางสังคม (Social background) โดยผู้นำส่วนมากมักจะเป็นผู้มีการศึกษาสูง และมีสถานภาพทางสังคมที่ดี
- 3สติปัญญา (Intelligence) โดยผู้นำส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีความรู้ดี มีดุลยพินิจ พูจาคล่องแคล่วและมีความสามารถสูง
- 4 บุคลิกภาพ (Personality) ผู้นำมักเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความซื่อสัตย์
- 5 คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-oriented characteristics) คือผู้นำจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมด้วยความกระตือรือร้น มีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น

4.2.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theory)

เป็นการพิจารณาลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำตามวิธีการใช้อำนาจหรือแนวพฤติกรรม โดยไม่คำนึงถึงสถานการณ์ที่เผชิญอยู่พบว่ามี 3 แบบ คือ ผู้นำอัตตาธิปไตย ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบตามสบาย จากการศึกษาส่วนใหญ่พบว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยดีที่สุด ต่อมาได้มีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ผลกระทบที่เกิดจากพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของผู้ตาม ในปี ค.ศ. 1940 นักวิจัยที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ ได้ศึกษาและจำแนกพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ (Robbins, 2001: 316) ได้แก่ พฤติกรรมแบบมุ่งงาน โดยผู้นำจะระบุหรือกำหนดบทบาทการทำงานของตนและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จึงพยายามจัดระบบการทำงานให้คงไว้ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้นำจะคำนึงถึงสัมพันธภาพในการทำงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เคารพความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ใส่ใจความรู้สึก ความสุข และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งเน้นงานและมุ่งความสัมพันธ์สูง จะทำให้ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานสูงมากกว่าผู้นำที่มุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นความสัมพันธ์ต่ำ สอดคล้องกับ Yukl (1989) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องให้ความสำคัญทั้งคนและงาน

4.2.3 ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (Situational theory)

ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard เป็นทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนา ในปี ค.ศ. 1977 แนวคิดนี้เป็นการนำเสนอการใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกันตามวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ทั้งวุฒิภาวะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งหมายถึง การมีความมั่นใจในตนเอง และยอมรับนับถือตนเอง (Yukl, 1998) โดยผู้นำต้องมีการประเมินความพร้อมหรือวุฒิภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม วุฒิภาวะหรือระดับความ

พร้อม รวมถึงความสามารถ ความเต็มใจปฏิบัติและความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่ง จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ แบ่งภาวะผู้นำเป็น 4 แบบดังนี้

1 ผู้นำแบบบอกงาน (Telling style) หรือแบบที่ผู้นำมุ่งงานสูง/มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ เป็นแบบที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีทั้งความสามารถและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน จึงจำเป็นที่ ผู้นำ ต้องให้การชี้แนะและนิเทศงานอย่างใกล้ชิด อธิบายให้ทราบถึงบทบาทและขั้นตอนในการทำงาน ว่าต้องทำอะไร ทำอย่างไร งานจึงจะประสบความสำเร็จ

2 ผู้นำแบบการขายความคิด (Selling style) หรือแบบที่ผู้นำมุ่งงานสูง/มุ่ง ความสัมพันธ์สูง เป็นแบบที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแต่ไม่มีความสามารถ ผู้นำจึงต้องให้ความสำคัญกับงานและบุคคลเท่า ๆ กัน เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อ ชี้แนะบทบาทในการทำงานที่เหมาะสม

3 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating style) หรือแบบที่ผู้นำมุ่งงานต่ำ/มุ่ง ความสัมพันธ์สูง เป็นแบบที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถ แต่ขาดความมั่นใจและความเต็มใจใน การปฏิบัติงาน ผู้นำจึงต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยการให้ข้อมูลข่าวสาร ให้คำแนะนำใน การพัฒนาตนเอง และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความต้องการใน การทำงานมากยิ่งขึ้น

4 ผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegating style) หรือแบบที่ผู้นำมุ่งงานต่ำ/มุ่ง ความสัมพันธ์ต่ำ เป็นแบบที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถ ความเต็มใจ และความเชื่อมั่นในการ ทำงาน ผู้นำจึงให้การชี้แนะและการสนับสนุนน้อย เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถและม ี ความรับผิดชอบต่องานสูงอยู่แล้ว ผู้นำจึงมีบทบาทเป็นผู้มอบหมายงานให้รับผิดชอบเท่านั้น

4.2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำยุคใหม่ (Contemporary theory)

จากการศึกษาต่อมาหลังปี ค.ศ. 1970 พบว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น บรรยากาศองค์การ ค่านิยมของผู้นำและผู้ตาม สิ่งแวดล้อม และอิทธิพลของ ผู้นำ จึงมีผู้ศึกษาและกล่าวถึงภาวะผู้นำแนวใหม่ไว้ต่างๆ กัน เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบริวารมี (Charismatic Leadership Theory) ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ภาวะผู้นำการ แลกเปลี่ยน (Transactional Leadership Theory) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) แต่ทฤษฎีที่ได้รับความนิยมและนำมาศึกษากันอย่างกว้างขวาง คือ ทฤษฎีภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

Burns (1978:4) ได้สร้างแนวคิดแรกเริ่มของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำ ตามมโนทัศน์เป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และ ทักษะเพื่อไปสู่จุดหมายร่วมกัน และได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ 2 แบบคือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะ

ผู้นำการแลกเปลี่ยนเป็นรูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่อยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน สามารถตอบสนองความพึงพอใจทั้งผู้นำและผู้ตาม ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามค้นหาและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

Bass (1985) ได้เสนอผลงานวิจัยที่ขยายทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของ Burns (1978) โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจมาอธิบายแนวคิดทฤษฎีให้ชัดเจนโดยเสนอภาวะผู้นำ 2 รูปแบบคือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) มีความต่อเนื่องกัน

4.3 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เนื่องจากการศึกษาภาวะผู้นำที่ผ่านมาพบว่า แนวคิดทฤษฎียังมีจุดอ่อนในการนำไปประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะในสถานการณ์หรือบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก จึงมีการพัฒนาแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ของภาวะผู้นำ ที่มุ่งไปสู่ความเป็นเลิศ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความเหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบัน

4.3.1 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Marriner-Tomey (1993:21) กล่าวถึงผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้นำที่มีบางส่วนเหมือนกับผู้นำบารมี ขณะที่ผู้นำบารมีจะอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองในมุมที่กว้างกว่าไปถึงความซับซ้อนของวัฒนธรรมองค์การ

Stout- Shaffer and Larrabe (1992 อ้างถึงใน Marquis and Hunton, 2000:16) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทราบสิ่งที่ต้องการ และบอกทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่อนาคตได้

Marquis and Hunton (2000) กล่าวถึงผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ที่มีการไว้วางใจกัน โดยที่เป้าหมายของผู้นำและผู้ตามเป็นเป้าหมายเดียวกัน มีความมั่นคง และสอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่ม

Ward (2002) (อ้างถึงใน พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมเชิงการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการกระจายความรับผิดชอบ ที่จะก่อให้เกิดวิธีการใหม่ในการสร้างความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีพลังที่จะสร้างผู้นำที่ประสบความสำเร็จในอนาคตได้ ซึ่งจะเป็นผู้ที่ทำงานกับกลุ่มได้อย่างสอดคล้อง และมีความสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิผลในแนวทางประเด็นวิชาชีพ

สรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม มีการไว้วางใจกัน โดยที่ผู้นำจะยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4.3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Burns (1978:4) ได้สร้างแนวคิดแรกเริ่มของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาวิจัยเชิงบรรยายในผู้นำทางการเมือง เนื่องจากมีความเห็นว่าทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้ชัดเจน ยังมีได้ระบุแก่นแท้ของผู้นำที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำยุคใหม่ ภาวะผู้นำตามมโนทัศน์ของ Burns เป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดหมายร่วมกัน มี 2 แบบ คือภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน คือรูปแบบที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างแก่ผู้ตาม เป้าหมายของผู้นำและผู้ตามมิใช่เป้าหมายเดียวกัน จึงไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจและพยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สูงขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ

Bass (1985) ได้นำแนวคิดของ Burns มาศึกษาเพิ่มเติมและพบว่าผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่วนใหญ่จะมีพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้นำการแลกเปลี่ยน ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass มีคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การสร้างบารมี (Charisma) การคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล (Individualized) การกระตุ้นให้เกิดการใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation) ผู้นำจะเปลี่ยนสภาพผู้ตาม โดยมุ่งเน้นใน 3 ประเด็น คือ 1) ทำให้ผู้ตามนึกถึงความต้องการ มีความสำนึกในความสำคัญและคุณค่าของจุดมุ่งหมาย และวิธีที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย 2) ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีม องค์กรและนโยบายมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง และ 3) ยกระดับความต้องการลำดับขั้นตอนของ Maslow หรือทำให้ผู้ตามเกิดความจำเป็นและความต้องการสูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empowering) และยกระดับผู้ตามในขณะที่ผู้นำบารมีหลายคน พยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอและต้องคอยพึ่งพาผู้นำ สร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพัน ซึ่งต่อมาในปี 1990 Bass and Avolio ได้วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าคุณลักษณะอีก 1 ประการที่เพิ่มจากคุณลักษณะเดิม คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)

ต่อมาในปี ค.ศ. 1994 Bass and Avolio ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใหม่และได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามี 4 องค์ประกอบใช้ชื่อย่อว่า “4I’s” (Four I’s) องค์ประกอบที่เพิ่มขึ้น คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) ประกอบด้วย

1. การสร้างบารมี (Idealized Influence) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความเคารพนับถือ เลื่อมใส และเกิดความไว้วางใจในตัวผู้นำ มี

ความต้องการจะปฏิบัติตามโดยเชื่อมั่นว่าหัวหน้าหรือผู้ป่วยทำให้สิ่งที่ถูกต้อง คำนึงถึงต้องการของ ผู้ร่วมงาน ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงที่ เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม หลีกเลี่ยงที่จะใช้ อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือหากจำเป็นต้องใช้อำนาจ ใช้เท่าที่จำเป็น

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะต้องสร้างสิ่งจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามเกิดคุณค่าในการทำงาน และ รู้สึกถึงงานที่ทำว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข แสดงความเห็นอก เห็นใจให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น และรู้สึกเบิกบานใจ ในการทำงาน ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับจินตภาพที่งดงามของอนาคต มองโลกในแง่บวก มีการสื่อสาร ถึงเป้าหมายที่ชัดเจน แสดงถึงความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3. การกระตุ้นปัญญา (Intellectual stimulation) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้น ให้ผู้ตามสร้างความพยายามในการสร้างนวัตกรรมและสิ่งสร้างสรรค์ โดยการตั้งคำถามในเรื่องต่าง ๆ สามารถตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อให้ได้ ข้อสรุปใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม รับฟังปัญหาจากผู้ร่วมงาน มองปัญหาเดิมและสถานการณ์เก่า ๆ โดยใช้ วิธีการใหม่ ซึ่งไม่วิพากษ์วิจารณ์ความผิดพลาดของแต่ละบุคคลหรือวิจารณ์ความคิดของผู้ตามที่ แตกต่างไปจากผู้นำ

4. การคำนึงถึงความเป็นบุคคล (Individualized consideration) ผู้นำการ เปลี่ยนแปลงต้องคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคลซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จ ของงาน โดยผู้นำทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้สอน รวมทั้งเฝ้าดูการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ร่วมงานต้องการ ทราบทิศทางหรือการสนับสนุน สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะ เกิดการติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้สิ่ง ใหม่ ๆ ภายใต้บรรยากาศที่สนับสนุน มีการกำกับงานโดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ กำหนดโดยไม่ได้ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าถูกตรวจสอบ ผู้นำจะเยี่ยมตรวจ สร้างปฏิสัมพันธ์รายบุคคล ของแต่ละบุคคล โดยใช้การมองบุคคลและรับฟังผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ มองบุคคลเป็นองค์ รวมมากกว่าเป็นพนักงาน มอบหมายงานที่มีความหมายให้ผู้ร่วมงานช่วยพัฒนาศักยภาพ

นอกจากนี้แล้วภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีผู้ศึกษาซึ่งกล่าวถึงลักษณะของผู้นำ การเปลี่ยนแปลงไว้ กล่าวคือ

Ward (2002) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 8 ประการ (อ้างถึง ใน พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546) คือ

1. สร้างความรู้ให้เกิดในตน (Self-knowledge) คือลักษณะบุคคลที่มีความรู้ตัว ต่อความเชื่อส่วนตน เจตคติ จุดแข็งและจุดอ่อนของตน ลักษณะเช่นนี้จะทำให้ผู้นำใช้ความรู้สึกรู้ค่า และความเชื่อในตน ทำให้เกิดความเข้าใจการกระตุ้นส่งเสริมและตอบโต้ความคิดเฉพาะ เรื่องได้ดี จากการสร้างความรู้ในให้เกิดในตนนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงออกถึงความกล้า

แกร่ง ในการค้นหาเพื่อสร้างระดับความเข้าใจใหม่ขึ้น ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีความรู้เฉพาะทางที่ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ คือ การสร้างความเป็นนักวิชาการหรือผู้รู้ให้กับผู้นำ

2. ความรู้ลึกต่อคุณค่า และคุณธรรม (Authenticity) คือ ลักษณะที่ได้แสดงว่าเข้าใจต่อความรู้สึกของบุคคลอื่นอย่างลึกซึ้ง ลักษณะเช่นนี้ ทำให้เกิดการพัฒนาสัมพันธภาพของความไว้วางใจขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสร้างความสำเร็จของงาน

