

ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ *

Personal Factors, Work Empowerment, Achievement Motivation, and Work Happiness of
Staff Nurses, Governmental University Hospitals

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล **
ยุพิน อังสุโรจน์ ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย ค่าถามด้านปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และมีความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การจรรยา และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐอยู่ในระดับสูง
 2. อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานแต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
 3. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ความสุขในการทำงาน, พยาบาลประจำการ

Abstract

The purposes of this research were to study the level of work happiness of staff nurses, governmental university hospitals and to

-
- * วิทยานิพนธ์ หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ** พยาบาลวิชาชีพ 6 หอผู้ป่วยไอซียูทารกแรกเกิด โรงพยาบาลรามารินทร์
- *** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

investigate relationships between personal factors, work empowerment, achievement motivation, and work happiness of staff nurses, governmental university hospitals. The sample consisted of 375 staff nurses. The research instrument was a questionnaire consisted of personal factor, work empowerment, achievement motivation and work happiness questions. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, contingency coefficient, and Pearson's product moment correlation coefficients.

Major findings were as follows:

1. Work happiness of staff nurses, governmental university hospitals was at the high level.

2. Age was significantly positive related with work happiness. Marital status was statistically related with work happiness ($p=.05$). Educational level was not significantly related with work happiness of staff nurses.

3. Work empowerment and achievement motivation were significantly positive related with work happiness of staff nurses, governmental university hospitals ($p=.05$).

Key words : Work empowerment, Achievement motivation, Work happiness, Staff nurses

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทุกวิชาชีพปฏิเสธ

ผลกระทบจากสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นไม่ได้ รวมทั้งวิชาชีพพยาบาล ซึ่งเป็นผู้ให้บริการสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุด ประมาณร้อยละ 78 ของบุคลากรทั้งหมด (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2545: 3) จึงต้องมีการปรับกระบวนการทัศนเรื่องสุขภาพทั้งของตนเองและให้บริการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งเสริมให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข และมีคุณภาพ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นองค์การใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก การบริหารงานมีความซับซ้อน ประกอบกับการทำงานของพยาบาลต้องกระทำต่อชีวิตของผู้อื่น ต้องมีคุณธรรม จริยธรรมสูง มีการผิดพลาดไม่ได้ เพราะความผิดพลาดหมายถึงชีวิตผู้อื่น (ฟาริดา อิบราฮิม, 2543) ระบบการทำงานของพยาบาลจึงต้องมีการกำกับอย่างเคร่งครัด และอาจส่งผลให้ขาดความสุขในการทำงานได้

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสำคัญต่อพยาบาลประจำการในการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน บุคคลที่ต้องการดำเนินงานให้ไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพจะทำงานของตนให้ดีขึ้นมีคุณภาพ ถ้าได้รับโอกาสและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ได้รับความรู้ฝึกฝนทักษะ ได้รับทรัพยากรและข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมการทำงานที่พอเพียง (Laschinger et al., 2003) พยาบาลประจำการที่มีความรู้ดีกว่าตนเองไร้อำนาจขาดการสนับสนุนและไม่ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชา จะมีความพึงพอใจในงานต่ำลง และขาดความสุขในการทำงาน (สายสมร เกลยกิตติ และ

อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2545; สุวิริยา สุวรรณโคตร, 2545; Veerapongsuchat, 2003; Erickson et al., 2003; Sumner, 2003)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญทำให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงาน (McClelland 1987 cited in Rue and Byars, 2003) พยาบาลควรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยการแสดงความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่แก้ไขปัญหาด้านต่างๆ ในการทำงาน การสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเอง เพื่อความสำเร็จในงาน พยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น หลังจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานเมื่องานสัมฤทธิ์ผล ย่อมนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน Lyubomirsky, 2001; Rue and Byars, 2003; Manion, 2003; Kall, 2004) นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส การศึกษา มีความเกี่ยวข้องกับความสุขในชีวิต ซึ่งให้ผลต่อความสุขของบุคคล (Diener, 2003)

ในการศึกษา ความสุขในการทำงานครั้งนี้ใช้แนวคิดของไดเนอร์ (Diener, 2003) ที่มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข (Happiness or Subjective well-being) ว่าคือความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต และประสบการณ์ในชีวิตหรือการกระทำเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูงและอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ ความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการ เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสภาพแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