3. ความเชี่ยวชาญ (Expertise) คือ การมีความรู้ มีทักษะและมีความสามารถทางเทคนิคที่เป็นที่ต้องการเพื่อการทำงานขององค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องแสดงออกถึงสมรรถนะในสาขาความเชี่ยวชาญให้ปรากฏ ผู้นำเช่นนี้จะกระตุ้นผู้อื่นอย่างเฉลียวฉลาด เพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ขึ้น เพื่อสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ และสร้างความเจริญเติบโตให้บุคคลในองค์กร

4. วิสัยทัศน์ (Vision) คือลักษณะของการมองไปข้างหน้าไกล ๆ อย่างสร้างสรรค์ได้ หรือมองเห็นความคาดหวังในอนาคต ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้น สามารถกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความปรารถนาที่จะมุ่งมั่นเดินทางไปสู่เป้าหมายที่สูง

5. ความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ ความสามารถในการสร้างความรู้สึกสุขสบายให้ตนเองในขณะที่อยู่ในภาวะของความไม่แน่นอน ความสับสนและความซับซ้อนของสถานการณ์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ใหม่ได้ง่ายและในเวลาเดียวกันก็ช่วยเหลือผู้อื่นให้ดำรงอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ด้วย ผู้นำที่มีลักษณะเช่นนี้จะแสดงให้เห็นว่ามีความยืดหยุ่นในการจัดสรรงานให้บุคคลที่มีผลให้บุคคลเหล่านั้น มุ่งทำงานที่ก่อประโยชน์กับองค์กรด้วยการใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่

6. ภาวะผู้นำเชิงการแลกเปลี่ยน (Shared leadership) ลักษณะนี้คือการทำให้เกิดความมีอำนาจทัดเทียมกันในกลุ่ม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้ที่นำกลุ่มร่วมทางเดิน ที่ตนเองค้นคว้าหรือสร้างสรรค์ขึ้น โดยการกระตุ้นผู้อื่นให้สร้างสรรค์ความคิดใหม่แล้วแสดงออกเป็นสิ่งสร้างสรรค์ใหม่

7. ความมีเสน่ห์ (Charisma) คือ ลักษณะส่วนบุคคลที่ดึงดูดให้เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับผู้อื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้ที่ให้คุณค่ากับความต้องการของมนุษย์ด้วยการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเชิงการสนับสนุนส่งเสริม เท่ากับเป็นการสร้างโอกาสให้ผู้นำได้เข้าไปช่วยเหลือผู้อื่นได้ และได้รับความเคารพเชื่อถือ สรรพทา จากกลุ่ม ผู้นำที่มีเสน่ห์คือ ผู้นำที่มีความกระตือรือร้นและใฝ่รู้ต่อความมุ่งมั่นของบุคคลในกลุ่ม และซื่อสัตย์ต่อองค์กร

8. ความสามารถในการจุดประกายความสนใจและกระตุ้นผู้อื่น (Inspire and motivate others) ลักษณะเช่นนี้คือ การแสดงออกถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะสร้างความสำเร็จสูงสุดให้องค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ลักษณะเช่นนี้จะใช้พลังงานสูงในการกระตุ้น

ผู้อื่นให้ทำงานที่เกิดผลผลิต สร้างความมั่นใจให้กลุ่ม และสร้างสิ่งแวดล้อมของการยึดเหนี่ยวเพื่อเรียนรู้กันในกลุ่ม

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) เนื่องจากมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ที่ผู้นำทางการพยาบาลจะต้องปรับวิธีการทำงาน ใช้แรงจูงใจ ในการบริหารงานให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน และส่งเสริมความสำเร็จของการทำงานให้สำเร็จ เช่นการพัฒนางาน พัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้นำทางการพยาบาลต้องใช้ทักษะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะให้ความใส่ใจต่อการทำงานของผู้ตามและพัฒนาผู้ตามให้มีศักยภาพไปพร้อมกัน ผู้นำที่มีลักษณะนี้จะมีอุดมการณ์ของตนเองที่เข้มแข็งส่งผลให้ผู้ตามรู้สึกอยากที่จะปฏิบัติงาน และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมาก เกิดความสุขในการทำงาน จึงสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมให้ผู้ตามมีความรู้สึกอยากทำงาน ใช้ความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้น สร้างผลงานได้ตามที่คาดหวัง และเกิดความสุขในการทำงาน

4.3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรจึงควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับองค์กรพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยถือว่าเป็นผู้บริหารระดับต้น ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สัมพันธ์โดยตรงกับผู้ให้บริการ และเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อผลผลิตทางการพยาบาล ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ ผู้ชี้แนะ และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติ เกิดผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย (ฟาริดา อิบราฮิม, 2541) ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องมีความสามารถทางการบริหารและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำเป็นบุคลากรที่สำคัญในการปรับเปลี่ยน การบริหารงานให้เข้ากับยุคต่าง ๆ ในองค์กรพยาบาลเช่นเดียวกัน มีการแข่งขันด้านคุณภาพบริการสูงขึ้น มีการปฏิรูประบบสุขภาพที่เน้นการให้บริการเชิงรุก และให้ประชาชนเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน นอกจากนี้รัฐบาลมีนโยบายผลักดันให้โรงพยาบาลรัฐออกเป็นองค์กรมหาชนภายใต้การกำกับของรัฐ ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ และพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐาน จากสถานการณ์ดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีบทบาทที่สำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ตลอดจนปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี จึงสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังที่ Dunham and Klafehn (1990:28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำภายใต้สภาพแวดล้อมการดูแลสุขภาพที่ไม่แน่นอน วุ่นวาย ต้องใช้การตัดสินใจที่รวดเร็ว มีการจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากรต้องทำงานหนักขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรด้วยวิสัยทัศน์ที่สามารถทำงาน

ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไปได้ ดังนั้นผู้นำทางการพยาบาลจะนิ่งเฉยไม่ได้ ซึ่งจะมีผลให้เกิดความต้องการผู้นำทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546) ซึ่งไม่เพียงแต่จะปฏิบัติตามหน้าที่ของตนในหน่วยงาน หากต้องพัฒนาสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความแข็งแกร่งในทางสร้างสรรค์ มีทักษะผู้นำที่เหมาะสม ทำให้อัตราการคงอยู่ในงานสูงขึ้น สร้างผลผลิตได้สูงและมีคุณภาพมากขึ้น และก่อให้เกิดบุคลากรปฏิบัติงานด้วยสุข มีผลให้อัตราการหยุดงานลดลง

4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

หัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องมีสัมพันธ์กับบุคลากรในหน่วยงาน ในฐานะที่หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้น ในการปฏิบัติงานร่วมกันของพยาบาลประจำการกับหัวหน้าหอผู้ป่วย มีส่วนสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจาก หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงนโยบายระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับบุคลากรระดับปฏิบัติการ ในการดูแลผู้ใช้บริการ และกำหนดมาตรฐานการพยาบาลสำหรับบุคลากรพยาบาลทุกระดับในหอผู้ป่วย (สายสมร เฉลยกิตติ, 2545) โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยมีหน้าที่บริหารงานภายในหอผู้ป่วย รับผิดชอบในการให้บริการพยาบาลผู้ป่วยโดยตรง รวมทั้งควบคุมอำนวยความสะดวกให้ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้พยาบาลมีการตัดสินใจ มีอิสระในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบและประเมินผลงานของพยาบาลประจำการ รวมทั้งเป็นผู้นิเทศงานให้กับพยาบาลประจำการ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีคุณภาพ พร้อมเป็นผู้ประสานงานในด้านต่างๆ ให้คำปรึกษาแก่พยาบาลประจำการ รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพยาบาลประจำการ ตลอดจนบทบาทผู้นำสร้างสรรค์ ช่วยสนับสนุนให้พยาบาลประจำการ สร้างสรรค์สิ่งดีงามที่มีคุณค่าทางสังคม ทำงานอย่างมีความสุข

จากบทบาติดังกล่าวของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะสามารถกระตุ้นจูงใจบุคลากรให้ยึดมั่นในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจสูง กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย และแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ อันจะส่งผลให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น ถึงแม้สภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัด

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่

เกษม ดันติผลาชีวะ (2545) กล่าวว่า ความสุขกับการทำงานว่าเป็นการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลต่อแทนที่คัมค่า บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความก้าวหน้าในหน้าที่

การงาน แต่อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้นำมีความสามารถ มีภาวะผู้นำ สร้างขวัญและกำลังใจต่อผู้ร่วมงาน

Dasborough and Ashkanasy (2002) ศึกษาพบว่า ผู้นำที่ดีควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการบริหารผู้นำควรแสดงอารมณ์ทางบวกต่อพนักงาน ใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม พนักงานจะรับรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกที่ดีต่องาน เกิดการพัฒนางาน และปฏิบัติงานด้วยความสุข ส่งผลให้การ ทำงานเกิดประสิทธิภาพ

Rafferty and Giffin (2004) พบว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีส่วนช่วยให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตนเอง เกิดแรงจูงใจในตนเองในการทำงาน ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด มีอารมณ์ทางบวก และพยายามที่จะแก้ปัญหาด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้ตามปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับ การโยกย้ายงาน การลาออกจากงานของพนักงาน

Manion (2003) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาล พบว่าภาวะผู้นำมีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความสนุก รู้สึกอยากที่จะทำงาน นอกจากนี้ ผู้นำควรปฏิบัติต่อผู้ตาม แบบไม่ใช่นายจ้าง แต่ควรบริหารงานให้ผู้นำและผู้ตามมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนด จะส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งภาวะผู้นำดังกล่าวสอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass, 1985)

ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะนำพาบุคลากรและองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บุคลากรรู้สึกอยากที่จะทำงาน เกิดความสุข สนุกสนานกับงานที่ทำ ส่งผลให้งานที่ทำเกิดความสำเร็จตามมา ซึ่งการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะเป็นประโยชน์ในการวางแผน และส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความสุขให้เพิ่มมากขึ้นต่อไป

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Robert (2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ (เงิน) กับความสุขในการทำงานพบว่า เงินไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในที่ทำงานและระหว่างบุคคลอื่น

Manion (2003) ทำการศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล จำนวน 24 คน จากการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลเกิดจากปัจจัย 4 ประการได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ มีความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน เช่นการเห็นคุณค่าในตน การรับรู้ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในงานในอัตราที่สูงขึ้น

Diener (2003) ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคล จะประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน

Shimomitsu et al (2003) ศึกษาความเครียดและความเบื่อหน่ายของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในประเทศญี่ปุ่น พบว่า มีความเครียดและเบื่อหน่ายงาน 39 เปอร์เซ็นต์ สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจาก ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ลักษณะงานที่ต้องให้บริการผู้ป่วยตลอดเวลา การนอนหลับไม่เป็นเวลา ภาระงานหนัก ความขัดแย้งในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานไม่ดี

Tyson (2004) พบว่าความเครียดของพยาบาลในระยะเวลา 5 ปี ที่ศึกษาพบว่าส่วนใหญ่เกิดจากการที่พยาบาลต้องให้การพยาบาลผู้ป่วยหนัก ผู้ป่วยเสียชีวิตในเวลาอันรวดเร็วและจำนวนมาก ตลอดจนการให้บริการผู้ป่วยอย่างรีบด่วนต้องตัดสินใจอย่างรวดเร็ว

Dasborough and Ashkanasy (2002) ศึกษาพบว่า ผู้นำที่ดีควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการบริหารผู้นำควรแสดงอารมณ์ทางบวกต่อพนักงาน ใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม พนักงานจะรับรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกที่ดีต่องาน เกิดการพัฒนางาน และปฏิบัติงานด้วยความสุข ส่งผลให้การ ทำงานเกิดประสิทธิภาพ

Rafferty and Giffin (2004) พบว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีส่วนช่วยให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตนเอง เกิดแรงจูงใจในตนเองในการทำงาน ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด มีอารมณ์ทางบวก และพยายามที่จะแก้ปัญหาด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้ตามปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับ การโยกย้ายงาน การลาออกจางานของพนักงาน

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

ทองสุกร บุญเกิด (2542) ศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่คุกคามบุคลากรในหน่วยงาน ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความเครียดนั้นทำนายอัตราการขาดงานได้ แต่ถ้าได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีการสนับสนุนส่งเสริม ก็ทำให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงาน

รุ่งนภา พูลนารถ (2542) ศึกษาวิจัยพบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสามารถในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน มาจากคุณลักษณะของงานด้านความมีทักษะที่หลากหลาย ผลสะท้อนกลับของงาน และความมีเอกสิทธิ์ของงาน

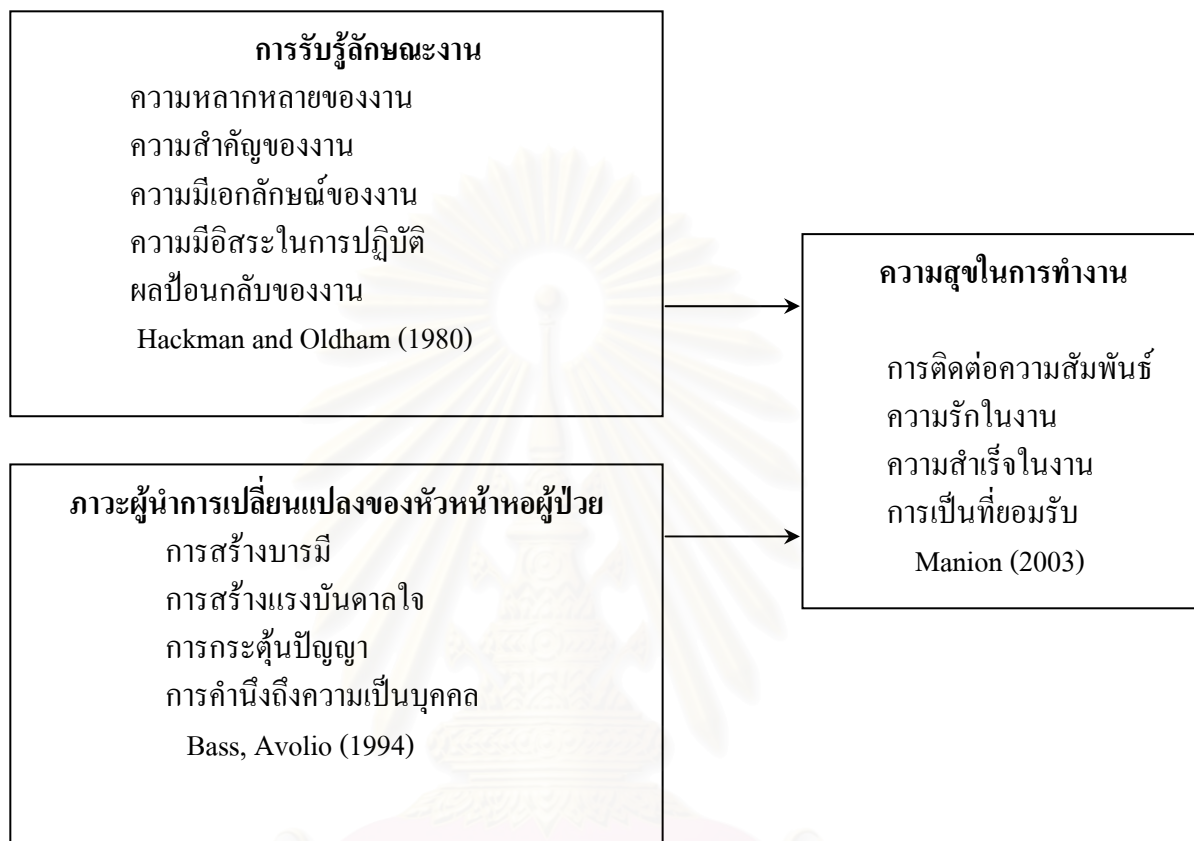
ชิวพันธ์ พีชสะกะ (2544) ศึกษาวิจัยพบว่า การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจส่งเสริมให้เกิดความสุข ความสำเร็จในการทำงาน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ศึกษาวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน ประสบการณ์ทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในตน

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความสุขในการทำงานเสริมสร้างผลลัพธ์เชิงบวกได้หลายมิติทั้งทางด้านบุคคล องค์กร ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข รู้สึกอยากทำงาน เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าองค์กรมีขนาดใหญ่ บุคลากรจำนวนมากมีความจำเป็นต้องเผชิญกับระบบงานที่มีความซับซ้อน ภาวะเครียดทางด้านสุขภาพ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ผู้บริหารทางการพยาบาลควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข สนุก รู้สึกอยากทำงาน เพื่อให้พยาบาลประจำการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและสนับสนุนให้เกิดความรักองค์กร และวิชาชีพพยาบาลตลอดไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ศึกษาความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยศึกษาตัวแปรต้น ด้านการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยขอเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ในลักษณะของการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation study) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ลักษณะงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 7 แห่ง จำนวน 6,249 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) (ยูคิ ฤาชาและคณะ, 2543) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

2.1 สํารวจจำนวนพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 7 โรงพยาบาล

2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane (1973, อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราฎร, 2544) เมื่อมีระดับนัยสำคัญเป็น 0.05 ($\alpha = 0.05$)

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

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง เท่าที่ยอมรับได้ในที่นี้กำหนดไว้ 5 %

สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{6249}{1 + (6249)(0.05)^2} \\ &= 376 \text{ คน} \end{aligned}$$

2.3 สุ่มในระดับเขต โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ สุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตใช้วิธีสุ่มแบบง่าย โดยการจับสลากรายชื่อโรงพยาบาลในแต่ละเขต ในเขตกรุงเทพฯ มี 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช และ โรงพยาบาลรามาธิบดี ซึ่งเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมหิดล ทำการสุ่มเลือกมา 1 แห่ง เขตปริมณฑล มี 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จังหวัดปทุมธานี และ ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ จังหวัดนครนายก ทำการสุ่มเลือกมา 1 แห่ง ในส่วนภูมิภาค มี 3 แห่ง ใช้เป็นตัวแทนเขตภาคละ 1 โรงพยาบาล จำนวน 3 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น รวมมีจำนวนโรงพยาบาลที่สุ่มตัวอย่างทั้งหมด 5 โรงพยาบาล

โรงพยาบาลที่สุ่มตัวอย่างได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล ตามเกณฑ์ของเพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และคณะ (2539) คือ

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด} \times \text{จำนวนพยาบาลประจำการ (ในแต่ละโรงพยาบาล)}}{\text{จำนวนพยาบาลประจำการทั้ง 5 โรงพยาบาล}}$$

ในกรณีที่โรงพยาบาลใดคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้น้อยกว่า 30 คน จึงทำการปรับเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้เป็น 30 คน เพื่อให้การกระจายของกลุ่มตัวอย่างเป็นโค้งปกติ และสามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้ (ประคอง กรรณสูต, 2542: 11) ดังนั้นเมื่อนำมารวมกันจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 394 คน

2.4 สุ่มเลือกแผนกที่ปฏิบัติงานในแต่ละโรงพยาบาล โดยผู้วิจัยจำแนกแผนกหอผู้ป่วยคือ แผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกสูติ-นารีเวชกรรม แผนกกุมารเวชกรรม และแผนกผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน ทั้งหมดจำนวน 5 แผนก สุ่มเลือกแผนกที่ปฏิบัติงาน 3 แผนก และในแต่ละแผนกสุ่มเลือกหอผู้ป่วยจำนวน 3 หอผู้ป่วย โดยวิธีการจับสลากเลือกหอผู้ป่วย เลือกกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง

ชื่อโรงพยาบาล	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริง
โรงพยาบาลศิริราช	2,250	160	160
โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่	1,508	108	108
โรงพยาบาลรามาริบัติ	700	-	-
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ	281	-	-
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์	778	56	56
โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพฯ	176	12	30
โรงพยาบาลศรีนครินทร์	556	40	40
รวม	6,249	376	394

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างและร้อยละของแผนกที่ปฏิบัติงาน

แผนกที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (333 คน)	ร้อยละ
อายุรกรรม	137	41.1
ศัลยกรรม	49	14.7
สูติ-นารีเวชกรรม	91	27.4
กุมารเวชกรรม	32	9.6
ผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน	24	7.2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน สังกัดของหน่วยงาน หรือแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะข้อคำถามให้เลือกตอบ และเติมข้อความลงในช่องว่าง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ลักษณะงาน แบบสอบถามนี้จะถามเกี่ยวกับการรับรู้ลักษณะงานในการปฏิบัติงานการพยาบาลของพยาบาลประจำการ ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย 5 ด้านคือ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติ และผลป้อนกลับของงาน โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้า แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน จากหนังสือ เอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยต่าง ๆ

2.2 รวบรวมคำสำคัญตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) เพื่อนำมาเขียนคำจำกัดความ หลังจากนั้นสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมกับคำจำกัดความ ได้ข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 33 ข้อ มีองค์ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

ด้านความหลากหลายของงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ	(ข้อที่ 1- 8)
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ	(ข้อที่ 9- 14)
ด้านความสำคัญของงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ	(ข้อที่ 15- 19)
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ	(ข้อที่ 20-26)
ด้านผลป้อนกลับของงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ	(ข้อที่ 21-33)

ข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับตามแบบลิเคอร์ท์ กำหนดให้ผู้เลือกตอบได้คำตอบเดียว มีระดับคะแนนและความหมายของตัวเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะงานในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะงานในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะงานในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะงานในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะงานในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนรวมการรับรู้ลักษณะงานของพยาบาลประจำการ ใช้เกณฑ์ของประคองกรรมสูตร (2538) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ลักษณะงานเป็นจริงในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ลักษณะงานเป็นจริงในระดับในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ลักษณะงานเป็นจริงในระดับระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ลักษณะงานเป็นจริงในระดับระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ลักษณะงานเป็นจริงในระดับระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคล โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้า แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากหนังสือ เอกสาร คำรา บทความ งานวิจัยต่าง ๆ

3.2 รวบรวมคำสำคัญตามแนวคิดของ Bass & Avolio (1994) เพื่อนำมาเขียนคำจำกัดความ หลังจากนั้นสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมกับคำจำกัดความ ได้ข้อคำถามทั้งหมด 31 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

ด้านการสร้างบารมี ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ (ข้อที่ 1-8)

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ (ข้อที่ 9-15)

ด้านการกระตุ้นปัญญา ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ (ข้อที่ 16-22)

ด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ (ข้อที่ 23-31)

ข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับตามแบบลิเคอร์ท์ กำหนดให้ผู้เลือกตอบได้คำตอบเดียว มีระดับคะแนนและความหมายของตัวเลือกดังนี้

5	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมกระทำและการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยมากที่สุด
4	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยมาก
3	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยปานกลาง
2	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยน้อย

- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการ
แสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ใช้เกณฑ์ของ
ประคอง วรรณสูตร (2538) ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Manion
(2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การ
เป็นที่ยอมรับ โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้า แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จากหนังสือ เอกสาร ตำรา
บทความ งานวิจัยต่าง ๆ

4.2 รวบรวมคำสำคัญตามแนวคิดของ Manion (2003) เพื่อนำมาเขียนคำจำกัดความ
หลังจากนั้นสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมกับคำจำกัดความ ได้ข้อคำถามทั้งหมด 39
ข้อ มีองค์ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- | | |
|---|-----------------|
| ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ | (ข้อที่ 1- 9) |
| ด้านความรักในงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ | (ข้อที่ 1- 18) |
| ด้านความสำเร็จในงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ | (ข้อที่ 19- 27) |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ | (ข้อที่ 28- 39) |

ข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5
ระดับตามแบบลิเคอร์ท์ กำหนดให้ผู้เลือกตอบ ได้คำตอบเดียว มีระดับคะแนนและความหมายของ
ตัวเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความสุขในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในหอผู้ป่วยตามข้อความใน
ประโยคระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความสุขในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในหอผู้ป่วยตามข้อความใน
ประโยคระดับมาก

- 3 หมายถึง ท่านมีความสุขในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในหอผู้ป่วยตามข้อความใน ประโยคระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความสุขในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในหอผู้ป่วยตามข้อความใน ประโยคระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความสุขในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในหอผู้ป่วยตามข้อความใน ประโยคระดับน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนรวมความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ใช้เกณฑ์ของ ประคอง วรรณสูตร (2538) ดังนี้

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

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ภายหลังจากการปรับปรุงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อ ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความ ความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษา พร้อมทั้ง ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยติดต่อขอความอนุเคราะห์จาก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน การพยาบาล 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการ 3 ท่าน ดังรายนามในภาคผนวก โดยมีหลักเกณฑ์การ พิจารณาความตรงตามเนื้อหา ที่พิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระคำถามกับสาระคำนิยามเชิง ปฏิบัติการตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของมิติที่วัด โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณา ความถูกต้องและขอบเขตเนื้อหา ความรัดกุมในการใช้ภาษา การตีความหมายของข้อความ รวมทั้ง ขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะ กำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมี ความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย
- 2 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่าง มากจึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
- 3 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุง เล็กน้อยจึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
- 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิและข้อเสนอแนะที่ได้รับ มาปรับปรุงแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index หรือ CVI) ซึ่งค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาที่มีคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ 0.8 ขึ้นไป (Polit&Hungler, 1999)

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

จากการรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน พบว่า จำนวนข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4 ของแบบสอบถามรับรู้ลักษณะงาน แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้งาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) เท่ากับ .90, .93 และ .92 ตามลำดับ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความเห็นชอบอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือ โดยมีการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ มีข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

คงเดิม 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ลักษณะของงาน

คงเดิม	30 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	2 ข้อ
ตัดข้อคำถาม	1 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	33 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คงเดิม	29 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	2 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	31 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

คงเดิม	35 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	4 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	39 ข้อ

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดเสนอต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาล
 ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เพื่อขออนุมัติทดลองใช้เครื่องมือ

2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับการ
 ปรับปรุงแก้ไขและผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้
 (Try out) กับพยาบาลประจำการซึ่งปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่ม
 ตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่ม
 ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือโดยการหาค่าสัม
 ประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) เมื่อพิจารณาค่าที่ได้ไม่มีข้อคำถาม
 ที่ต้องปรับปรุงหรือตัดออกเนื่องจากเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามชุดนี้ไปใช้
 ในการเก็บข้อมูลจริง ซึ่งรายละเอียดแบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ มีข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

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

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ลักษณะของงาน จำนวน 32 ข้อ

1. ด้านความหลากหลายของงาน	8 ข้อ	ข้อที่ 1-8
2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	6 ข้อ	ข้อที่ 9-14
3. ด้านความสำคัญของงาน	5 ข้อ	ข้อที่ 15-19
4. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	7 ข้อ	ข้อที่ 20-26
5. ด้านผลป้อนกลับของงาน	6 ข้อ	ข้อที่ 27-32

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 31 ข้อ

1. ด้านการสร้างบารมี	8 ข้อ	ข้อที่ 1-8
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	7 ข้อ	ข้อที่ 9-15
3. ด้านการกระตุ้นปัญญา	7 ข้อ	ข้อที่ 16-22
4. การคำนึงถึงความเป็นบุคคล	9 ข้อ	ข้อที่ 23-31

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 39 ข้อ

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	9 ข้อ	ข้อที่ 1-9
2. ด้านความรักในงาน	9 ข้อ	ข้อที่ 10-18
3. ด้านความสำเร็จในงาน	9 ข้อ	ข้อที่ 19-27
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	12 ข้อ	ข้อที่ 28-39