(Life satisfaction) และมีอิทธิพลต่อความสุขสอดคล้องกับ ลดาวัลย์ รวมเมฆ (2544) ที่กล่าวว่าบรรยากาศวิชาชีพการพยาบาล หมายถึง บรรยากาศที่ให้ความพึงพอใจในงาน เป็นบรรยากาศที่พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารควรตระหนักถึงองค์ประกอบในการทำงาน ดำเนินการแก้ไขบรรยากาศที่ตึงเครียดและไม่เป็นสุขในองค์กร พร้อมการสร้างบรรยากาศที่เป็นสุขในงาน นอกจากนี้ ชีวันนท์ พิษสะกะ (2544) และประภัสสร จันทศรีธการ และยุพิน อังสุโรจน์ (2546) ทำการศึกษาที่สนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตงาน

การที่พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจะทำงานในวิชาชีพพยาบาลได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานในวิชาชีพ และเพิ่มผลผลิตหรือคุณภาพในการบริการพยาบาลจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กรพยาบาลจะสนับสนุนและส่งเสริมปัจจัยต่างๆที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานส่วนบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมอันจะทำให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขหรือมีสุขภาวะในการทำงานที่ดี จึงจะสามารถให้บริการด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพได้ ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานที่มีคุณค่าทางด้านสุขภาพให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน

ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
ของรัฐ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
ส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

สมมติฐานการวิจัย

1. อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข
ในการทำงาน

2. สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา
มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

3. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจใน
งาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ความสุขในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร คือพยาบาลประจำการที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

2. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา การได้รับ
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
และตัวแปรตามคือ ความสุขในการทำงาน

คำจำกัดความการวิจัย

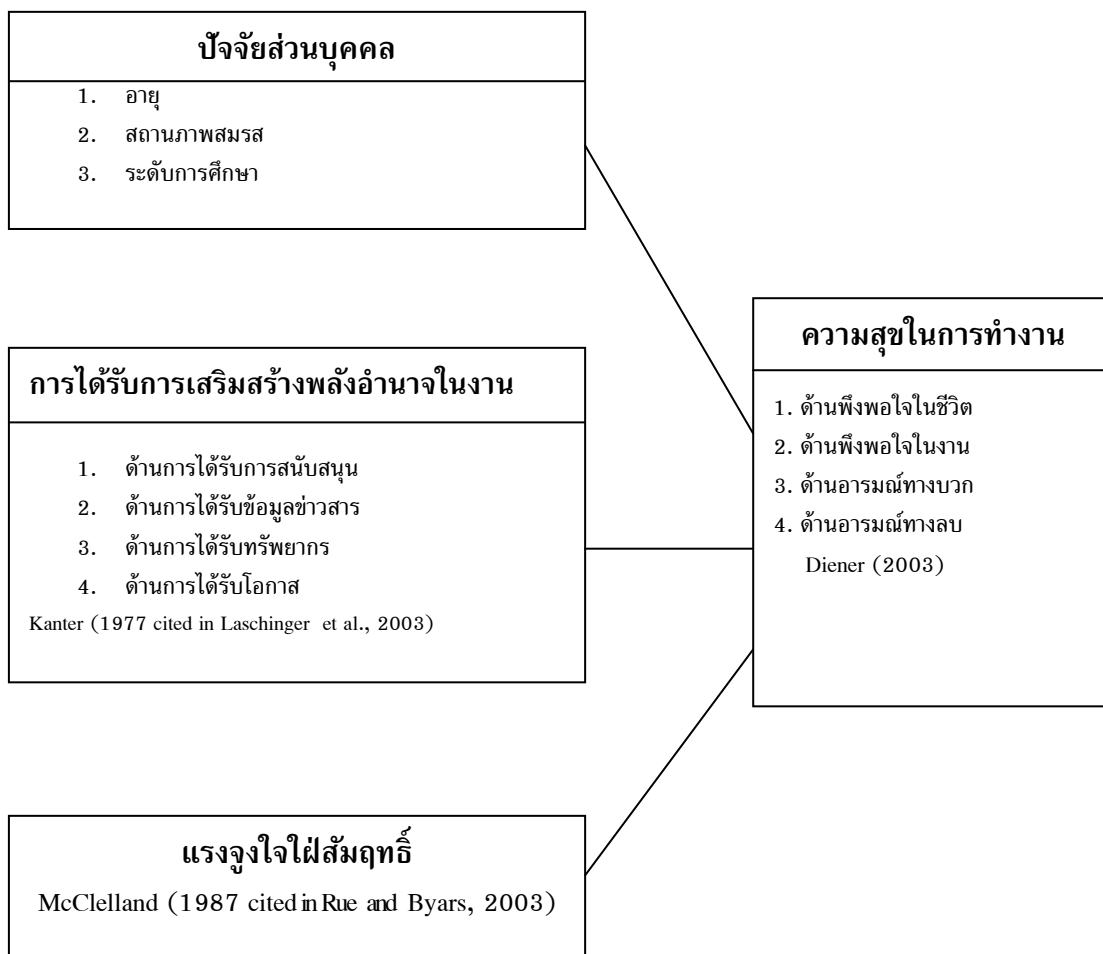
1. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจใน
งาน หมายถึง การที่พยาบาลประจำการของ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้รับการช่วยเหลือ
จากผู้บังคับบัญชาในด้านการสนับสนุน การได้รับ
ข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร และการได้รับ
โอกาส เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองในการทำงานให้
สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้
เกิดความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Kanter
(1977 cited in Laschinger et al., 2003)