เมื่อนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง แล้วจึงนำมาหาความเที่ยงของแบบสอบถามอีกครั้ง ได้ค่าความเที่ยงดังที่แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าความเที่ยงแบบสอบถามคุณลักษณะของงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความสุจริตในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	กลุ่มทดลองใช้ (n = 30)	กลุ่มตัวอย่างจริง (n = 333)
การรับรู้ลักษณะของงาน	.86	.80
ด้านความหลากหลายของงาน	.87	.84
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	.83	.75
ด้านความสำคัญของงาน	.85	.84
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	.80	.80
ด้านผลป้อนกลับของงาน	.74	.78
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.97	.95
ด้านการสร้างบารมี	.97	.94
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.94	.90
ด้านการกระตุ้นปัญญา	.95	.91
ด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคล	.96	.94
ความสุจริตในการทำงาน	.89	.83
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	.87	.84
ด้านความรักในงาน	.91	.88
ด้านความสำเร็จในงาน	.81	.80
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	.86	.88

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลหรือคณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลมหาสารคามศรีเชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพยาบาลประจำการ

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแนบรายละเอียดของโครงการวิจัยและตัวอย่างเครื่องมือวิจัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 5 แห่ง ส่งให้คณะกรรมการพิทักษ์สิทธิตัวอย่างการวิจัยขององค์กร โดยผ่านคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของแต่ละโรงพยาบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน ผู้วิจัยจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ระยะเวลาประมาณ 2 ถึง 8 สัปดาห์

3. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ของแต่ละโรงพยาบาลเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลประจำการ

4. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามผ่านทางหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล แก่พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป ในทุกแผนกได้แก่ แผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกสูติศาสตร์เวชกรรม แผนกกุมารเวชกรรม และแผนกผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างและเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าที่มีชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยติดแสตมป์ (โดยผู้วิจัยเตรียมไว้แล้ว) ให้กลุ่มตัวอย่างส่งกลับถึงผู้วิจัยโดยตรงทางไปรษณีย์ โดยส่งแบบสอบถามทั้งสิ้น 394 ฉบับ ได้รับกลับมาและมีความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม 333 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.5 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2548 ถึง วันที่ 25 สิงหาคม 2548 รวมใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 56 วัน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการวิจัยหลังจากที่ได้รับอนุมัติจากคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงการพิทักษ์กลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. โทรศัพทชี้แจงทำความเข้าใจกับหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามพร้อมขอคำยินยอมเข้าร่วมการวิจัย อธิบายถึงการสุ่มเลือกแผนกที่ปฏิบัติงาน 3 แผนก ในแต่ละแผนกสุ่มเลือกหอผู้ป่วย 3 หอผู้ป่วย โดยวิธีการจับสลากสุ่มเลือกหอผู้ป่วยและเลือกกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

2. ชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ในหน้าแรกของแบบสอบถาม โดยบอกวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถาม ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับแบบสอบถาม อธิบายประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมการวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่างได้รับทราบ และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมการโครงการเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการได้ตลอดเวลา ซึ่งการปฏิเสธนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น

3. เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยเก็บข้อมูลดิบที่ได้จากแบบสอบถามไว้เป็นความลับ และอยู่ในที่ที่ปลอดภัย
4. วิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวม การรายงานผลการวิเคราะห์ในลักษณะที่ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

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

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ เป็นจำนวนและร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูล การรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและมีความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งรายด้านและโดยรวม

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีเกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ดังนี้ (Munro, 2000)

r	=	0	ไม่มีความสัมพันธ์
r	=	$\pm 0.26 - \pm 0.349$	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 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อตอบคำถามการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ (แสดงไว้ในตารางที่ 4)
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (แสดงไว้ในตารางที่ 5-9)
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (แสดงไว้ในตารางที่ 10-21)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย

ลำดับ	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน; N = 333)	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	5	1.5
	หญิง	328	98.5
2	อายุ (ปี)		
	20-29	113	33.9
	30-39	129	38.7
	40-49	84	25.2
	50-59	7	2.2
3	สถานภาพ		
	โสด	205	61.6
	คู่	113	33.9
	หม้าย	5	1.5
	หย่าร้าง	10	3.0
	แยกกันอยู่	0	0.0
4	วุฒิการศึกษา		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	295	88.6
	สูงกว่าปริญญาตรี	38	11.4
5	ประสบการณ์การทำงาน (ปี)		
	1-5	101	30.3
	6-10	98	29.4
	11-15	52	15.6
	16-20	44	13.2
	21-25	34	10.2
	26-30	4	1.2

ลำดับ	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน; N = 333)	ร้อยละ
6	แผนกที่ปฏิบัติงาน		
	อายุรกรรม	137	41.1
	ศัลยกรรม	49	14.7
	สูตินรีเวชกรรม	91	27.4
	กุมารเวชกรรม	32	9.6
	ผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน	24	7.2
7	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย		
	1-5	122	36.6
	6-10	103	30.9
	11-15	52	15.6
	16-20	33	9.9
	21-25	21	6.3
	26-30	2	0.6

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 333 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.2 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.7 มีสถานภาพโสดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 61.6 และมีสถานภาพ หม้ายน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.5 วุฒิการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 88.6 ประสบการณ์ทำงานพยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.3 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.4 ประสบการณ์การทำงาน 26-30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 0.6 สำหรับแผนกที่ปฏิบัติงานพบว่า ปฏิบัติงานแผนกอายุรกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมาแผนก สูตินรีเวชกรรม คิดเป็นร้อยละ 27.3 และแผนกผู้ป่วยนอกและฉุกเฉินมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.2 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยปัจจุบัน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1-5 ปี รองลงมาปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.9 และระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (ตารางที่ 5- 9)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.87	0.48	สูง
ด้านความรักในงาน	3.80	0.59	สูง
ด้านความสำเร็จในงาน	3.67	0.47	สูง
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.66	0.45	สูง
โดยรวม	3.75	0.41	สูง

จากตารางที่ 5 ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือ ด้าน ความรักในงาน และ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.80$ และ $\bar{X} = 3.67$ ตามลำดับ) ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.66$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจำแนกตามรายชื่อ

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ยินดีช่วยเหลือ เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ	4.12	0.65	สูง
พูดคุยอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน	4.05	0.64	สูง
ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.64	สูง
ผู้ร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อมีผู้ใดได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงาน	3.92	0.82	สูง
เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	3.91	0.70	สูง
มีการสังสรรค์กันเวลาพัก	3.80	0.81	สูง
รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหอผู้ป่วย	3.76	0.79	สูง
เมื่อท่านไม่สบาย เพื่อนร่วมงานจะดูแลท่าน	3.73	0.76	สูง
บุคลากรในหอผู้ป่วยมีความรักผูกพันซึ่งกันและกัน	3.59	0.75	สูง
โดยรวม	3.87	0.48	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่าความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณา
รายชื่อพบว่าทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อยินดีให้การช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงาน
ต้องการความช่วยเหลือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$) ข้อพูดคุยอย่างเป็นมิตรในระหว่าง
ทำงานมีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ($\bar{X} = 4.05$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ บุคลากรในหอผู้ป่วย
มีความรักผูกพันซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.59$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจำแนกตามรายชื่อ

ด้านความรักในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.16	0.69	สูง
พอใจที่จะทำทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน	3.91	0.74	สูง
ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น	3.91	0.72	สูง
ไม่คิดจะย้ายไปทำงานที่อื่น แม้ว่าจะมีโอกาสย้ายงานใหม่	3.85	0.82	สูง
ภูมิใจที่ได้รับผิชอบในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน	3.81	0.84	สูง
ดีใจที่ได้ทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.73	0.94	สูง
สนุกกับการทำงาน	3.72	0.80	สูง
ปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลา	3.59	0.84	สูง
เพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.54	0.86	สูง
โดยรวม	3.80	0.59	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณา รายชื่อพบว่า ทุกข้อคำถามอยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถามมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.16$) และข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจำแนกตามรายข้อ

ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การได้ทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต	3.97	0.79	สูง
มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่	3.94	0.86	สูง
ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.80	0.65	สูง
งานที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีตามที่ต้องการ	3.78	0.61	สูง
งานที่มีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา	3.67	0.71	สูง
ทำงานที่ทำทนายได้สำเร็จ	3.66	0.70	สูง
มีอิสระในการทำงาน	3.55	0.78	สูง
ได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือรางวัลตอบแทนเมื่อประสบ	3.42	0.89	ปานกลาง
ความสำเร็จในการทำงาน	3.42	0.89	ปานกลาง
มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.29	0.85	ปานกลาง
โดยรวม	3.67	0.47	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่าความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า การได้ทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา คือ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ระดับปานกลาง คือมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.29$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจำแนกตามรายชื่อ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ญาติ ผู้ป่วยปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน	3.90	0.61	สูง
ผู้ป่วยยอมรับความสามารถของท่าน	3.86	0.56	สูง
ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน	3.76	0.63	สูง
แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน	3.76	0.64	สูง
เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	3.72	0.65	สูง
บุคลากรในหน่วยงานอื่นยอมรับในความสามารถของท่าน	3.70	0.66	สูง
ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ โครงการพิเศษต่าง ๆ	3.65	0.74	สูง
เพื่อร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามในการปฏิบัติงาน	3.64	0.72	สูง
เพื่อนร่วมงานแสดงความชื่นชมเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	3.59	0.73	สูง
แพทย์ให้การยอมรับในความสามารถของท่าน	3.58	0.70	สูง
ใช้ความรู้ที่ทันสมัยมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	3.55	0.74	สูง
ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นความสามารถ	3.53	0.77	สูง
โดยรวม	3.68	0.45	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่าความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณา รายชื่อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อญาติผู้ป่วยปฏิบัติตามคำแนะนำของท่าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาข้อผู้ป่วยยอมรับความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.86$) ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นความสามารถ ($\bar{X} = 3.53$)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (ตารางที่ 10 - 21)

2.1 การรับรู้ลักษณะงาน (ตารางที่ 10-15)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ลักษณะงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน

การรับรู้ลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความสำคัญของงาน	4.34	0.54	สูง
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.09	0.46	สูง
ด้านความหลากหลายของงาน	4.02	0.47	สูง
ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.75	0.51	สูง
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.70	0.56	สูง
โดยรวม	3.98	0.37	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่าการรับรู้ลักษณะของงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.98$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำคัญของงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.34$) รองลงมาคือด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X}= 4.09$) ด้านความหลากหลายของงาน ($\bar{X}= 4.02$) ตามลำดับ และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}= 3.70$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านความหลากหลายของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้สติปัญญา	4.20	0.65	สูง
งานที่ท่านมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา	4.20	0.66	สูง
ต้องรับผิดชอบให้เกิดความสำเร็จ	4.12	0.72	สูง
ใช้ประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.09	0.60	สูง
ใช้ทักษะความชำนาญหลายด้านในการปฏิบัติงาน	3.95	0.69	สูง
ใช้องค์ความรู้ทางการพยาบาล	3.89	0.77	สูง
ใช้ความรู้ ทักษะกิจกรรม ความชำนาญหลายด้าน	3.88	0.66	สูง
ใช้ความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	3.87	0.66	สูง
โดยรวม	4.02	0.47	สูง

จากตารางที่ 11 พบว่า การรับรู้ลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ชื่องานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้สติปัญญา และงานที่ท่านมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนามีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาได้แก่ชื่อ เป็นลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบให้เกิดความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.12$) และชื่อ เป็นงานที่ใช้ความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.87$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์
ของงาน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ให้การดูแลผู้ป่วยด้านร่างกาย จิตสังคมและจิตวิญญาณ	4.35	0.72	สูง
เป็นงานที่ใช้ความสามารถเฉพาะทาง	4.25	0.70	สูง
รับผิดชอบวางแผนดูแลผู้ใช้บริการตั้งแต่เริ่มจนจำหน่ายออกจากโรงพยาบาล	4.12	0.86	สูง
ผลการทำงานผู้ใช้บริการให้การยอมรับ	4.07	0.63	สูง
ปฏิบัติงานครบทุกขั้นตอนตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.06	0.69	สูง
ผู้บังคับบัญชายอมรับผลการปฏิบัติงาน	3.90	0.68	สูง
โดยรวม	4.09	0.46	สูง

จากตารางที่ 12 พบว่า การรับรู้ลักษณะของงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ของพยาบาล
ประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.09$)
เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าการดูแลผู้ป่วยด้านร่างกาย จิตสังคมและจิตวิญญาณ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่
ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาคือ ชื่อลักษณะงานเป็นงานที่ใช้ความสามารถเฉพาะทาง มีค่า
คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.25$) ส่วนชื่อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชา
ยอมรับผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.90$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านความสำคัญของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
งานที่ปฏิบัติทำให้ผู้ป่วยได้รับความปลอดภัย	4.49	0.56	สูง
งานที่ปฏิบัติส่งผลต่อสุขภาพของผู้ใช้บริการ	4.39	0.70	สูง
งานที่ปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคม	4.36	0.69	สูง
มีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร	4.24	0.73	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.23	0.72	สูง
โดยรวม	4.34	0.54	สูง

จากตารางที่ 13 พบว่า การรับรู้ลักษณะของงานด้านความสำคัญของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณา รายชื่อพบว่า ชื่องานที่ปฏิบัติทำให้ผู้ป่วยได้รับความปลอดภัย มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ใน ระดับสูง ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติส่งผลต่อสุขภาพของผู้ใช้บริการ มีค่าคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.39$) ส่วนชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ชื่อ งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของ สังคม ($\bar{X} = 4.23$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายชื่อ

ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ใช้การพิจารณาไตร่ตรองอย่างมีเหตุผลด้วยตนเอง	3.98	0.72	สูง
ตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างมีเหตุผลก่อนลงมือปฏิบัติ	3.97	0.72	สูง
มีอิสระในการกำหนดขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน	3.77	0.82	สูง
มีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.75	0.76	สูง
ได้รับโอกาสคิดริเริ่มวางแผนงานใหม่ ๆ	3.73	0.79	สูง
สามารถทำงาน ตัดสินใจด้วยตนเอง โดยไม่มีผู้ควบคุม	3.59	0.87	สูง
สามารถเลือกตารางการทำงานของตนเอง	3.16	1.11	ปานกลาง
โดยรวม	3.70	0.54	สูง

จากตารางที่ 14 พบว่าการรับรู้ลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.7$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ใช้การพิจารณาไตร่ตรองอย่างมีเหตุผลด้วยตนเอง มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X}=3.98$) รองลงมาคือข้อตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างมีเหตุผลก่อนลงมือปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อสามารถเลือกตารางการทำงานด้วยตนเอง ($\bar{X}=3.16$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ลักษณะงาน ด้านผลป้อนกลับของงานจำแนกตามรายชื่อ

ด้านผลป้อนกลับของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.89	0.67	สูง
ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานทั้งด้านความสำเร็จและความผิดพลาด	3.84	0.71	สูง
ได้รับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขข้อบกพร่อง	3.78	0.71	สูง
รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	3.75	0.80	สูง
รับการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3.75	0.68	สูง
ผู้บริการรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.59	0.82	สูง
โดยรวม	3.75	0.51	สูง

จากตารางที่ 15 พบว่าการรับรู้ลักษณะของงานด้านผลป้อนกลับของงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อได้รับทราบผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาได้แก่ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานทั้งด้านความสำเร็จและความผิดพลาด ($\bar{X} = 3.84$) ส่วนข้อผู้บริการรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.59$)

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย (ตารางที่ 16- 21)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการสร้างบารมี	3.66	0.76	สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคล	3.56	0.77	สูง
ด้านการกระตุ้นปัญญา	3.49	0.76	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.48	0.72	ปานกลาง
โดยรวม	3.55	0.70	สูง

จากตารางที่ 16 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ สูง ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสร้างบารมี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคล ($\bar{X} = 3.56$) ส่วนด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$ และ 3.48) ตามลำดับ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการสร้างบารมี จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการสร้างบารมี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ร่วมรับผิดชอบเมื่อเกิดความเล็ง หรือปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน	3.78	0.90	สูง
ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	3.77	0.89	สูง
ใช้คุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน	3.71	0.91	สูง
ประพฤติตนเป็นที่น่าเคารพนับถือ	3.68	0.87	สูง
ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.67	0.81	สูง
ไว้วางใจในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย	3.64	0.88	สูง
แก้ไขปัญหาในการทำงาน โดยใช้เหตุผล	3.56	0.90	สูง
หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจของตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.49	1.0	ปานกลาง
โดยรวม	3.66	0.76	สูง

จากตารางที่ 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการสร้างบารมี ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ ร่วมรับผิดชอบเมื่อเกิดความเล็ง หรือปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) และข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลางคือ ข้อหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจของตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = 3.49$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ร่วมกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน	3.71	0.96	สูง
กระตุ้นให้เห็นคุณค่าในการทำงาน	3.66	0.81	สูง
กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	3.58	0.81	สูง
กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกที่กระตือรือร้น อยากจะทำงาน	3.55	0.95	สูง
มีวิธีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	3.49	0.92	สูง
มีวิธีการใช้จินตนาการในทางสร้างสรรค์	3.29	0.89	ปานกลาง
มีวิธีการให้เกิดความรู้สึกผูกพันในงาน	3.29	1.01	ปานกลาง
โดยรวม	3.48	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าข้อ ร่วมกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ของหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมาคือ กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$) ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ มีวิธีการใช้จินตนาการในทางสร้างสรรค์ และ มีวิธีการให้เกิดความรู้สึกผูกพันในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการกระตุ้นปัญญา จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการกระตุ้นปัญญา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
กระตุ้นให้ท่านตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.70	0.84	สูง
กระตุ้นให้ท่านเกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานในทางที่ดี	3.61	0.89	สูง
กระตุ้นให้เกิดท่านแสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์	3.57	0.89	สูง
ส่งเสริมความสามารถของท่านในการแก้ไขปัญหา	3.52	0.90	สูง
กระตุ้นให้ท่านหาวิธีการแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่	3.50	0.90	สูง
ไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามที่แสดงความคิดเห็นแตกต่างกัน	3.29	1.05	ปานกลาง
ไม่วิพากษ์วิจารณ์ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล	3.27	1.09	ปานกลาง
โดยรวม	3.49	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการกระตุ้นปัญญา ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าชื่อกระตุ้นให้ท่านตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาคือชื่อ กระตุ้นให้ท่านเกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานในทางที่ดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$) และค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลางคือ ไม่วิพากษ์วิจารณ์ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 3.27$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการคำนึงถึงบุคคล จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
มอบหมายงานที่เหมาะสมตามศักยภาพ	3.72	0.79	สูง
ให้คำปรึกษาชี้แนะการทำงานให้เกิดการพัฒนา	3.63	0.88	สูง
ให้เกียรติแก่บุคลากรทุกคน	3.63	1.00	สูง
ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ใหม่	3.60	0.92	สูง
ใช้ความสามารถให้ผู้ร่วมงานเห็นความสามารถของแต่ละคน	3.58	0.94	สูง
พัฒนาศักยภาพผู้ร่วมงาน	3.56	0.90	สูง
เป็นผู้สอน ให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน	3.54	0.96	สูง
คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล	3.50	0.91	สูง
สร้างบรรยากาศสนับสนุนซึ่งกันและกัน	3.34	1.00	ปานกลาง
โดยรวม	3.56	0.77	สูง

จากตารางที่ 20 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการคำนึงถึงความเป็นบุคคล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่ามอบหมายงานที่เหมาะสมตามศักยภาพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}= 3.72$) รองลงมาคือ ให้คำปรึกษาชี้แนะการทำงานให้เกิดการพัฒนาและให้เกียรติแก่บุคลากรทุกคน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}= 3.63$) และค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลางคือ สร้างบรรยากาศสนับสนุนซึ่งกันและกัน ($\bar{X}= 3.34$)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย (n = 333)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	การแปลผล
การรับรู้ลักษณะงาน	0.64	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	0.48	ปานกลาง

*P < .05

จากตารางที่ 21 พบว่าการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 1 และ 2 ดังนี้

1. การรับรู้ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นพยาบาลประจำการในหน่วยงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั่วประเทศ โดยศึกษาจากพยาบาลประจำการที่ได้จากการสุ่ม จำนวนทั้งหมด 394 คน จะเป็นผู้ประเมิน การรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความสุขในการทำงานด้วยตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการรับรู้ลักษณะงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านบริหาร วิชาการ และด้านบริการทางการแพทย์จำนวน 6 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความสอดคล้องกับคำจำกัดความ สำนวนภาษา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นจึงนำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 30 คน นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเป็นรายข้อ และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม การรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความสุขในการทำงาน เมื่อทดลองใช้เท่ากับ .86, .97 และ .89 ตามลำดับ และเมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ .80, .95 และ .83 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 394 ฉบับ ได้รับการตอบกลับมาภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ใช้ในการวิเคราะห์ได้ จำนวน 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.5 ของแบบสอบถามที่ส่งไป แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW Version 11 คำนวณค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดค่านี้สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. การรับรู้ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.5 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.7 มีสถานภาพโสดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 61.6 และมีสถานภาพ หม้ายน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.5 วุฒิการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 88.6 ประสบการณ์ทำงานพยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 1- 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.3 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.4 ประสบการณ์การทำงาน 26-30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.2 สำหรับแผนกที่ปฏิบัติงานพบว่า ปฏิบัติงานแผนกอายุรกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมาแผนก สูติรีเวชกรรม คิดเป็นร้อยละ 27.4 และแผนกผู้ป่วยนอกและฉุกเฉินมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.2 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยปัจจุบันส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมาปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.9 และระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอยู่ในช่วง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.6

2. ศึกษาการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า

- 2.1 การรับรู้ลักษณะงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง คือด้านความสำคัญของงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน ผลป้อนกลับของงาน และด้าน ความมีอิสระของงาน ($\bar{X} = 4.09$, $\bar{X} = 4.02$, $\bar{X} = 3.75$ และ $\bar{X} = 3.70$ ตามลำดับ)

- 2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำการมี อยู่ในระดับสูงมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงบุคคล ($\bar{X} = 3.56$) ส่วนด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$ และ $\bar{X} = 3.48$ ตามลำดับ)

2.3 ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง คือด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.80, 3.67$ และ 3.66 ตามลำดับ)

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

3.1 การรับรู้ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ($r = .64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ($r = .48$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลการวิจัยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

1.1 ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากการศึกษพบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (ตารางที่ 4) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านของความสุขในการทำงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจงจิตเลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Foren (2004) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการต่อผู้ป่วยพบว่าพยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งอธิบายได้จากการที่พยาบาลประจำการมีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดการช่วยเหลือกันและเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ มีการร่วมกันคิดและหาเหตุผลในการแก้ปัญหา ทั้งนี้ทำให้เกิดความผูกพันในงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (2548) ที่ว่าความสุขที่แท้จริง เป็นความสุขที่บุคคลแสวงหามาได้ด้วยความเป็นธรรม ทั้งในเจตนาและการกระทำที่ไม่ใช่ได้มาด้วยความบังเอิญ หรือได้มาด้วยการแย่งเบียดเบียนจากผู้อื่น นอกจากนี้

การพยาบาลประจำการเป็นบุคลากรที่สำคัญนั้น ทำให้เกิดความภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน และจากการได้ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมารับบริการ พยาบาลประจำการจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถ ในการให้บริการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ฟาริดา อิบราฮิม, 2545) ส่งผลให้พยาบาลประจำการมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เกิดความภูมิใจในการทำงานดังกล่าวข้างต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ประภัสสร นันทศรีธการและยุพิน อังสุโรจน์ (2546) ที่รายงานคุณภาพชีวิตของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิต คุณภาพชีวิตการทำงานที่ศึกษานั้นหมายถึง ความรู้สึกเป็นสุขพึงพอใจในการทำงาน ทำให้รู้สึกว่าการทำงาานนั้นมีคุณค่า ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ ช่วยให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีความสุข จากการสนับสนุนดังกล่าว อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสุขในระดับสูง เพราะพยาบาลประจำการมองเห็นคุณค่าในตนเอง รักในงานที่ตนปฏิบัติ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการติดต่อสัมพันธ์ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.87$) พยาบาลประจำการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ในระหว่างทำงาน มีการสังสรรค์กันในเวลาพัก มีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติ มีการสร้างสรรค์ในเวลาพัก ให้การช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ ซึ่งข้อนี้พบว่ามีความคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}= 4.12$) เนื่องจากกิจกรรมการทำงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรต่าง ๆ ทำให้เกิดสัมพันธภาพร่วมกัน สอดคล้องกับ แนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสุข ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของความสุขของ Manion (2003) และนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในเรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}= 3.80$) อธิบายได้ว่าพยาบาลมีความผูกพันในการทำงานสูง ทำให้เกิดความกระตือรือร้นอยากจะทำงาาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}= 3.67$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้อการได้รับการยกย่อง ชมเชย หรือรางวัลตอบแทนเมื่อประสบความสำเร็จ และข้อมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.42 และ 3.29 ตามลำดับ อธิบายได้ว่าตลอดระยะเวลาการทำงานที่ผ่านมาของพยาบาล

ประจำการนั้น ได้รับการยกย่องชมเชยน้อย อีกทั้งโอกาสในการที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อย ทั้งนี้เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นการกระทำต่อชีวิตผู้ป่วย หากในการปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด ผู้ป่วยได้รับอันตราย พยาบาลประจำการจะถูกกล่าวตำหนิ และลงโทษตามความผิดนั้น ๆ ทั้งนี้ผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการมีความต้องการแตกต่างกัน ทำให้เกิดความพอใจและไม่พอใจระหว่างบุคคล ทำให้มีการยกย่องชมเชยน้อยกว่าส่วนที่ได้รับการว่ากล่าวตำหนิ ประกอบกับพยาบาลแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน จึงทำให้ต้องการความสำเร็จในชีวิตแตกต่างกัน ซึ่งบางคนต้องการรายได้สูง บางคนต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทำให้ส่งผลต่อคะแนนความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล พบว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ดำรงตำแหน่งตามที่คาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพยาบาลยังได้รับความสมหวังในตำแหน่งตามที่คาดหวังน้อย ส่งผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน สำหรับรายช้ออื่น ๆ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานพยาบาลมีทัศนคติทางบวกในงาน ทำให้ผลงานมีคุณภาพ เกิดพลังในการทำงาน (ศิริพร ต้นดิพลุวินัย, 2538) นอกจากนี้บทบาทของพยาบาลมีอำนาจในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน โดยรายช้อจากการวิจัยพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ จึงส่งผลให้เกิดความสุขได้ (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2547) นอกจากนี้ลักษณะของงานเชิงวิชาชีพพยาบาลมีอิสระในการปฏิบัติงานในขอบเขตของวิชาชีพ โดยมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ (สมจิต หนูเจริญกุล, 2540)

ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$) อธิบายได้ว่าพยาบาลได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ ยอมรับในความสามารถของพยาบาล ซึ่งลักษณะงานของพยาบาลจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า บุคคลจะมีความสุขเมื่อ ได้รับการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.2 การศึกษาระดับการรับรู้ลักษณะงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากการศึกษาพบว่าการรับรู้ลักษณะงานของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (ตารางที่ 11) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) พบว่าพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีการรับรู้ลักษณะงานอยู่ในระดับสูง และการศึกษาของ วรดา ข่ายแก้ว (2542) พบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐมีการรับรู้ลักษณะงานอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานว่าเป็นงานที่ดี พยาบาลประจำการจำเป็นต้องใช้ความรู้ทักษะ และความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติ จึงจะสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการได้

สอดคล้องกับการศึกษาของ Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่า รูปแบบการจัดการลักษณะงานที่ดี จะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้รู้สึกอยากทำงาน เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจเกิดขึ้นจาก การรับรู้ผลของการทำงานที่ได้ปฏิบัติไป ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าพบว่า

ด้านความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงาน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นงานบริการที่ให้บริการที่มีความสลับซับซ้อนอย่างเป็นองค์รวม โดยพยาบาลต้องใช้ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ และ ความสามารถที่หลากหลาย ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนจะต้องดำเนินงาน ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ จึงทำให้พยาบาลประจำการ ต้องมีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน มีความเข้าใจในงานที่ตนต้องปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) พบว่าพยาบาลประจำการมีการรับรู้ลักษณะงานด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับสูง และ นลินี เกิดประสงค์ (2547) พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน มีการรับรู้ลักษณะงานด้านความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับสูง

ด้านเอกลักษณะของงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ผลการวิจัยนี้อธิบายได้ว่า ในการปฏิบัติงาน พยาบาลประจำการ จำเป็นต้องได้รับการเตรียมพร้อมในการเข้าสู่วิชาชีพพยาบาล โดยได้รับการอบรม สั่งสอน ฝึกทักษะต่าง ๆ ให้มีความรู้ในศาสตร์ของพยาบาล ซึ่งเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์และมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะทางวิชาชีพ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2541) นั่นคือ ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องมีความรู้เฉพาะสาขาและทักษะที่พอเพียงซึ่งได้รับการเตรียมตัวมาอย่างดี ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มุ่งประโยชน์ของส่วนรวม

ด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.34 ผลการวิจัยอธิบายได้ว่า วิชาชีพการพยาบาลได้ถูกปลูกฝังให้เป็นวิชาชีพที่มีความเสียสละต่อผู้ป่วย หรือผู้ใช้บริการและตระหนักถึงการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ให้มีความสำคัญต่อการให้บริการของพยาบาลและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยไม่คำนึงถึงฐานะ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา สังคม ทำให้พยาบาลประจำการตระหนักถึงความต้องและของผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ

ด้านความมีอิสระในงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ พบว่าอยู่ในระดับต่ำสุด อธิบายได้ว่า ลักษณะงานของงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พยาบาลเป็นบุคลากรที่เป็นแกนหลักในการดำเนินการ พยาบาลวิชาชีพประกอบด้วยหลายระดับ เนื่องจากลักษณะการพยาบาลเป็นงานที่มีความซับซ้อน พยาบาลประจำการจำเป็นต้องเรียนรู้ฝึกทักษะลักษณะงานต่าง ๆ ทำให้ต้องปรึกษาพยาบาลที่มีอายุงาน ประสบการณ์สูงกว่า ซึ่งขาดการตัดสินใจ และอิสระในการทำงาน ทำให้ความมีอิสระในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านผลป้อนกลับของงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 อธิบายว่า โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีรูปแบบการประเมินที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้พยาบาลประจำการมีการรับรู้ผลป้อนกลับของงาน อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง (2543) พบว่า พยาบาลประจำการมีการรับรู้ลักษณะงานด้านผลป้อนกลับของงานอยู่ในระดับสูง และนลินี เกิดประสงค์ (2547) พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน มีการรับรู้ลักษณะงานด้านผลป้อนกลับของงาน อยู่ในระดับสูง

1.3 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (ตารางที่ 16) สอดคล้องกับการศึกษาของ ททยา รัตนโชติ (2546) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าอยู่ในระดับสูง นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ปราณี มีหาญพงษ์ (2547) และ ยุพิน ชศศรี (2545) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับสูง เช่นกัน อธิบายได้ว่าการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงนั้น แสดงว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการกระตุ้นและจูงใจให้พยาบาลประจำการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นแบบอย่างที่ดีอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในด้านดีทำให้พยาบาลประจำการ เกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา เกิดความภาคภูมิใจ และให้ความร่วมมือในการทำงาน นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้พยาบาลประจำการคิดหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยใช้เหตุผล มีการแสดงความคิดเห็น ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สร้างสิ่งจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามเกิดคุณค่าในการทำงาน และรู้สึกถึงงานที่ทำว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข แสดงความเห็นอกเห็นใจให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ เกิดความกระตือรือร้น และรู้สึกเบิกบานใจในการทำงาน นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคลซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จของงาน โดยผู้นำทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้สอน รวมทั้งเฝ้าดูการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ร่วมงานต้องการทราบทิศทางหรือการสนับสนุน สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะ เกิดการติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ภายใต้บรรยากาศที่สนับสนุน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านภาวะผู้นำบารมี อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ปฏิบัติงานโดยทำให้พยาบาลประจำการเกิดความเคารพนับถือ เลื่อมใส และเกิดความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ จริยธรรม หลีกเลียงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือหาก

จำเป็นต้องใช้อำนาจ ใช้เท่าที่จำเป็น นอกจากนี้ด้านการคำนึงถึงบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคลซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จของงาน โดยทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้สอน รวมทั้งเฝ้าดูการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ร่วมงานต้องการทราบทิศทางหรือการสนับสนุน สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะ เกิดการติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้บรรยากาศที่สนับสนุน สร้างปฏิสัมพันธ์รายบุคคลของแต่ละบุคคล โดยใช้การมองบุคคลและรับฟังผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นปัญญา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และ 3.49 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการแสดงภาวะผู้นำในด้านนี้ หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องใช้ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์สูง ในการกระตุ้นให้พยาบาลมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ ให้พยาบาลประจำการเกิดการทำงานในสิ่งที่ท้าทาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญในการกระตุ้น และส่งเสริมให้พยาบาลได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการพัฒนาองค์การ

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

2.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่า การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ($r = .64$) ซึ่งยอมรับตามสมมติฐานข้อที่ 1 คือ การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อธิบายได้ว่าลักษณะงานของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นงานที่มีความหลากหลายและมีลักษณะเฉพาะเกี่ยวข้องกับสุขภาพและชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล ต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องอาศัยพื้นฐานของความรู้ ทางทฤษฎี การค้นคว้าของศาสตร์ที่เฉพาะ ความร่วมมือกับบุคลากรอื่น (สมจิต หนูเจริญกุล, 2540) ซึ่งการที่บุคคลรับรู้คุณลักษณะขององค์การนั้น จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความสุขในการทำงานตามมา ส่งผลให้การขาดงาน และการลาออกจากงานลดลง สอดคล้องกับการศึกษาของ Edgar (1999) พบว่ารูปแบบคุณลักษณะงานที่เหมาะสมในการทำงานส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน นอกจากนี้พบว่าลักษณะงานช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน (Herzberg, 1993; Spertor, 1997) เกิดความสุขในการทำงาน (Foreen, 2004; Dierendonk, 2005) เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีคุณค่า จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความทุ่มเทอย่างหนักและพยายามทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ชงชัย สันติวงษ์, 2537) ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าการรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังนั้นหากผู้บริหารทางการพยาบาล พัฒนางาน ออกแบบคุณลักษณะของงาน

เพื่อให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ส่วนบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงงานที่ปฏิบัติ เกิดความรู้สึกตื่นตัว อยากจะทำงานมากขึ้น สิ่งที่ตามมาคือ ความสุขในการทำงาน งานที่ท่าเกิดประสิทธิภาพ

2.2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับ ($r = .48$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Rafferty and Giffin (2004) ที่ศึกษาพบว่าผู้นำที่มีลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ Dasborough and Ashkanasy (2002) ทำการศึกษาผู้นำลักษณะต่าง ๆ พบว่าผู้นำที่ดีควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทำให้ผู้ตามรับรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกที่ดีต่องาน ปฏิบัติงานด้วยความสุข อธิบายได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ในองค์กรพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยถือว่าเป็นผู้บริหารระดับต้น ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สัมพันธ์โดยตรงกับผู้ให้บริการ จำเป็นต้องทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ กระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542) ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องมีความสามารถทางการบริหารและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งบทบาทที่สำคัญ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรด้วยวิสัยทัศน์ที่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป (Dunham and Klafehn, 1990) ผู้นำที่มีความสามารถ สร้างขวัญและกำลังใจต่อผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน เกิดการพัฒนางาน (เกษม ต้นดิผลาชีวะ, 2545) จึงอธิบายเป็นเหตุผลสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้ไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Rafferty and Giffin (2004) พบว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีส่วนช่วยให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตนเอง เกิดแรงจูงใจในตนเองในการทำงาน มีอารมณ์ทางบวกในการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ตามปฏิบัติงานอย่างมีความสุข นอกจากนี้พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับ การโยกย้ายงาน การลาออกจากราชการของบุคลากร นอกจากนี้ Manion (2003) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความสุขในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากที่จะทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ดังนั้นหากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะพาบุคลากรและองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน เกิดความสุข รู้สึกสนุกสนานกับงานที่ท่า ส่งผลให้งานเกิดความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่ได้รับการยกย่อง ชมเชยหรือรางวัลตอบแทนเมื่อประสบความสำเร็จในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และข้อที่มีความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ดังนั้นผู้บริหารพยาบาลควรวางแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลด้านความก้าวหน้าในงาน สร้างแรงจูงใจในงาน เพื่อพัฒนาความสุขของพยาบาลให้อยู่ในระดับที่สูงต่อไป และนำแนวทางจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในสถาบันอื่น หรือกลุ่มประชากรที่แตกต่าง เพื่อให้เกิดการส่งเสริมความสุขในการทำงานต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ลักษณะงานของพยาบาลประจำการทุกด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พยาบาลประจำการขาดความมีอิสระในการปฏิบัติงานในเรื่องการเลือกตารางการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะงานของพยาบาลมีการขึ้นปฏิบัติงานหมุนเวียนกันผลัดเปลี่ยนกัน ทำให้ไม่สามารถเลือกการปฏิบัติงานในช่วง ต่าง ๆ ได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรปรับปรุงโดยส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในการเลือก กำหนดตารางเวร ในช่วงเวรนั้นๆ เพื่อกระตุ้นให้พยาบาลประจำการเกิดแรงจูงใจ รู้สึกอยากจะทำงาน และเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ยังมีข้อควรปรับปรุงกล่าวคือ การสร้างแรงบันดาลใจเรื่องการใช้จินตนาการในทางสร้างสรรค์ มีวิธีการทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันในงาน และด้านการกระตุ้นปัญญา เรื่องไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามที่แสดงความคิดแตกต่างกัน ไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดผิดพลาดที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล ซึ่งพบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางดังนั้นควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพิ่มขึ้น โดยการจัดอบรมหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันในงาน คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลเกิดความสุขในการทำงาน

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ลักษณะงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงควรส่งเสริมในเรื่องของการรับรู้ลักษณะงาน เน้นให้พยาบาลรับรู้ถึงลักษณะงานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่สำคัญ ให้การบริการช่วยเหลือโดยผู้ให้บริการ ได้รับความปลอดภัยจากภาวะคุกคามจากโรค อันตรายต่อชีวิตผู้ป่วย จะทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกถึงความหมายของงานที่ปฏิบัติ มีความรับผิดชอบในงานนั้น อันนำมาซึ่งผลลัพธ์เชิงบวกต่อบุคลากร พยาบาลรับรู้งานมีความหมาย เกิดความพอใจในงาน ความสนุกสนาน และความสุขใน

การทำงาน ประสิทธิภาพของงาน สำหรับผู้บริหารควรจัดรูปแบบลักษณะงาน ให้มีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของบุคลากร ซึ่งทำให้ให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน ผลการปฏิบัติงานมี คุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากโรงพยาบาลระดับอื่น เนื่องจากบริบทในการทำงาน ที่มีความแตกต่าง เช่น ระบบการพัฒนาบุคลากร การจัดการด้านสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น จึงควรมี การศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดอื่นๆ ด้วย เช่น โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น นอกจากนี้ผลการวิจัย พบว่าการรับรู้ลักษณะงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ จึงควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยอื่นๆ ที่ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล และพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างให้พยาบาลหรือ บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2539). **บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2542). **การพัฒนาการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ และ ส่องศรี กิตติรัศม์ตระกูล. (2541). วิชาชีพพยาบาลในยุคเศรษฐกิจถดถอย. **วารสารสภาการพยาบาล**. 13 (1) : 1-17.
- เกษม ตันติผลาชีวะ. (2545). **การบริหารชีวิตและสุขภาพ**, พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สวนกุหลาบ.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชีวนันท์ พีชสะกะ. (2544). **การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทองสุกข์ บุญเกิด. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของหัวหน้างานกับการปรับตัวภายหลังถูกทำร้ายของพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนาศุ บุญทอง. (2543). **การปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
- ทัศนาศุ บุญทอง. (2545). **ทิศทางการปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์**. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิรูประบบสุขภาพ. สภาการพยาบาล.

- ทัศนาศ นุญทอง. (2548). แพทย์สภาชี้คนรอยฉวยโอกาสใช้ 30 บาทตัดสิทธิคนจน. **ไทยรัฐ**. (27 มกราคม 2548) :15.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- นลินี เกิดประสงศ์. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความฉลาดทางอารมณ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคเหนือตอนล่าง วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.
- นิตยา สว่างษ์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2545). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางการแพทย์และพยาบาลศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษบา ประสารอริคม. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเชื่อมั่นในตนเอง กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.
- ประภัสสร ฉันทศรีธการ. (2544). **การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.
- ประเวศ วะสี. (2548). **วิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21: สู่ภพภูมิใหม่แห่งการพัฒนา** [online] Available from: <http://anamai.moph.go.th/newletter/kru/pravat01.html>. (2005,02,9).
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตตโต). (2548). **ความสุข 5 ชั้น**. [online] Available from: <http://www.budpage.com/ba32.shtml>.
- พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. (2548). **50 ประมวลคำพระบรมราโชวาท**. [online] Available from: <http://www.google.com> (2005, 02, 28).