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่
พยาบาลประจำการรับรู้ถึงทักษะภายในตนที่ต้องการ
ทำงานให้ได้ผลที่ดีที่สุด โดยการแสดงความรับผิดชอบ
ในหน้าที่ แก้ไขปัญหาในการทำงาน เกิด
ความภาคภูมิใจในตนเอง มีความมานะพากเพียร
โดยเฉพาะในงานที่ยาก และมีลักษณะท้าทาย
พยายามปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นเพื่อความสำเร็จ
ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ของ McClelland (1987 cited in Rue and Byars,
2003)

3. ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้
ของพยาบาลประจำการถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบ
หรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการ
ทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้
ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความ
สมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ ประกอบด้วย ความ
พึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์
ทางด้านบวก และอารมณ์ทางด้านลบ ตามแนวคิด
ของ Diener (2003)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาล
ประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ รวม
ทั้งสิ้น 5,965 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล
ประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
ของรัฐ ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน
จากประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง 375 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบ-
สอบถามซึ่งประกอบด้วยคำถาม 4 ตอน ดังนี้ ตอน
ที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาล
ประจำการ จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถาม
การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จำนวน
20 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จำนวน 11 ข้อ และตอนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการเป็นแบบสำรวจรายการ แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และความสุขในการทำงานเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีคะแนน 5 ถึง 1 คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด และมีเกณฑ์การแปลผล 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00) ระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49) ระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49) ระดับต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49) และระดับต่ำมาก (คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49) เครื่องมือดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเท่ากับ .88 เมื่อนำไปทดลองใช้และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และ 4 ของข้อมูลที่ทดลองใช้ .92, .91 และ .89 ตามลำดับ และจากข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจริง .94, .91 และ .90 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและ

ผ่านผู้ประสานงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้รับแบบสอบถามคืนสามารถใช้ในการวิเคราะห์ได้คิดเป็นร้อยละ 91 ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 54 วัน ตั้งแต่วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2547 ถึงวันที่ 30 มีนาคม 2547

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรรณ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนมากมีอายุ 21-30 ปี (ร้อยละ 55.2) มีสถานภาพสมรสโสด (ร้อยละ 69.9) และมีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 91.7)
2. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน

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

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสกับ
ความสุขในการทำงานพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (n =375)

ตัวแปร	ระดับความสุขในการทำงาน						C	χ^2	p-value
	ปานกลาง		สูง		สูงมาก				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
สถานภาพสมรส									
โสด	106	28.3	137	36.5	19	5.1			
คู่/หม้าย/หย่า/แยก	25	6.7	77	20.5	11	2.9			
รวม	131	34.9	214	57.1	30	8.0	.174	11. 7	.003
ระดับการศึกษา									
ปริญญาตรี	121	32.3	195	52.0	28	7.5			
สูงกว่าปริญญาตรี	10	2 .7	19	5.1	2	.5			
รวม	131	34.9	214	57.1	30	8.0	.027	.276	.871

3. สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับ
ความสุขในการทำงาน แต่ระดับการศึกษาไม่มีความ
สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (ตารางที่ 3)

4. อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข
ในการทำงาน

5. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจใน
งานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
(n =375)

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

อภิปรายผล

1. การศึกษาความสุขในการทำงานของ

พยาบาลประจำการ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการรับรู้ถึงความพึงพอใจในงานของตนเอง และมีอารมณ์ทางบวกในการทำงานอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากพยาบาลประจำการตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ของงานที่กระทำ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ส่งเสริมการใช้สติปัญญาให้พิจารณาเชิงเหตุผล ประกอบกับงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องกระทำกับคุณภาพชีวิตของบุคคลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พยาบาลต้องทำงานบนพื้นฐานของความรับผิดชอบเชิงศีลธรรม เพื่อการทำงานอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้ สมเหตุสมผลในการกระทำ จึงทำให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข ดังแนวคิดของไดเนอร์ (Diener, 2003) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน คือบุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ ความพึงพอใจในประสบการณ์ให้ผลต่ออารมณ์ทางบวก

มากกว่าอารมณ์ทางลบซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษา

ตัวประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ ของประภัสสร จันทศรีธการ และยุพิน อังสุโรจน์ (2546) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลมักเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของชีวิต โดยเฉพาะกิจกรรมการทำงาน มีความรู้สึกเป็นสุข พึงพอใจในการทำงาน และรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่า ส่งผลต่อการพัฒนางานบริการให้มีคุณภาพ ช่วยให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีความสุข ดังที่ ฟาริดา อิบราฮิม (2543) กล่าวว่าพยาบาลต้องช่วยเหลือตนเองให้สุขก่อน จึงจะช่วยเหลือให้คนอื่นได้ จากการศึกษาสนับสนุนดังกล่าว อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง เพราะพยาบาลประจำการมองเห็นคุณค่าในตนเอง กิจกรรมการทำงานของพยาบาลจึงเป็นบรรยากาศที่เป็นสุข

ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางบวกมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อธิบายได้ว่าพยาบาลมอง

เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่กระทำ ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกทางบวกในระดับสูงขณะทำงาน อีกทั้งคิดว่างานที่ทำได้บุญกุศล สอดคล้องกับแนวคิดของ ไดเนอร์ (Diener, 2003) ที่กล่าวว่า การกระทำกิจกรรมบนพื้นฐานเหตุผลเชิงศีลธรรม ทำให้เกิดความสุข ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการมีความรักและเอาใจใส่ในงานซึ่งเป็นภารกิจหลักที่กระทำ มีความรับผิดชอบต่องาน มองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงาน มีความพึงพอใจกับงาน ได้กระทำความดี ทำสิ่งที่ถูกต้อง และมองว่างานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานที่ตนชอบและงานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของไดเนอร์ (Diener, 2003) ที่กล่าวว่า กิจกรรมที่ทำให้บุคคลมีความสุขเกิดขึ้นจากการกระทำในสิ่งที่ ถูกต้องทำความดีมีประโยชน์ และอยู่บนพื้นฐานเหตุผลเชิงศีลธรรม และสอดคล้องกับลดาวัลย์ รวมเมฆ (2544) ที่กล่าวว่า บรรยากาศที่ให้ความพึงพอใจในงานเป็นบรรยากาศที่พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข

ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าพยาบาลมีพื้นฐานมาจากการดำเนินชีวิตที่หลากหลาย สภาพครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมที่แตกต่างกัน อาจทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในชีวิตที่แตกต่างกัน ประกอบกับพยาบาลมีความสมหวังในประสบการณ์ของชีวิตต่างกัน อาจทำให้มีความพึงพอใจในชีวิตต่างกัน หากพยาบาลไม่ได้รับความสมหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต ย่อมทำให้ความพึงพอใจในชีวิตลด

ต่ำลง และส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางลบของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ ที่ทำให้พยาบาลไม่สบายใจหรือคับข้องใจมีไม่มาก จึงทำให้พยาบาลมีอารมณ์ทางด้านลบต่ำกว่าความสุขในการทำงานด้านอื่น สอดคล้องกับแนวคิดของไดเนอร์ (Diener, 2003) ที่อธิบายว่า บุคคลจะมีความสุขเมื่อประสบการณ์ที่ได้รับส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกด้านลบในระดับต่ำ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1 อธิบายได้ว่า อายุ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญาและสังคมของแต่ละบุคคล บุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสมจะมีความสามารถในการปรับตัว มีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี สามารถเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ทำให้บุคคลนั้นทำงานได้อย่างมีความสุข (Diener, 2003) ในการวิจัยนี้ อายุส่วนมากของพยาบาลประจำการอยู่ระหว่าง 26-30 ปี ซึ่งเป็นวัยที่มีพัฒนาการด้าน ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ได้เป็นอย่างดี จึงส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ชีวันนท์ พิษสะกะ (2544) ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับการมี

พัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคม ซึ่งมีส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน จึงสนับสนุนว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้นหากผู้บริหารทางการพยาบาลจะสนับสนุนให้พยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงานควรคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุด้วย

สถานภาพสมรสกับความสุขในการทำงาน พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 อธิบายได้ว่า ครอบครัวเป็นแหล่งของความสุข ความรักและปัญญา มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง ก่อให้เกิดวุฒิภาวะทางอารมณ์มากขึ้น ทำให้มีเหตุผลไม่หวั่นไหว ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุขุมรอบคอบ คนที่แต่งงานแล้วจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ระบายความคับข้องใจในการทำงาน มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ มีคู่คิด สัมพันธภาพที่มีในครอบครัวช่วยลดความเครียดจากการทำงาน (เสาวรส คงชีพ, 2545) ในทำนองเดียวกัน ชมชื่น สมประเสริฐ (2542) ศึกษาวิจัยพบว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจในอาชีพมากกว่าพยาบาลที่เป็นโสด สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความสุขของไดเนอร์ (Diener, 2003) ที่กล่าวว่าสถานภาพสมรสเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง กับความสุข ดังนั้นหากผู้บริหารทางการพยาบาลจะสนับสนุนให้พยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงาน ควรจะคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถาน-ภาพสมรสด้วย

ระดับการศึกษากับความสุขในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 อาจเนื่องมาจากความสุขในการทำงานไม่ได้มาจากระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว อาจมีปัจจัยแทรกซ้อนอย่างอื่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ แต่ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนว่าแม้ระดับการศึกษาจะแตกต่างกัน แต่ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการไม่แตกต่างกัน

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 อธิบายได้ว่า หากพยาบาลประจำการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา พยาบาลจะมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากการ ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ทำให้พยาบาลประจำการเกิดอำนาจในตนเองที่จะตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ทัน เหตุการณ์ อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดศักยภาพและความภาคภูมิใจในการบริหารจัดการงานที่ตนรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านการสนับสนุน ด้านทรัพยากร และด้านการได้รับโอกาส (Laschinger, et al., 2003) ส่งผลให้พยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงานได้ หากผู้บริหารทางการพยาบาลพัฒนาให้มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

น่าจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของพยาบาล
ประจำการ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรง-
จูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของ
พยาบาลประจำการ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตาม
สมมติฐานข้อ 3 อธิบายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็น
แรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลในอาชีพต่าง ๆ ประสบ
ความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน (McClelland,
1987 cited in Rue and Byars, 2003) และ
จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ
พยาบาลประจำการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง
สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland ที่อธิบายว่า
บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำให้เกิดความสุข
สูงสุดในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ
ชมชื่น สมประเสริฐ (2542) พบว่า แรงจูงใจมีผล
ต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ
ส่งเสริมความสุขความสำเร็จในการทำงานสอดคล้อง
กับงานวิจัยในต่างประเทศที่พบว่าแรงจูงใจมีส่วน
เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานตลอดจนผลลัพธ์
ที่ดีต่อองค์การและวิชาชีพได้ (Lyubomirsky, 2001;
Newstrom and Davis, 2002; McClure and
Hinshaw, 2002; Rue and Byars, 2003; Diener,
2003; Kall, 2004) หากผู้บริหารทางการพยาบาล
พัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ น่าจะนำมา
ซึ่งความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การได้รับการ
เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการ
ทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ จึงควรหาแนวทางเพื่อส่งเสริม
ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ และ
สร้างสรรค์บรรยากาศที่เป็นสุขในการทำงานให้
เพิ่มขึ้นได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าความสุขในการ
ทำงานของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับสูง
อาจจะเป็นแนวทางการนำคุณค่าและประโยชน์ใน
งานวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาระบบงานที่ส่งเสริมความสุข
ในการทำงาน ซึ่งจะมีแนวโน้มให้ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ
ต่อผู้รับบริการ บุคลากร องค์กรและวิชาชีพได้

2. ควรส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรส่งเสริม และให้การ
สนับสนุนการได้รับโอกาส เนื่องจากผลการวิจัย
แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการได้รับการ
สนับสนุนด้านโอกาสน้อยกว่าด้านอื่น ทั้งนี้เพื่อให้
พยาบาลประจำการได้รับโอกาสเพื่อพัฒนาศักยภาพ
ของตนให้ทำงานอย่างมีความสุข อีกทั้งส่งเสริมให้
เกิดการพัฒนางานของบุคลากร ตลอดจนผลลัพธ์ที่ดี
ต่อผู้รับบริการ

3. ควรเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อันจะ
นำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข เกิดการปฏิบัติงาน
ที่ดี พยาบาลประจำการเกิดความเพียรพยายามใน
การทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขความสำเร็จในชีวิต
และหน้าที่การงาน นำมาซึ่งผลลัพธ์เชิงบวกต่อ
บุคลากร องค์กรวิชาชีพและผู้รับบริการได้

4. หากจะพัฒนาและสนับสนุนความสุข
ในการทำงานของพยาบาลประจำการ ผู้บริหารควร
จะคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ

สมรสเนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนระดับการศึกษาไม่มี ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน จึงสามารถพัฒนาในรูปแบบเดียวกันหรือให้การสนับสนุนในลักษณะเดียวกันได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
2. ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ให้พยาบาลทุกระดับในองค์กรพยาบาลได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงาน เพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานที่มีความสุข

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สมจิต หนูเจริญกุล และผู้ทรงคุณวุฒิอีก 4 ท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ ศาสตราจารย์ ดร. ประนอม โอทกานนท์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน ขอบพระคุณบุคลากรทุกสถาบัน ที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย และโรงพยาบาล รามาธิบดี และคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่สนับสนุนด้านการศึกษาและทุนการวิจัยบางส่วน สำหรับการศึกษาครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชีวันนัท พิชชะกะ. (2544). การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประภัสสร ฉันทศรีธการ และยุพิน อังสุโรจน์. (2546). การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วารสารประชากรศาสตร์. 19(1): 55-65.
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2543). การหาความสุขให้ตนเองของพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์. 18(2): 5-8.
- ลดาวลีย์ รวมเมฆ. (2544). ผู้บริหารการพยาบาล: บรรยายภาพที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 13(1): 17-23.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2545). การวิจัยทางการพยาบาล: หลักและแนวปฏิบัติ. เชียงใหม่: โครงการตำราคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- สายสมร เกลยกิตติ และ อารีย์วรรณ อ๋อมตานี. (2545). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ต่อการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ของ พยาบาลประจำการ. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 14(3): 23-30.
- สุวิริยา สุวรรณโคตร. (2545). คุณค่าของการพยาบาล. วารสารวิทยาลัยศรีมหาสารคาม. 4(2): 8-16.
- เสาวรส คงชีพ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับเชาว์อารมณ์ของพยาบาลประจำการ หน่วยงาน อุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Diener, E. (2003). **New directions in subjective well-being research: The cutting edge.** Available from: <http://google.com>. (2003,12,06).
- Erickson, J., et. al. (2003). The value of collaborative governance staff empowerment. **Journal of Nursing Administration.** 33(2): 96-104.
- Kall, R. (2004). **Happiness and positive experience in your bottom line: At work in business.** Available from: <http://www.futurehealth.org/Positive-Experience-Work-Business.htm> (2004,01,18).
- Laschinger, H. K. S., et al. (2003). Workplace empowerment and magnet hospital characteristics making the link. **Journal of Nursing Administration.** 33(7/8): 410-422.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational process in well-being. **American Psychologist.** 56(7): 239-249.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. **Journal of Nursing Administration.** 33(12): 652-655.
- McClure, M. L. and Hinshaw, A. S. (2002). **Magnet hospitals revisited: Attraction and retention of professional nurses.** Washington: American Nurses Publishing.
- Newstrom, J. W. and Davis, K. (2002). **Organizational behaviour: Human behaviour at work.** 11thed. New York: McGraw-Hill.
- Rue, L. W. and Byars, L. L. (2003). **Management skill and application.** 10thed. New York: McGraw-Hill.
- Sumner, J. 2003. Why are nurse leaving nursing. **Nursing Administration Quarterly.** 27(2):164-171.
- Veerapongsuchat, A. (2003). **Work empowerment and job retention of professional nurses in the Crown Prince Hospital.** (On line) available from: <http://google.com> (2003,01,1).