- พระมหานิยม อิศวิโส (หาญสิงห์). (2545). การศึกษาเปรียบเทียบแนวความคิดเรื่องความสุขในทฤษฎีจริยศาสตร์ของจอห์นห์น สจ๊วต มิลล์พุทธจริยศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาปรัชญา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญานูรัตน์. (2538). การประกันคุณภาพการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: ว่างใหม่บลูพริ้นต์.
- พวงรัตน์ บุญญานูรัถย์. (2546). ชุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: พระราม 4 ปรี้นติ้ง.
- พุทธทาสภิกขุ. (2548). ความสุขในการทำงาน. [online] Available from: <http://geocities.com>. (2005,02,9).
- เพชรน้อย สิ่งช่างชัย และคณะ. (2539). วิจัยทางการแพทย์: หลักการและกระบวนการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: เหมการพิมพ์.
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2541). นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.
- ฟาริดา อิบราฮิม . (2544). การหาความสุขให้ตนเองของพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์. 18(2): 5-8.
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2545). สารแนะนำ: พยาบาลกับการเปลี่ยนแปลง. วารสารพยาบาลศาสตร์. 20(2): 9-12.
- มณี ภาณุวัฒน์สุข. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสนับสนุนจากองค์กร กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริการการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาริษา สมบัติบุรณ์ และคณะ. (2546). รายงานการวิจัย การศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. วารสารพยาบาล. 21(2): 34-45.
- ยุพา ทรัพย์มี. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชน ขนาด 500 เตียง ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุวดี ฤาชาและคณะ. (2543). วิจัยทางการแพทย์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สยามศิลป์การพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน.(2526). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- เรมวอล นันท์สุภวัฒน์ . (2542). ภาวะผู้นำทางการแพทย์ในองค์กร. เชียงใหม่: นพบุรีการพิมพ์.
- ลดาวัลย์ รวมเมฆ. (2544). ผู้บริหารการพยาบาล: บรรยากาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 13 (1): 17-23.

- ลออ หุดางกูร (2534). **หลักพื้นฐานเพื่อการพยาบาลชีวิต-สังคม**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ลัดดาวรรณ จรรยาณะ. (2543). **การศึกษาการดำเนินงานตามลักษณะขององค์การที่มีประสิทธิภาพของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรดา ข้าวแก้ว. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะงาน และการคิดอย่างมีวิจารณญาณกับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณภา ณ สงขลา. (2530). **บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2546). **การวิจัยทางการพยาบาล: หลักและแนวปฏิบัติ**. เชียงใหม่: โครงการตำราคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริพร ดันติพลูวินัย. (2538). **การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาล**. *รามาชิปดีวารสาร*. 1(4): 79-86.
- ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภศรี เดชเกษม. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาล กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2540). **วิวัฒนาการวิจัยทางการพยาบาลในประเทศไทย**. *วารสารการศึกษาพยาบาล*. 8 (2) : 52-64.
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2543). **การปฏิรูประบบบริการพยาบาลในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ**. *รามาชิปดีวารสาร*. 6 (2): 90-93.

- สายสมร เกลยกิตติ. (2545). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการ
 ได้รับความปลอดภัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพยาบาลประจำการ.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุดารัตน์ เหลาฉลาด. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
 หอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
 มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาการบริหารการพยาบาล คณะ
 พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธรรม รัตนโชติ. (2541). หัวใจอยู่กับงาน (แปลจาก Carified, J., and Miller, J.). กรุงเทพมหานคร:
 แมคกรอ-ฮิล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล เอ็นเตอร์ไพรส์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2531). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หทัยรัตนโชติ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทักษะ
 ทางสังคม กับการปฏิบัติงานของพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
 มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิต
 วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (2547). การบรรยายความสุขในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท

ภาษาอังกฤษ

- Alimoglu, M. K and Donmez, L. (2004). Daylight exposure and the other predictors of burnout among nurse in a University Hospital. **International Journal of Nursing Studies**. [Online] Available from: <http://sciencedirect.com/>. (2005, 02, 10).
- Bass, B.M. (1981). **Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research**. New York: The Free Press.
- Bass, B.M. (1985). **Leadership and performance beyond expectation**. New - York: The free press.
- Bass, B.M and Avolio, B. J. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. California : SAGE Publications.
- Bennett,A.C., and Tibbitts, S. J. (1989). **Maximizing quality performance in health care facilities**.Maryland: Aspen Publishers.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York: Harper, Row.
- Campbell, J. R. (1976). **Reclaiming a lost heritage**. Ames: Iowa State University.
- Carified, J and Miller, J. (2005). Joy at work. [Online] Available from: <http://enjoyingwork.com/>. (2005, 02, 20).
- Dasborough, M. T., and Ashkanasy, N. M. (2002). Emotion and attribution of intentionality in leader-member relations. **The Leader Quarterly**. 13: 615-634.
- Diener, E. (2003). Recent finding on subjective well-being. [online] Available from: <http://google.com>. (2004, 12, 8).
- Dierendonk , D.V. (2005).The construct validity of Ruff' scales of psychological well-being and its extension with spiritual well-being. **Personality and Individual Differences**. 36: 629-643.
- Dunham , J., and Klafehn ,K . A. (1990). Transformational leadership and nurse executive. **Journal of Nursing Administration**. 20 (4) : 28-34.
- Edgar, L. (1999). Nurse's motivation and its relationship to the characteristics of nursing care delivery systems: A test of the job characteristic model. **Journal of Nursing Leadership**. 12 (1): 14-21.
- Foren, E.L (2004). Leadership behavior and happiness. **Journal of Occupational Health Psychology** .9 (2). 165-167.
- 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.
- Gibson , J.L. (2000). **Organizations behavior.** 7th ed. Boston:Irwin.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1980). **Work redesign:** Addison-Wesley Comp.
- Hellriegel, D.,Slocum,J.W., and Woodman,R.W. (2001). **Organizational behavior.** 9th ed.
Ohio:South - Western College.
- Hersey, P.,Blanchard,K.H., and Johnson,D.E. (1996). **Management of organizational behavior.**
7th ed. New Jersey:Prentice-Hall.
- Herzberg, F. (1993). **The motivation to work.** New Brurawick: Transaction.
- Kouzes, J. M., and Poser, B. Z. (1995). **The leadership challenge.** San Francisco: Jersey – Bass.
- Lu. H et al. (2005). Job satisfaction among nurses: A literature review. **International Journal of Nursing Studies.** 42:211-227.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than other? The role of cognitive and motivation process in well-being. **American Psychologist.** 56 (7): 239-249.
- Manion, Jo. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. **Journal of Nursing Admistration.** 33(12):652-655.
- Marquis, B.L. (2000). **Leadership roles and management functions in nursing theory and application.** 3rd ed. Philladephia: Lippincott.
- Marriner-Tomey, A. (1993). **Transformational leadership in nursing.** St. Louis: Mosby.
- Munro, B. H. (2000). **Statistical methods for health care research.** Philadelphia: Lippincott.
- Polit, D. F. and Hungler, B. P. (1999). **Nursing research principle and methods.** New York: Lippincott.
- Rafferty, A. E. Giffin, M.A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extension. **The Leadership Quarterly.** 15: 329-359.
- Robbin, S. P. (2001). **Organizational behavior.** 9th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Robert. L. (2005). The myth of job happiness. [online] Available from: <http://www.proquest.umi.com>. (2005, 02, 28).
- Rue, L. W. and Byars,L. L. (2003). **Management skill and application.** 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Shermerhorn, J.R. (1999). **Organizational behavior.**7th ed. New-York: McGraw-Hill.

- Tyson, P. D. 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.
- Tzeng, H.M.(2002). The influence of nurse' s working motivation and job satisfaction on intention to quit. **International Journal of Nursing Studies**. 39:687-878.
- Warr,P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. **Journal of Occupation Psychology**. 63:193-210.
- Whetten, D.A. and Cameron, K. S .(2002). **Developing management skills**. 5th ed. New Jersey: Pearson Product.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introduction analysis**. 3rd ed. New York: John Willey&Son.
- Yukl , G. A. (1989) **Leadership in organizations**. 2nd ed. New York: Prentice-Hall.
- Yukl, G. A. (1999). **Leadership in organizations**. 4th ed. New York: Prentice-Hall.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ-สกุล

รศ.พญ.สุคตสบาย จุลกัทัพพะ

รศ.ผจงพร สุภาวิตา

ผศ.วาสนา แฉล้มเขตร

นางสาวรราพร สุภาวิตา

นางสาวประชิด ศรราชพันธ์

นางสาวพณี รอดจินดา

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

รองศาสตราจารย์ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลรากฐาน
คณะพยาบาลศาสตร์ ม.มหิดล

หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลสุขภาพจิต
และการพยาบาลจิตเวช คณะพยาบาล
ศาสตร์ ม. มหิดล

หัวหน้าหน่วยวิเคราะห์และประเมิน
อัตรากำลัง งานทรัพยากรบุคคล ฝ่าย
การพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

หัวหน้าหอผู้ป่วยไอซียูประสาทศัลย
โรงพยาบาลศิริราช

หัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย-หญิง
โรงพยาบาลรามาริบัติ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ 0517.072/ 010339

โรงพยาบาลศิริราช
2 ถนนพราณอก บางกอกน้อย
กรุงเทพฯ 10700

๑ กรกฎาคม 2548

เรื่อง ยินดีให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ ศธ 0512.11/1096

ตามที่ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวพรณิกา สิบสุข นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เข้าทำการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม พยาบาลประจำการ แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 160 ราย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

โรงพยาบาลศิริราช โดยรองคณบดีฝ่ายวิจัย พิจารณาแล้วยินยอมให้ นางสาวพรณิกา สิบสุข ทำการเก็บข้อมูลตามที่ขอความอนุเคราะห์มา ทั้งนี้ในส่วนรายละเอียดขอให้ติดต่อประสานงานโดยตรงที่ฝ่ายการพยาบาล ตึก 84 ชั้น 2 โทรศัพท์ 0 2419 7248

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

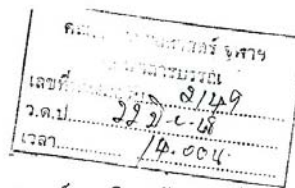
(ศาสตราจารย์นายแพทย์ประสิทธิ์ วัฒนาภา)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

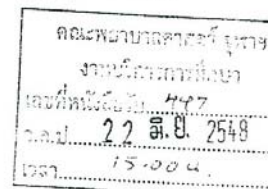


ที่ ศธ 0514.7.1.5.2/068

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

๒๐ มิถุนายน 2548

เรื่อง อนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลประกอบการทำวิจัย



เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ 0512.11/1096 ลงวันที่ 7 มิถุนายน 2548

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวพรณิศา สืบสุข นักศึกษาปริญญาโท เก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 40 คน ณ แผนกกุมาร ราชตะเข็ดแฉ่งแล้วนั้น คณะแพทยศาสตร์พิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง อนุญาตตามนัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาญชัย พานทองวิริยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะแพทยศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร 043-363354, 043-363384, 043-363349

Fax: (043) 363319

เรียน คณบดีฝ่ายรองคณบดีฝ่ายวิชาการ (เรียน) พานทองวิริยะกุล

เพื่อทราบ และเห็นสมควรแจ้งอาจารย์.....

เพื่อทราบ และเห็นควรล้งานให้ล้งาจารย์.....

เพื่อทราบ และเห็นควรล้งาจารย์.....

ที่ปรึกษาวิทยาลัย.....

jh 27/6/48

27/6/48
27/6/48
27/6/48

หน่วยส่งเสริมและพัฒนาทางวิชาการ
 รับที่.....
 วันที่.....
 เวลา.....

วิมลพร...

โรงพยาบาลสงขลานครินทร์
 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 ปีที่ ๕๖๐๒
 วันที่ ๙ ต.ค. ๒๕๔๘
 หน้า ๓๐



ที่ ศร. 0521.1.0601(10) 1908

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 ตำบลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่
 จังหวัดสงขลา 90110

๘ สิงหาคม ๒๕๔๘

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนจากเวชระเบียนและตั้ง
 ส่งตรวจจากร่างกายมนุษย์

เรียน นางสาวพรณิภา สืบสุข

อ้างถึง หนังสือที่ ศร. 0517.11/1096 ลงวันที่ 7 มิถุนายน ๒๕๔๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือรับรองด้านจริยธรรมการทำวิจัยในคน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง ท่านได้เสนอ โครงการวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้
 ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาล
 ประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" เพื่อพิจารณาด้านจริยธรรมการทำวิจัยในคน และขอ
 อนุญาตเข้าเก็บข้อมูลในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์นั้น

จากการประชุมคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนจากเวชระเบียนและตั้ง
 ตรวจจากร่างกายมนุษย์ ครั้งที่ 8/2548 วันที่ 3 สิงหาคม ๒๕๔๘ คณะกรรมการพิจารณาแล้ว มีมติ
 อนุมัติ โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- การรายงานผลงานวิจัย ไม่ควรอ้างชื่อของแต่ละสถาบัน เพื่อป้องกันผลกระทบต่อ
 ชื่อเสียงของสถาบันต่างๆ
- เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ กรุณาส่งรายงานผลการวิจัยให้คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 สงขลานครินทร์จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

(ศาสตราจารย์นายแพทย์หญิง ธิษณา)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยส่งเสริมและพัฒนาทางวิชาการ
 โทร.074-451157
 โทรสาร 074-212900,212903

ที่ ศธ 0516.10/3760



โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต
คลองหลวง ปทุมธานี 12120

เลขที่คำสั่ง	2090
เลขที่	16 ส.ศ. 48
วันที่	13.3.04

17 มิถุนายน 2548

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	
งานบริการทางวิชาการ	
เลขที่หนังสือรับ	437
ว.ด.ป.	10 มิ.ย. 48
เวลา	14.00 น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้บัณฑิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ 0512.11/1096 ลงวันที่ 7 มิถุนายน 2548

ตามที่คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวพรณิภา สืบสุข นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามการรับรู้ลักษณะงานของพยาบาลประจำการ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามรายละเอียดที่แจ้งมานั้น

ในการนี้โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุญาตให้ นางสาวพรณิภา สืบสุข เข้าเก็บข้อมูลได้ ทั้งนี้ขอให้ติดต่อประสานงานกับกลุ่มงานการพยาบาล โทร. 0-2926-9334-5

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แพทย์หญิง พระระวี เต็งอำนวยการ)

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการสุขภาพและวิชาการ

เรียน คณบดี ผ่านรองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

- เพื่อทราบ และเห็นควรแจ้งอาจารย์ พวงเพ็ญทพอ:V
- เพื่อทราบ และเห็นควรสำเนาให้คณาจารย์.....
- เพื่อทราบ และเห็นควรขออนุญาตอาจารย์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์.....

งานสารบรรณและธุรการ

โทร. 0-2926-9322-4

โทรสาร. 0-2926-9325

ดร. งามใจ

11 มิ.ย. 48



ภาคผนวก ค

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความ
 สุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	จำนวน 39 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ลักษณะงาน	จำนวน 32 ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	จำนวน 31 ข้อ
2. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนในการตอบคำถามในแต่ละส่วน
3. ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับและนำมาใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตของท่าน จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามความเป็นจริง

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง สำหรับความร่วมมือที่ดีเยี่ยมของท่าน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว มีจำนวน 7 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและเติมข้อความในช่องว่างที่เว้นไว้

1. เพศ

ชาย หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด คู่ หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี / ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ.....ปี

6. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานอยู่ในแผนก

() 1. อายุรกรรม () 6. ตา หู คอ จมูก
 () 2. ศัลยกรรม () 7. การพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ
 () 3. สูตินรีเวชกรรม () 8. ผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน
 () 4. กุมารเวชกรรม () 9. อื่น ๆ โปรดระบุ
 () 5. ผู้ป่วยระยะวิกฤต

7. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยนี้.....ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ จำนวน 39 ข้อ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้สึกของท่านเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการบริการพยาบาลในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือท้ายของข้อรายการที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความสุขในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในหอผู้ป่วยตามข้อความในประโยคระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีความสุขในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในหอผู้ป่วยตามข้อความในประโยคระดับมาก
- 3 หมายถึง ท่านมีความสุขในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในหอผู้ป่วยตามข้อความในประโยคระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความสุขในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในหอผู้ป่วยตามข้อความในประโยคระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความสุขในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในหอผู้ป่วยตามข้อความในประโยคระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ก.ด้านการติดต่อสัมพันธ์					
1	ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน					
2	เมื่อท่านรู้สึกไม่สบาย เพื่อนร่วมงานจะดูแลท่าน					
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน					
4	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการสังสรรค์กันในเวลาพัก					
5	ท่านให้การช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ					
6	ผู้ร่วมงานจะช่วยเหลือท่านเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน					
7	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหอผู้ป่วยของท่าน					
8	บุคลากรในหอผู้ป่วยมีความรักผูกพันซึ่งกันและกัน					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9.	ผู้ร่วมงานจะแสดงความยินดีต่อพยาบาลผู้ใดผู้หนึ่งที่ได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงาน					
	ข. ด้านความรักในงาน					
10.	ท่านมีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
11.	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
12.	ท่านพอใจที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน					
13.	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน					
14.	ท่านสนุกกับการทำงาน					
15.	ท่านตั้งใจที่ได้ทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้					
16.	ท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
17.	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ในที่ทำงาน					
18.	ท่านภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน					
	ค. ด้านความสำเร็จในงาน					
19.	ท่านได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้					
20.	ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ					
21.	ท่านมีอิสระในการทำงาน					
22.	งานที่ท่านทำเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามที่ต้องการ					
23.	การได้ทำงานทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต					
24.	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่					
25.	ท่านได้รับสิ่งตอบแทนเมื่อท่านทำงานสำเร็จ					
26.	ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
27.	งานที่ท่านทำมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา					
	ง. ด้านการเป็นที่ยอมรับ					
28.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน					
29.	ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน					
30.	เพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของท่าน					
31.	เพื่อนร่วมงานแสดงความประทับใจ เมื่อท่านทำงานสำเร็จ					
32.	แพทย์ให้การยอมรับในความสามารถของท่าน					
33.	ผู้ป่วยยอมรับในความสามารถของท่าน					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
34.	ญาติผู้ป่วยยอมรับคำแนะนำของท่าน					
35.	บุคลากรในหน่วยงานอื่นยอมรับในความสามารถของท่าน					
36.	ท่านได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน					
37.	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่าง ๆ ของ หน่วยงาน					
38.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นเนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาเห็นความสามารถของท่าน					
39.	ท่านได้ใช้ความรู้ที่ทันสมัยมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ลักษณะงาน ของพยาบาลประจำการ จำนวน 32 ข้อ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือท้ายของข้อรายการที่ตรงกับความรู้สึกระดับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะงานในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะงานในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะงานในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะงานในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะงานในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ก.ความหลากหลายของงาน					
1.	ท่านได้ใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
2.	ท่านได้ใช้ทักษะความชำนาญหลายด้านในการปฏิบัติงาน					
3.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
4.	ท่านได้ใช้ความสามารถเฉพาะบุคคลในการพัฒนางาน					
5.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ					
6.	งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้องค์ความรู้ทางการพยาบาล					
7.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบให้เกิดความสำเร็จ					
8.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้สติปัญญา					
	ข.ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
9.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ให้การดูแลผู้ป่วยทั้งด้านร่างกาย จิตสังคมและจิตวิญญาณ					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10.	ท่านปฏิบัติงานครบทุกขั้นตอนตามมาตรฐานวิชาชีพ					
11.	งานที่ท่านปฏิบัติต้องรับผิดชอบวางแผนดูแลผู้ใช้บริการตั้งแต่เริ่มเข้าโรงพยาบาลจนจำหน่ายออกจากโรงพยาบาล					
12.	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะเป็นงานที่ใช้ความสามารถเฉพาะทาง					
13.	ผลการทำงานของท่านทำให้ผู้รับบริการยอมรับ					
14.	ผู้บังคับบัญชายอมรับผลการปฏิบัติงานของท่าน					
	ค. ความสำคัญของงาน					
15.	งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลต่อชีวิตของผู้ใช้บริการ					
16.	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ผู้ป่วยได้รับความปลอดภัย					
17.	งานที่ท่านปฏิบัติมีประโยชน์ต่อสังคม					
18.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของสังคม					
19.	งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร					
	ง. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
20.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
21.	งานที่ท่านปฏิบัติได้ใช้การพิจารณาไตร่ตรองอย่างมีเหตุผลด้วยตนเอง					
22.	ท่านได้รับโอกาสคิดริเริ่มวางแผนงานใหม่ ๆ					
23.	ท่านสามารถตัดสินใจด้วยตนเองอย่างมีเหตุผลก่อนลงมือปฏิบัติ					
24.	ท่านมีอิสระในการกำหนดขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน					
25.	ท่านสามารถเลือกตารางการทำงานของตนเอง					
26.	ท่านสามารถทำงานตัดสินใจด้วยตัวเองโดยไม่ต้องมีผู้ควบคุม					
	จ. ผลป้อนกลับของงาน					
27.	ท่านได้รับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขข้อบกพร่องทำให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น					
28.	ท่านได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยรวมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร					
29.	ท่านได้รับการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา					
30.	ผู้ใช้บริการแสดงความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
31.	ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
32.	ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานทั้งทางด้านความสำเร็จและความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
จำนวน 32 ข้อ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม การกระทำ และการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วย โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือท้ายของข้อรายการที่ตรงกับความรู้สึกรับรู้ของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยมาก |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรม การกระทำและการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยน้อยที่สุด |

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ก. ด้านการสร้างบารมี					
1.	หัวหน้าหอผู้ป่วยประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
2.	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีวิธีการทำให้ท่านเกิดความเคารพนับถือ					
3.	หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานทำให้เกิดความไว้วางใจในการทำงาน					
4.	หัวหน้าหอผู้ป่วยประพฤติตนโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม					
5.	หัวหน้าหอผู้ป่วยร่วมรับผิดชอบเมื่อเกิดความเสียหายหรือปัญหาในการทำงาน					
6.	หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานบนพื้นฐานของเหตุผล					
7.	หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้คุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน					
8.	หัวหน้าหอผู้ป่วยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจของตนเป็นสำคัญ					
	ข. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9.	หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ท่านเห็นคุณค่าในการทำงาน					
10.	หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ท่านเกิดความรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
11.	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีวิธีการสร้างทีมงานมีประสิทธิภาพ					
12.	หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ท่านเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นอยากจะทำงาน					
13.	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีวิธีการทำให้ท่านใช้จินตนาการในทางสร้างสรรค์					
14.	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีวิธีการทำให้ท่านเกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพันในงาน					
15.	หัวหน้าหอผู้ป่วยร่วมกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน					
	ค. ด้านการกระตุ้นปัญญา					
16.	หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ท่านเกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานในทางที่ดี					
17.	หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ท่านแสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์					
18.	หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมความสามารถของท่านในการแก้ไขปัญหา					
19.	หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ท่านหาวิธีการแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่					
20.	หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ท่านตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
21.	หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่วิพากษ์วิจารณ์ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล					
22.	หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามที่แสดงความคิดเห็นแตกต่างกัน					
	ง. การคำนึงถึงความเป็นบุคคล					
23.	หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่อท่านโดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล					
24.	หัวหน้าหอผู้ป่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น					
25.	หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติตนเป็นผู้สอน ให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน					
26.	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้คำปรึกษาชี้แนะการทำงานให้เกิดการพัฒนา					
27.	หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
28.	หัวหน้าหอผู้ป่วยสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
29.	หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายงานให้เหมาะสมตามศักยภาพของผู้ร่วมงาน					
30.	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้เกียรติแก่บุคลากรทุกคน					
31.	หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้ความสามารถและศักยภาพให้พยาบาลประจำการทุกคนเห็นความสามารถของแต่ละคน					



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีดังนี้

1. สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (ประกอบกรรณสูต, 2542) มีสูตรดังนี้

$$\text{สูตรสัมประสิทธิ์ } \alpha \text{ คือ } \alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_1^2}{S_x^2} \right)$$

เมื่อ	α	=	สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม
	K	=	จำนวนข้อแบบสอบถาม
	S_1^2	=	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_x^2	=	ความแปรปรวนของคะแนนของผู้รับการทดสอบทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) มีสูตรดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราฎร, 2545)

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

เมื่อ	\bar{X}	=	ค่าเฉลี่ย หรือมัชฌิมเลขคณิต
	$\sum X$	=	ผลรวมทั้งหมดของข้อมูล
	N	=	จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) มีสูตรดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราฎร, 2545)

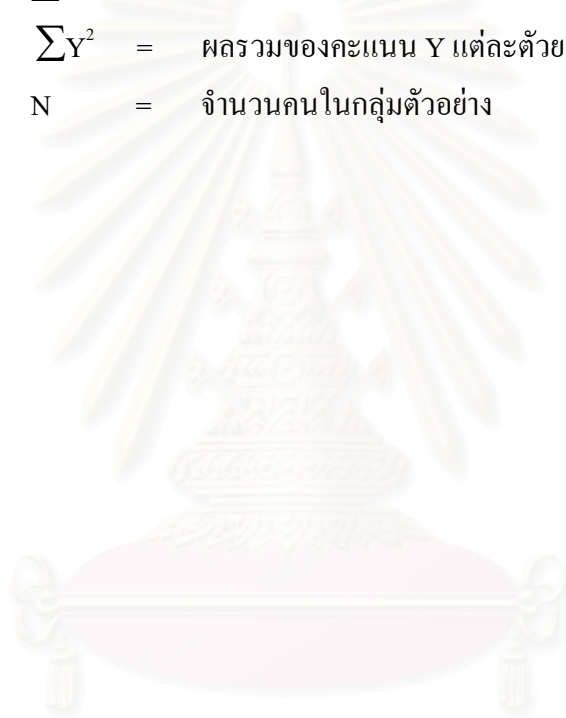
$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X$	=	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัว
	$\sum X^2$	=	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	N	=	จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

4. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีสูตรดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราฎร, 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}	=	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	=	ผลรวมของคะแนนชุด X
	$\sum Y$	=	ผลรวมของคะแนนชุด Y
	$\sum XY$	=	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
	$\sum X^2$	=	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	=	ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	N	=	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวพรรณิภา สืบสุข เกิดวันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2521 สำเร็จการศึกษา
หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (พย.บ.) จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา
2544 หลังจากจบการศึกษา เข้าทำงานตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ประจำหน่วยหออภิบาล
การหายใจ (R.C.U.) งานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ สังกัดคณะแพทยศาสตร์ศิริราช
พยาบาล โรงพยาบาลศิริราช และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2546 ปัจจุบันดำรง
ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 3 หออภิบาลการหายใจ งานการพยาบาลอายุรศาสตร์ฯ โรงพยาบาลศิริราช



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย