

ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน
ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม



ร้อยโทหญิงวิภาวรรณ บุญมั่ง

ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต


สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN ADVERSITY QUOTIENT, JOB CHARACTERISTICS,
WORK-FAMILY CONFLICT, AND JOY AT WORK OF STAFF NURSES,
HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION
OF THE MINISTRY OF DEFENSE



Lieutenant Wipawan Boonmung

ศูนย์วิทยทรัพยากร
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 2009

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่า
อุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม

โดย

ร้อยโทหญิง วิกาวรรณ บุญมั่ง

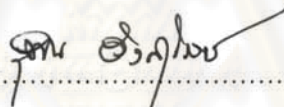
สาขาวิชา

การบริหารการพยาบาล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

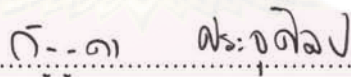
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต



..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอกหญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

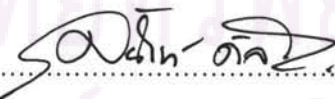
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุศิลป์)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี)



..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ ศลโกสุม)

ศูนย์วิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยารรณ บุญมั่ง : ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค
ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. (RELATIONSHIPS
BETWEEN ADVERSITY QUOTIENT, JOB CHARACTERISTICS, WORK-FAMILY
CONFLICT, AND JOY AT WORK OF STAFF NURSES, HOSPITALS UNDER THE
JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก :
ผศ.ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 130 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับ
ครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 350 คน ซึ่งได้
จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอนได้แก่
ข้อมูลส่วนบุคคล แบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค แบบสอบถาม
ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความสุขในการทำงาน ที่ผ่านการ
ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและวิเคราะห์ค่าความเที่ยงโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ครอนบาค มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .75 .89 .85 และ .83 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหา
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, $SD = 0.407$)
2. ลักษณะงานและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์
ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .506$, $r = .186$ ตามลำดับ)
3. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน
ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

สาขาวิชา...การบริหารการพยาบาล...ลายมือชื่อนิสิต..... วิชาทฤษฎี ๑๗
ปีการศึกษา.....2552.....ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

5077850236 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEYWORDS: ADVERSITY QUOTIENT / JOB CHARACTERISTICS / WORK-FAMILY CONFLICT / JOY AT WORK / STAFF NURSES

WIPAWAN BOONMUNG : RELATIONSHIPS BETWEEN ADVERSITY QUOTIENT, JOB CHARACTERISTICS, WORK-FAMILY CONFLICT, AND JOY AT WORK OF STAFF NURSES, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE. THESIS ADVISOR : ASST. PROF. AREEWAN OUMTANEE, Ph.D., 130 pp.

The purposes of this research were to study joy at work and to examine the relationships between adversity quotient, job characteristics, work-family conflict with joy at work of staff nurses in the hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Defense. The samples consisted of 350 staff nurses who worked in the hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Defense, and were selected by multi-stage random sampling. The research instruments were questionnaires consisting of five parts; Personal Information, Adversity Quotient (AQ), Job Characteristics (JC), Work-Family Conflict (WFC) and Joy at Work (JW). The instruments were tested for content validity and reliability. The Cronbach's alpha coefficients of AQ, JC, WFC and JW were .75,.89,.85, and .83 respectively. The data were analyzed by mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficients.

The major findings were as follows:

1. The average of joy at work of staff nurses was at the high level (\bar{x} =4.07, SD = 0.407).
2. Job characteristics and adversity quotient were positively related to joy at work of staff nurses with the significant at the .05 level (r = .506 and .186 respectively).
3. The work-family conflict was not related to joy at work of staff nurses.

Field of Study :.Nursing Administration...Student's Signature Wipawan Boonmung
 Academic Year :..... 2009.....Advisor's Signature Asst. Prof. Areewan Oumtanee

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ แก่ไขข้อบกพร่อง ให้การช่วยเหลือสนับสนุน เป็นที่ปรึกษา ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ตลอดจนเอาใจใส่และให้กำลังใจกับผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณคณะกรรมการบริหารหลักสูตร การบริหารการพยาบาล ที่ชี้แนะแนวทางและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ทำให้วิทยานิพนธ์มีความถูกต้อง สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุกุศลป ระธานสอบ วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุ่ม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ รวมทั้งประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา ซึ่งสามารถ นำมาปรับใช้กับการวิจัยได้เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่กรุณาตรวจสอบ ให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือ และช่วยปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล และฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลค่าย สุรนารีที่อนุญาตให้ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลจันทบุคกษา โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ โรงพยาบาลอานันทมหิดล โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิ ประสงค์ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม โรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์ และโรงพยาบาลค่าย จิตรประวัติ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย และขอขอบคุณพยาบาลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยเป็นอย่างดีในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ญาติพี่น้องทุกท่าน ที่ให้ความรักเอาใจใส่ ให้กำลังใจ สนับสนุนทุนทรัพย์และทุก ๆ อย่างให้กับผู้วิจัย และที่ขาดไม่ได้คือ ขอขอบคุณกัลยาณมิตรร่วมสถาบันทุกท่าน ที่ช่วยเหลือ ให้กำลังใจซึ่งกันและกันตลอดมา คุณค่า ของงานวิจัยนี้ ขอมอบแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
แนวเหตุผลและสมมติฐานในการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	8
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
บริบทโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.....	13
ความสุขในการทำงาน.....	19
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน.....	28
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค.....	28
ลักษณะงาน.....	37
ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว.....	42
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	49
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68

บทที่		
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
	สรุปผลการวิจัย.....	80
	อภิปรายผล.....	80
	ข้อเสนอแนะ.....	85
รายการอ้างอิง.....		88
ภาคผนวก.....		97
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	98
	ภาคผนวก ข ตัวอย่างหนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ.....	101
	ตัวอย่างหนังสือขอใช้เครื่องมือต่างประเทศ.....	102
	ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ.....	104
	ตัวอย่างหนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	105
	ตัวอย่างหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย.....	106
	ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	109
	ภาคผนวก ง สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	117
	ภาคผนวก ฉ การวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน	
	มาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและ	
	ฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงานและความขัดแย้งระหว่าง	
	งานกับครอบครัว.....	124
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....		130

ศูนย์วิทยพัชยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ณ

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม.....	53
2	จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน.....	54
3	วิธีการให้คะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค.....	58
4	ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นโดยรวมและราย ด้าน.....	70
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน ของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นโดยรวม และรายข้อ	71
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่า อุปสรรค ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนก เป็นโดยรวม และรายด้าน.....	74
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ลักษณะงาน ของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นโดยรวม และราย ด้าน.....	75
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัว ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนก เป็นโดยรวม และรายด้าน.....	76
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.....	77
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้น ฝ่าอุปสรรค จำแนกเป็นรายข้อ.....	125
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ลักษณะงาน จำแนกเป็นราย ข้อ และโดยรวม.....	127

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		ญ หน้า
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัว จำแนกเป็นรายข้อ และโดยรวม.....	129



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่องาน มีความกระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติและรักในงานของตน ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของManion (2003) เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง โดยการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากทำงาน แสดงพฤติกรรมยินดีที่จะทำงาน เช่น ตั้งใจปฏิบัติงาน ยิ้มแย้มมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือทำให้การดำเนินงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร และเกิดการคงอยู่ในงานของบุคลากร หากองค์กรมีนโยบายส่งเสริมการจัดการสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร ย่อมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร (Cowan and Hengstberger, 2006) ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญ และกำหนดแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (2550) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวม โดยมีคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา

จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในปัจจุบันทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และสภาพแวดล้อม ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาโดยเฉพาะภัยคุกคามทางสุขภาพ ทำให้ประชาชนเจ็บป่วยด้วยโรคที่มีความรุนแรงและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งประชาชนเองก็มีความตื่นตัว หันมาใส่ใจดูแลสุขภาพกันมากขึ้น และให้ความไว้วางใจ เลือกรับบริการกับโรงพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน โรงพยาบาลทุกสังกัดทั้งภาครัฐ และเอกชน รวมทั้งโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมจึงต้องปรับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การทำงานให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อคงรักษามาตรฐานไว้ ส่งผลให้บุคลากรในโรงพยาบาลโดยเฉพาะพยาบาลมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งจากการดูแลรักษาพยาบาลและการพัฒนาคุณภาพ หากผู้บริหารโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของงานมากกว่า

บุคลากร จะทำให้พยาบาลเกิดความเบื่อหน่าย เหนื่อยล้าจากการทำงาน ขาดความพึงพอใจในงาน และขาดความสุขในการทำงาน (รัชฎาพร สีดาดาศ, 2548)

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบสองด้าน ได้แก่ ลักษณะงานตามภารกิจของพยาบาลวิชาชีพและภารกิจทางการทหาร กล่าวคือ ด้านพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีบทบาทหน้าที่คล้ายกับพยาบาลวิชาชีพในสังกัดอื่น โดยให้บริการด้านการรักษาพยาบาลแก่ข้าราชการในสังกัดและครอบครัว ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และประชาชนทั่วไป รวมทั้งต้องดำเนินงานบริการสุขภาพตอบสนองต่อนโยบายของรัฐ ตามสิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติถ้วนหน้า และประกันสังคม ปัจจุบันทุกโรงพยาบาลรวมทั้งโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความจำเป็นต้องพัฒนางานคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และการรับรองเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ โดยมีสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.) เข้ามาประเมินเป็นระยะ ซึ่งในปัจจุบันโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลแล้วเป็นจำนวน 10 โรงหรือร้อยละ 62.5 จากจำนวนทั้งหมด 16 โรงพยาบาล โดยเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่และขนาดกลาง (ขนาด 150 เตียงขึ้นไป) โรงพยาบาลขนาดใหญ่ เช่น โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลพระปิ่นเกล้า โรงพยาบาลขนาดกลาง เช่น โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ โรงพยาบาลค่ายสุรนารี และ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม

นอกจากนี้พยาบาลยังต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพบริการ เพื่อรองรับการประกันคุณภาพการพยาบาลจากสภาการพยาบาล ทั้งด้านการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลให้ได้มาตรฐานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมถึงพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลที่มีความถูกต้องรวดเร็ว มีประสิทธิภาพตามความคาดหวังของผู้รับบริการที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ป่วย/ผู้รับบริการ และป้องกันการกระทำผิดพลาดเสียหายที่จะเกิดกับผู้ป่วย ซึ่งเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องตามมา และด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเพื่อให้โรงพยาบาลมีคุณภาพมาตรฐาน ได้รับความเชื่อถือจากประชาชน ถือว่างานการพยาบาลเป็นภาระงานที่ต้องเสียสละทั้งกายและใจ ต้องทำงานเร่งรีบแข่งกับเวลา ทำงานเป็นผลัด ทำให้แบบแผนการนอนหลับและการรับประทานอาหารไม่แน่นอน อีกทั้งเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและได้รับเชื้อโรคมกกว่าวิชาชีพอื่น เนื่องจากต้องทำงานอยู่กับผู้ป่วยตลอดเวลา และไม่มีเวลาได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ บางครั้งรับภาระเกินหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่นการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานรักษาพยาบาลโดยตรง (ทัศนยา บุญทอง, 2543)

ลักษณะงานอีกด้านของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมคือ ลักษณะทางการทหาร โดยมีลักษณะของความเป็นองค์การทหาร และมีบทบาทหน้าที่ของทหาร ทำให้

มีความแตกต่างกับพยาบาลสังกัดอื่น กล่าวคือต้องเป็นผู้มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามธรรมเนียมทหาร (บุญเยี่ยม สาริมาณ, 2536) ลักษณะการทำงานจะมีสายบังคับบัญชาตามชั้นยศ การบริหารงานเป็นลำดับชั้น มีกฎระเบียบทางทหารที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และต้องเชื่อฟังรวมทั้งปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจัดอยู่ในกลุ่มนายทหารเหล่าแพทย์ มีหน้าที่ให้บริการทางการแพทย์กับทหารทั้งยามปกติ และเมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่สงบภายในประเทศ โดยยามปกติให้การดูแลรักษาพยาบาลกับทหารที่เข้ามาใช้บริการในโรงพยาบาล และส่งเสริมสุขภาพกับหน่วยทหาร หรือชุมชนครอบครัวทหารในเขตพื้นที่รับผิดชอบ เมื่อเกิดความไม่สงบหรือภัยสงครามขึ้นในประเทศ พยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต้องอยู่ประจำหน่วยและรอรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ในการเป็นกำลังสนับสนุน และให้การช่วยเหลือหรือออกประจำตามหน่วยรบต่าง ๆ เพื่อให้การรักษาพยาบาลกับเหล่าทหารที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติภารกิจการป้องกันรักษาประเทศ และออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ให้การดูแลรักษาประชาชนตามหมู่บ้านต่าง ๆ เช่นราชการสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ราชการชายแดนเขาพระวิหาร ราชการฐานทัพเรือสัตหีบ ซึ่งถือว่าเป็นงานที่ต้องใช้ความอดทน ความระมัดระวังในการทำงาน และเสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิต

จากทั้งลักษณะงานทางด้านการพยาบาลและทางทหาร ที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการได้รับมอบหมายงานที่ต้องจัดทำเอกสารจำนวนมากจากงานพัฒนาคุณภาพ ซึ่งไม่สามารถทำให้เสร็จในเวลางาน จึงต้องนำกลับไปทำที่บ้าน ขณะเดียวกันก็ต้องดูแลเอาใจใส่ครอบครัวด้วยหรือถ้ามีปัญหาภายในครอบครัวก็อาจส่งผลกระทบต่องานได้เช่นกัน จึงเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้ (Van et al., 2004) ทำให้พยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความเหนื่อยล้าทั้งทางอารมณ์และทางด้านร่างกาย ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และขาดความสุขในการทำงานหรือมีความสุขในการทำงานในระดับต่ำได้ เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ จะมีความรู้สึกเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างไม่มีความสุข ในที่สุด จะมีการขาดงาน ย้ายสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสุขในงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับปานกลาง (นิตยา สง่างงษ์, 2545) และจากสถิติของกองกำลังพลกระทรวงกลาโหม (2548, อ้างถึงในสุทธิดา เรืองเพ็ง, 2550) พบว่าร้อยละ 6 ของพยาบาลประจำการกระทรวงกลาโหมในปี พ.ศ.2548 มีการเปลี่ยนงานทั้งการโอนตำแหน่งโยกย้าย และลาออกอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผลการประเมินความสุขในการทำงานของโรงพยาบาล

สังกัดกระทรวงกลาโหมแห่งหนึ่งปี พ.ศ.2551(โรงพยาบาลค่ายสุรนารี, 2551) พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านที่ควรปรับปรุง ได้แก่ การขาดแคลนพยาบาลทำให้มีภาระงานมาก สายการบังคับบัญชาล่าช้า และสถานที่ทำงานคับแคบ รวมถึงสาเหตุที่ทำให้พยาบาลขาดความสุขในการทำงานจึงลาออก เปลี่ยนอาชีพ หรือโยกย้ายงานเนื่องจาก ลักษณะงานที่หนัก บุคลากรไม่เพียงพอ ลักษณะการบริหารไม่ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงาน ขาดการส่งเสริมสนับสนุน เงินเดือนน้อย ขาดโอกาสก้าวหน้าในงาน (พาริดา อิบราฮิม, 2543) จากสถานการณ์ดังกล่าวการสร้างความสุขในการทำงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็จะเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร มีความกระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผลการทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ และเกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาล (Tzeng, 2002) ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์จึงต้องตระหนักถึงการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพยาบาลประจำการ และหาความสัมพันธ์ที่ส่งเสริมให้พยาบาลประจำการทำงานอย่างมีความสุขมากขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551; Stoltz, 1997) ลักษณะงาน (พรธนิภา สืบสุข, 2548; Manion, 2003) และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (ดวงฤทัย คชเสนี, 2549)

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคเป็นปัจจัยหนึ่งที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน โดย Stoltz (1997) กล่าวว่าคนที่บุคคลมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ คิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายและมีไว้ให้แก้ไข ไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคต่าง ๆ ปัญหาต้องมีทางออกและมีจุดจบ จึงเป็นผู้ที่มีความอดทน ไม่ย่อท้อ พยายามแก้ไขปัญหาย่างมีสติ ซึ่งบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคสูงจะมีความสุขได้มากกว่าผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคต่ำ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Johnson and Monica (2005) พบว่าบุคคลที่มองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสูง และมีพฤติกรรมตั้งใจทำงาน จะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้เป็นอย่างดี มีสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส และมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด พบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ลักษณะงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน ลักษณะงานเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน การที่บุคคลรู้ว่าลักษณะงานของตนเองมีความหลากหลาย ทำทลายความสามารถ งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น มีอิสระในการทำงาน สามารถตัดสินใจแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้โดยที่ผู้บังคับบัญชารับฟังและให้การยอมรับ และได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน กระตือรือร้น ทุ่มเทในการทำงาน (Hackman and Oldham, 1980) ซึ่งความพึงพอใจในงานส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน Manion (2003) และ พวงเพ็ญ ชุณหพราน (2549) กล่าวว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน รวมถึงชนิดของงาน ความแตกต่างของงาน งานที่มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น ความมีอิสระในงาน และงานทำให้มีโอกาสต่าง ๆ มากขึ้นจะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Forren (2004) พบว่าการที่พยาบาลรับรู้ว่างานที่ทำเป็นงานที่หลากหลาย ทำทลายความสามารถจะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว งานและครอบครัวถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในชีวิตของบุคคล การที่บุคคลจะมีความสุขทั้งในการทำงานและชีวิตครอบครัวได้นั้น ต้องมีความสมดุลทั้งเรื่องงานและครอบครัว (ดวงฤทัย คชเสนี, 2549) เช่นเดียวกับ Bonnie (2009) กล่าวว่าผู้ที่อยู่ในวัยทำงานต้องให้ความสำคัญทั้งเรื่องงานและครอบครัว เพื่อรักษาความสมดุลของงานกับครอบครัวไว้ เมื่อบุคคลสามารถจัดการเรื่องงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ก็จะมีมีความสุขทั้งเรื่องงานและครอบครัว จากสภาพเศรษฐกิจ สังคมในปัจจุบันที่ประสบกับปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ สมาชิกในครอบครัวต้องช่วยกันทำงานหารายได้มาดูแลครอบครัว ผู้หญิงจึงต้องออกไปทำงานนอกบ้าน ขณะเดียวกันก็ต้องมีเวลาดูแลครอบครัวด้วย ถ้าบุคคลทุ่มเทให้กับเรื่องใดเรื่องหนึ่งมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถดูแลครอบครัว หรือบิดา มารดาได้อย่างเต็มที่ อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวได้ ซึ่งความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งในรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว และครอบครัวก้าวก่ายงานมีผลต่อการทำให้เกิดความเครียดในการทำงานเพิ่มขึ้น และความสุขในการทำงานลดลง (Greenhaus et al., 2002) สอดคล้องกับการศึกษาของ Garry et al. (2010) พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว จะทำให้สมาธิในการทำงานลดลง มีความรู้สึกเหนื่อยล้า ไม่อยากทำงาน และขาดความสุขในการทำงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด

กระทรวงกลาโหม เพื่อให้ผู้บริหารทางการแพทย์บาลใช้ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน และกำหนดนโยบายการจัดการสำหรับการทำงานให้มีความสุขแก่พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับใด

2. ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

แนวเหตุผลและสมมติฐานในการวิจัย

ความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาให้เกิดขึ้นในการทำงานขององค์การ ความสุขในการทำงานจะนำมาซึ่งผลการทำงานที่มีคุณภาพ เกิดผลดีต่อบุคคล และองค์การ เช่นเดียวกับการทำงานของพยาบาล แม้ว่าภาระงานจะหนัก เหนื่อยและเร่งรีบการทำงานให้เสร็จตามเวลา Manion (2003) กล่าวว่า หากในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้ร่วมงานให้การยอมรับ ได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ และบุคคลรู้สึกรักในงานที่ปฏิบัติอยู่ ความสุขในการทำงานก็สามารถเกิดขึ้นได้ จากการทบทวนวรรณกรรมมีปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานประกอบด้วย ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ดังนี้

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค Stoltz (1997) กล่าวว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค คือการที่บุคคลยืนหยัดเอาชนะอุปสรรค ความยากลำบากต่าง ๆ มีความตั้งใจแน่วแน่ อดทน เพียรพยายามอย่างสูงในการฟื้นฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ โดยไม่ทำถอยหรือล้มเลิกไปก่อนกลางคัน มีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา คิดว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีทางแก้ไข และมีทางออก พยาบาลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสูงจะเป็นผู้ที่มีความเข้มแข็ง ตั้งใจทำงาน มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี บุคลากรเองก็จะประสบความสำเร็จในอาชีพ และเกิดความสุขในการ

ทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้นในการวิจัยนี้คาดว่าบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสูงจะมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ลักษณะงาน เป็นลักษณะหรือรูปแบบของงานที่ปฏิบัติ Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่าลักษณะงานขององค์การที่จะจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากทำงานนั้น จะมีลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย มีเอกลักษณ์เฉพาะ มีความสำคัญต่อตนเองและผู้อื่น และเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติรับทราบถึงผลการทำงานของตนทั้งงานที่ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไข และงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคคลรับรู้ว่างานของตนเองนั้นมีคุณค่า มีความสำคัญ จึงเต็มใจที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถ และมีความสุขในการทำงานสอดคล้องกับ Shermerhorn (1996) กล่าวว่างานที่มีความหลากหลาย และมีความอิสระในการทำงานสูง จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และความสุขในการทำงานสูงเช่นกัน ลักษณะงานของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จะมีลักษณะของสายการบังคับบัญชาตามชั้นยศ ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด หากผู้บังคับบัญชามีความเข้มงวด ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำก็จะเป็นรูปแบบเดิม จำเจ ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงาน หรือทำงานไปตามหน้าที่เท่านั้น ส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง ดังนั้นในการวิจัยนี้ คาดว่าลักษณะงานที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีความสุขในการทำงานสูง

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว เป็นสภาวะที่บุคคลเกิดความไม่สมดุลในการรับบทบาทด้านการทำงานและบทบาทด้านครอบครัว (Greenhaus,1985) จากแนวคิดของ Netemeyer, Boles and McMurrion (1996) พบว่าสาเหตุของการเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมี 2 สาเหตุคืองานก้าวก่ายครอบครัว เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป บางครั้งต้องนำกลับมาทำงานต่อที่บ้าน และครอบครัวก้าวก่ายงาน เช่น มีภาระครอบครัวต้องดูแล หรือมีปัญหาภายในครอบครัว ทำให้การบริหารเวลาในการทำงานกับการให้ความดูแลเอาใจใส่บุคคลภายในครอบครัวไม่สมดุล (เชลิสสา ศิริมหันต์ ,2551) โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีลักษณะงานทั้งงานการพยาบาล และงานทางทหาร อาจทำให้ไม่สามารถจัดสรรเรื่องงานและครอบครัวให้ลงตัวได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อตนเอง ครอบครัว และองค์การ โดยบุคคลจะมีความเครียด เบื่อหน่าย เหนื่อยล้าทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การไม่มีคุณภาพ เกิด

ผลเสียต่อองค์การ ขณะเดียวกันการที่บุคคลขาดการดูแลเอาใจใส่ครอบครัวเนื่องจากให้ความสำคัญกับงานมากกว่า ก็จะทำให้ปัญหาครอบครัวตามมาได้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะงานก้าวกายครอบครัว และครอบครัวก้าวกายงานจะทำให้ความสุขในการทำงานลดลง

จากแนวคิดและการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
3. งานก้าวกายครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
4. ครอบครัวก้าวกายงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลประจำการ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง และได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ขนาดเตียง 150 เตียงขึ้นไปจำนวน 16 โรงพยาบาล

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคือ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความสุขในการทำงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **ความสุขในการทำงาน (Joy at work)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อการทำงาน โดยปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับมีความรู้สึกสุขใจที่ผลงานประสบความสำเร็จ ประเมินตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ด้วยแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งใช้แนวคิดของ Manion (2003) ประกอบด้วย 4 ด้านคือ

1.1 การติดต่อ (Connections) หมายถึงการที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณเองมีการติดต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานอย่างราบรื่น มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันโดยให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพที่ดี และมีความปรารถนาดีต่อกันของผู้ร่วมงาน

1.2 ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึงพยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถและสามารถทำงานได้เสร็จสมบูรณ์ เกิดความรู้สึกทางบวก มีความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาและประสบความสำเร็จ

1.3 ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึงการที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานในปัจจุบันทั้งด้านการพยาบาลและทางทหารเป็นงานที่ชอบ ฟังพอใจ มีความผูกพันกับงาน รู้สึกยินดีที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความกระตือรือร้น เพลิดเพลินใจในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความสนุก และด้วยความเต็มใจ

1.4 การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึงการที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากบุคลากรที่งานทางด้านสุขภาพ ผู้ป่วย และญาติของผู้ป่วย ในการปฏิบัติงานการพยาบาลและปฏิบัติการทางทหารที่ได้รับมอบหมาย

2. ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity quotient) หมายถึงการที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณมีความพากเพียร ความตั้งใจแน่วแน่อดทน เพียรพยายามอย่างสูงในการฟื้นฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ โดยไม่ท้อถอย มีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา คิดว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีทางแก้ไข และมีทางออก วัดได้จากแบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค โดยใช้เครื่องมือ ARP (The Adversity Response Profile) Quick Take™ ของ Stoltz (1997) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การควบคุมจัดการ (Control = C) หมายถึงการที่พยาบาลประจำการรับรู้ถึงความสามารถในการควบคุมตนเองให้ผ่านพ้นปัญหาและความยากลำบาก มีอำนาจในตนเองและมีความหวังอยู่เสมอ ใช้สติในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ไม่ย่อท้อ มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา พยายามหาทางออกให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น

2.2 การรับรู้ต้นเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership = O₂) หมายถึงการที่พยาบาลประจำการรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการค้นหาสาเหตุของปัญหาได้ พิจารณาถึงสิ่งที่เคยทำผิดพลาดในอดีตว่ามีสาเหตุจากสิ่งใด วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และตระหนักว่าเป็นความรับผิดชอบที่ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยไม่ตำหนิหรือโทษตนเองมากเกินไป ไม่กล้าตัดสินใจ คิดว่าปัญหาของหน่วยงานเป็นสิ่งที่ตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ช่วยแก้ไขปัญหให้กับองค์กร ไม่ผลักภาระไปให้กับผู้อื่น

2.3 การเข้าถึงปัญหาอย่างมีสติ (Reach = R) หมายถึงการที่พยาบาลประจำการรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการเข้าถึงปัญหาอย่างมีสติสัมปชัญญะ ไม่ตื่นตระหนก มีความสามารถที่จะจำกัดการแพร่กระจายของปัญหาและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาอย่างมีสติ ไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น

2.4 ความอดทน (Endurance = E) หมายถึงการที่พยาบาลประจำการมีความอดทนต่อปัญหา รับรู้ว่าปัญหาและอุปสรรคจะคงอยู่เพียงชั่วคราว ถึงแม้ว่าปัญหาหรืออุปสรรคจะมากหรือลำบากเพียงใด มีความสามารถในการรับมือกับความยาวนานของปัญหา และพยายามหาหนทางแก้ไขปัญหาให้หมดไป

3. ลักษณะงาน (Job characteristics) หมายถึงการที่พยาบาลประจำการรับรู้ถึงลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ว่าเป็นงานที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เป็นงานที่มีคุณค่า มีความสำคัญ ประเมินตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยวัดจากแบบสอบถามลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้

3.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึงการที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีกิจกรรมหลายอย่าง มีความแตกต่างกัน ซึ่งต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถหลาย ๆ ด้าน เช่น ทักษะการปฏิบัติการพยาบาล ทักษะการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

3.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึงการรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ว่าเป็นงานที่พยาบาลสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ และมีความชัดเจนเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงาน มีขอบเขตของงาน และการประเมินผลของงานอย่างเป็นรูปธรรม

3.3 ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึงการรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติว่าผลของงานมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลอื่น หน่วยงาน และโรงพยาบาล ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ทำให้พยาบาลมองเห็นความสำคัญ และเห็นคุณค่าในงาน

3.4 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึงการรับรู้ของพยาบาลประจำการต่องานที่ปฏิบัติ ว่ามีลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้พยาบาลได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจใช้กระบวนการทำงานด้วยตนเองตามขอบเขตวิชาชีพ เกี่ยวกับการพัฒนางาน การจัดสรรเวลาดาน และการแก้ปัญหาในงาน

3.5 ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึงลักษณะงานที่พยาบาลได้รับ ข้อมูลป้อนกลับ จากผู้ประเมินผลงานเกี่ยวกับประสิทธิผลของงานที่ตนได้ปฏิบัติไปแล้ว โดยเป็น ข้อมูลที่ชัดเจน โปร่งใสทั้งความสำเร็จและความผิดพลาด มีลายลักษณ์อักษรระบุไว้ทั้งของ หน่วยงานและรายบุคคล

4. **ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work-family conflict)** หมายถึงการที่ พยาบาลประจำการรับรู้ถึงความไม่สมดุลระหว่างชีวิตครอบครัว และการทำงาน และมีการก้าว ก้าวซึ่งกันและกัน โดยที่ตนเองให้ความสำคัญกับบทบาทใดบทบาทหนึ่งมากเกินไป จนเกิดผล กระทบกับอีกบทบาทหนึ่ง วัดจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Netemeyer, Boles and McMurrian (1996) มาจากสาเหตุ 2 ด้าน ดังนี้

4.1 งานก้าวก้าวยครอบครัว (Work interfered with family conflict)) หมายถึงการ ที่พยาบาลประจำการรับรู้ถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจากงาน เป็นการที่ตนเองทุ่มเทเวลา กับการทำงานมากจนเกินไป หรือนำความเครียดจากการทำงานเข้ามาภายในครอบครัว ทำให้ เกิดผลกระทบต่อครอบครัวได้ ทำให้ครอบครัวไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ ขาดความอบอุ่น อาจเกิด ปัญหาครอบครัวตามมาได้

4.2 ครอบครัวก้าวก้าวยงาน (Family interfered with work conflict) หมายถึงการ ที่พยาบาลประจำการรับรู้ถึงความขัดแย้งเกิดจากความต้องการของครอบครัว การให้ความสำคัญ กับครอบครัวมากจนเกินไป หรือความเครียดที่มาจากครอบครัว ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้ ขาดความสนใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง หรือขาดงานเพื่อไปดูแลครอบครัว

5. **พยาบาลประจำการ** หมายถึงพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นไป และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง รวมทั้ง ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม ตำแหน่งพยาบาลประจำการ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้งแผนกผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน

6. **โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม** หมายถึงโรงพยาบาลที่ให้การรักษาพยาบาล ทหาร ข้าราชการกลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง และครอบครัวตลอดจนพลเรือนทั่วไป จำแนกเป็น 3 เหล่าทัพได้แก่ กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ขนาดเตียง 150 เตียงขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการบริหารจัดการให้พยาบาลทำงาน อย่างมีความสุขมากขึ้น

2. เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา หนังสือ วารสาร บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญเป็นหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

- โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
1. หน้าที่และภารกิจของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
 2. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
- ความสุขในการทำงาน
1. ความหมายของความสุขในการทำงาน
 2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 3. การประเมินความสุขในการทำงาน
 4. วิธีการสร้างความสุขในการทำงาน
- ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน
1. ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค
 - 1.1 ความหมายของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค
 - 1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงาน
 2. ลักษณะงาน
 - 2.1 ความหมายของลักษณะงาน
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน
 - 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความสุขในการทำงาน
 3. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
 - 3.1 ความหมายของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความสุขในการทำงาน
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
กรอบแนวคิดการวิจัย

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นองค์การที่ให้บริการทางด้านสุขภาพแก่ทหาร ข้าราชการกลาโหมและครอบครัว ลูกจ้าง ตลอดจนประชาชนทั่วไปจำแนกลักษณะหน่วยงานเป็นโรงพยาบาล หน่วยตรวจโรค หน่วยเสนารักษ์ มีหน้าที่และภารกิจดังนี้

1. หน้าที่และภารกิจของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีหน้าที่และภารกิจ ดังนี้

1.1 ให้การรักษาพยาบาล ทหาร ข้าราชการกลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง และครอบครัว ตลอดจนพลเรือนทั่วไป

1.2 เป็นโรงพยาบาลเพื่อใช้ในการฝึกศึกษาและดูงาน ให้กับแพทย์ประจำบ้าน แพทย์ฝึกหัด พยาบาล นักเรียนแพทย์ นักเรียนพยาบาล นักเรียนผู้ช่วยพยาบาล นักเรียนนายสิบเหล่าแพทย์ และการศึกษาดูงานของการต่อยอดการศึกษาของหลักสูตรต่าง ๆ รวมถึงให้การสนับสนุนการศึกษา วิจัยแก่แพทย์ พยาบาล ตลอดจนบุคลากรทางสาธารณสุข

1.3 ดำเนินงานเวชกรรมป้องกันแก่หน่วยทหารในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

1.4 ดำเนินงานสงเคราะห์ทางการแพทย์ตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ให้บริการทางการแพทย์ตามพื้นที่ขอการสนับสนุนตลอดจนพลเรือนทั่วไป

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วยโรงพยาบาลในสังกัด 3 เหล่าทัพได้แก่ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ จะมีหน้าที่และภารกิจเฉพาะแต่ละกองทัพโดยมีรายละเอียดดังนี้

โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก

โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบกมีเจ้ากรมแพทย์ทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อกองทัพบก โดยมีโรงพยาบาลที่เป็นหน่วยขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหารบก 3 โรงพยาบาลคือ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลอานันทมหิดล และโรงพยาบาลค่ายสุรนารี ส่วนโรงพยาบาลอื่น ๆ ในสังกัดกองทัพบกเป็นหน่วยที่ขึ้นตรงกับกองทัพภาคต่าง ๆ ซึ่งนโยบายของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบกต้องสอดคล้องกับนโยบายของกรมแพทย์ทหารบก (กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารบก, 2546)

หน้าที่และภารกิจของโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก มีดังนี้

1. วางแผน อำนวยการ ประสานงาน แนะนำ กำกับ การ ดำเนินการวิจัยและพัฒนา เกี่ยวกับการผลิต จัดหา ส่งกำลังซ่อมบำรุงบริการ พยาธิวิทยา เวชกรรมป้องกัน ทันตกรรม และ การรักษาพยาบาลของกองทัพบก
2. ให้บริการทางการแพทย์ตามพื้นที่ขอการรับการสนับสนุนทางทหารตลอดจนพลเรือน ทั่วไป โดยเฉพาะเมื่อเกิดความไม่สงบภายในประเทศ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบกจะมีนโยบาย ส่งกำลังสายแพทย์เข้าไปช่วยเหลือในพื้นที่นั้น เช่นเดียวกับกองกำลังทหารหน่วยอื่น
3. ใช้สำหรับการฝึกและการศึกษาให้กับแพทย์ประจำบ้าน แพทย์ฝึกหัด พยาบาล นักเรียนแพทย์ทหารวิทยาลัยแพทย์ศาสตร์พระมงกุฎเกล้า วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก และ นักเรียนนายสิบเหล่าแพทย์
4. กำหนดหลักนิยม และทำตำรา ตลอดทั้งการฝึกและศึกษา ทั้งนี้เกี่ยวกับกิจการ และสิ่งอุปกรณ์ของเหล่าทหารแพทย์

โรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ

โรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือมีเจ้ากรมแพทย์ทหารเรือเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เป็น ส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อกองทัพเรือ นโยบายต่าง ๆ ของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือ ขึ้นอยู่กับ ภารกิจของกรมแพทย์ทหารเรือ (กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารเรือ, 2543)

หน้าที่และภารกิจของโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือมีดังนี้

1. อำนวยการ วางแผน ประสานงาน ควบคุม แนะนำ และกำกับ เกี่ยวกับกิจการแพทย์ ของกองทัพเรือ
2. ดำเนินการส่งกำลังบำรุงเกี่ยวกับกิจการแพทย์เพื่อสนับสนุนหน่วยต่าง ๆ ใน กองทัพเรือ
3. ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการเวชศาสตร์ใต้น้ำและการบิน โดยมีกองเวชศาสตร์ใต้น้ำและ การบินพลเรือนเป็นผู้รับผิดชอบ โดยแบ่งเป็น 3 แผนกดังนี้
 - 3.1 แผนกเวชศาสตร์ใต้น้ำ มีหน้าที่วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับด้านเวช ศาสตร์ใต้น้ำตรวจสุขภาพผู้ปฏิบัติการใต้น้ำ ตามมาตรฐานที่กำหนด และให้การรักษาพยาบาลแก่ ผู้ป่วยอันเนื่องมาจากการปฏิบัติการใต้น้ำ ตลอดจนทำการรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่จำเป็นต้องใช้ ห้องปรับอากาศสอบสวนหาสาเหตุกำหนดมาตรการในเรื่องที่เกี่ยวกับนิรภัยเวชกรรมใต้น้ำ
 - 3.2 แผนกเวชศาสตร์การบิน มีหน้าที่วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับด้านเวช ศาสตร์การบิน ตรวจสุขภาพผู้ปฏิบัติการในอากาศ ตามมาตรฐานที่กำหนด สอบสวนหาสาเหตุ

และกำหนดการในเรื่องที่เกี่ยวกับนิรภัย รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการส่งกลับทางอากาศ

3.3 แผนกปรับบรรยากาศ มีหน้าที่ดำเนินการซ่อมบำรุงและจัดเตรียมเวชภัณฑ์ และอุปกรณ์ห้องปรับบรรยากาศให้พร้อมใช้

โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ

โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศมีเจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ นโยบายต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศต้องสอดคล้องกับนโยบายกรมแพทย์ทหารอากาศ ซึ่งโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษามีหน้าที่เพิ่มคือ รับผิดชอบเวชศาสตร์การบินและเวชศาสตร์ป้องกันตามที่ได้รับมอบหมาย (กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารอากาศ, 2543)

หน้าที่และภารกิจของโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศมีดังนี้

1. ตรวจ คัดเลือก รักษา แนะนำ ควบคุม ส่งเสริมสมรรถภาพของผู้ทำการในอากาศ และควบคุมมาตรฐานให้แก่ผู้ทำการในอากาศ
2. ให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากการบิน การลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ การส่งเสริมความปลอดภัยในการบินและสอบสวนหาสาเหตุของอากาศยานอุบัติเหตุทางการแพทย์
3. การส่งเสริมสุขภาพควบคุมและป้องกันโรคให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศ และครอบครัว รวมทั้งงานอนามัยบุคคล และอนามัยสิ่งแวดล้อม
4. การกำหนดความต้องการ การจัดหา ผลผลิต เก็บรักษา ควบคุม แจกจ่าย วิเคราะห์ และซ่อมบำรุงพัสดุสายการแพทย์ของกองทัพอากาศ
5. ฝึกศึกษาค้นคว้าวิจัย พัฒนา รวบรวมสถิติ และเผยแพร่ความรู้ในสายการแพทย์ รวมทั้งผลิตบุคลากรสายการแพทย์ โดยมีโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชเป็นโรงพยาบาลฝึกศึกษา

กล่าวโดยสรุปว่าโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นโรงพยาบาลที่มีลักษณะขององค์การทางทหาร บุคลากรที่อยู่ในองค์การนี้ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และธรรมเนียมทางทหาร ลักษณะการทำงานจะมีสายการบังคับบัญชาตามชั้นยศ โดยมีหน้าที่ให้การดูแลรักษาพยาบาลทั่วไป ครอบคลุมทั้ง 4 มิติในด้านการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค แก่ข้าราชการกลาโหมและครอบครัว ลูกจ้าง พลเรือน และบุคคลทั่วไป เป็นแหล่งฝึกศึกษา ผลิตแพทย์ พยาบาล และบุคลากรทางสาธารณสุข รวมทั้งมีหน้าที่ให้การสนับสนุนการรักษาพยาบาลแก่กำลังพลและครอบครัวในพื้นที่ที่ขอรับการสนับสนุนตามความจำเป็น เช่นในพื้นที่ที่เกิดเหตุการณ์ไม่สงบ รวมถึงให้การรักษาเฉพาะโรค เช่นโรคเกี่ยวกับเวชศาสตร์ใต้น้ำและการบิน การช่วยเหลือลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ

2. บทบาท/หน้าที่ของพยาบาลประจำการในสังกัดกระทรวงกลาโหม

พยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นผู้เข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ซึ่งจะมีทั้งพยาบาลประจำการในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ เป็นหน่วยขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหารบก กรมแพทย์ทหารเรือ และกรมแพทย์ทหารอากาศตามลำดับ และมีการจัดส่วนราชการตามสายงานการบังคับบัญชาของแต่ละหน่วย ดังนั้นพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหมจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 2 บทบาทคือ ทหารอาชีพ มีลักษณะของความเป็นองค์การทหาร และบทบาทหน้าที่ของความเป็นทหาร ซึ่งต้องปฏิบัติตามระเบียบและธรรมเนียมทหารเช่นเดียวกับทหารทั่วไป โดยจะมีทั้งกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่งที่กำหนดได้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ทหารทุกคนจะต้องรับรู้ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งกฎระเบียบและข้อบังคับของทหารจะแตกต่างจากพลเรือนทั่วไป (กองบัญชาการ กรมแพทย์ทหารบก, 2546) และเป็นพยาบาลวิชาชีพคือมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลผู้เจ็บป่วยหรือผู้รับบริการตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์

คุณลักษณะของทหารอาชีพมีดังนี้

1. ความสำนึกในการเป็นทหาร ทหารทุกคนต้องระลึกอยู่เสมอว่าตนมีหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นทหารอยู่ในหน่วยใด มีชั้นยศใด หรือตำแหน่งใดก็ตาม ต่างก็มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการป้องกันประเทศร่วมกัน
2. ความรู้ความสามารถ ทหารทุกคนต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจแก่ตนเองและหน่วย สามารถปฏิบัติให้บรรลุภารกิจตามที่กำหนด โดยมีความริเริ่มสูง มีวิจารณ์ญาณดี ตลอดจนมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผล
3. ความเปิดเผยและจริงใจ ทหารต้องเป็นคนเปิดเผยและจริงใจ ความเปิดเผยและจริงใจจะก่อให้เกิดความไว้วางใจกันในกลุ่มคณะ หล่อหลอมให้ทหารทั้งหน่วยมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับทหารของชาติ
4. ความกล้าหาญ เป็นคุณลักษณะสำคัญของทหารในสนามรบ ทหารทุกคนต้องฝึกฝนตนเองไม่ให้เกิดความหวาดกลัว เมื่อต้องเผชิญกับอันตรายหรืออยู่ในภาวะคับขันในสนามรบ ความกล้าหาญเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์และจำเป็นสำหรับทหารทุกคน

ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ

ในส่วนบทบาทพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลประจำการกระทรวงกลาโหมมีลักษณะงานการพยาบาลเช่นเดียวกับพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงอื่น ๆ สรุปได้ดังนี้ (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2539; ฟาริดา อิบราฮิม, 2543)

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล เป็นบทบาทที่ให้การดูแล ให้คำปรึกษา โดยใช้ความรู้ และทักษะขั้นพื้นฐานในการให้การพยาบาลโดยตรงกับผู้ป่วย และครอบครัวในหอผู้ป่วย โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อวางแผนและให้การบริการเป็นองค์รวม ใช้มาตรฐานการพยาบาล เป็นผู้ร่วมงานที่ดีให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง การขอคำปรึกษาจากสหสาขาวิชาชีพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดูแลผู้ป่วยอย่างเหมาะสม การเฝ้าสังเกต และวิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย และดำเนินการรักษาอาการเปลี่ยนแปลงพร้อมให้การช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันทั่วทั้งที่ ก่อนที่อาการจะเข้าสู่ภาวะวิกฤต รวมทั้งการควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการหายจากโรค เกิดความปลอดภัยกับผู้ไข้และผู้ให้บริการทุกระดับ การป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค ตามหลักการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ การดูแลจัดเตรียมการตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ให้พร้อมใช้อยู่เสมอ สอนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเอง พร้อมทั้งการวางแผนจำหน่ายผู้ป่วยเพื่อช่วยให้ผู้ป่วยกลับไปใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างปกติกับครอบครัวได้เร็วที่สุด และในยุคของการมีหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า พยาบาลประจำการต้องมีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยใช้มาตรฐานการพยาบาลคู่มือในการปฏิบัติการพยาบาลต่าง ๆ ตลอดจนให้การแนะนำช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ด้านการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาในทีมสุขภาพทุกระดับ

2. ด้านบริหารจัดการ เป็นบทบาทของผู้นำ และผู้จัดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย ช่วยในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน บุคคล และสิ่งแวดล้อม ร่วมประเมินการให้บริการพยาบาลในหน่วยงาน ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ร่วมประชุมปรึกษากับผู้บริหารทางการแพทย์เพื่อประเมินคุณภาพของการบริการ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มงานโรงพยาบาล หรือองค์กรวิชาชีพ

3. ด้านวิชาการ เป็นบทบาทของครู และนักวิจัย โดยมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการ ให้แก่เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ มีส่วนร่วมในการวิจัย และนำผลการวิจัย มาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ร่วมสอนและเป็นพี่เลี้ยงให้แก่นักศึกษาพยาบาลในระดับต่าง ๆ

พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540 กล่าวถึง บทบาทของพยาบาลวิชาชีพไว้ว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. การสอน การแนะนำ การให้คำปรึกษาและการแก้ไขปัญหเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
2. การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล รวมทั้งการจัดการด้านสภาพแวดล้อม เพื่อการแก้ไขปัญหาคความเจ็บป่วย การบรรเทาอาการของโรค การดูแลสุขภาพของโรคและการฟื้นฟูสภาพ
3. การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาโรคเบื้องต้นและการให้ภูมิคุ้มกันโรค
4. การช่วยแพทย์กระทำการรักษาโรค

นอกจากนี้ พยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหมยังมีบทบาทที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายในการปฏิรูประบบบริการพยาบาล ด้วยการใช้ความรู้ ความสามารถ โดยการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเต็มความสามารถตามขอบเขตของงาน ในระดับทุติยภูมิ และตติยภูมิ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (ทัศนาศุ บุญทอง ,2542)

1. ประเมินภาวะสุขภาพและผลกระทบที่มีต่อผู้ป่วยและครอบครัว โดยใช้ทักษะการประเมินขั้นสูง เพื่อให้สามารถวินิจฉัยปัญหาที่ซับซ้อน และความต้องการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

2. จัดการปัญหาฉุกเฉินและวิกฤติของผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีความรู้และทักษะการประเมินและช่วยชีวิตผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็ว ปลอดภัย ตัดสินใจและจัดการกับภาวะฉุกเฉินและวิกฤติที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จัดการและประสานงานในที่มสุขภาพ ผู้ป่วยและครอบครัวให้ได้รับการแก้ไขปัญหาย่างทันท่วงที มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

4. พัฒนาศักยภาพของผู้ป่วยและญาติ ให้สามารถดูแลตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับวิถีชีวิตของตนเอง การสอนและชี้แนะเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดูแลตนเอง ปรับพฤติกรรมและแบบแผนการดำเนินชีวิต สร้างพฤติกรรมใหม่ เพื่อส่งเสริมสุขภาพทั้งในบุคคลที่มีภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง กลุ่มเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย ให้การปรึกษาผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อส่งเสริมการปรับตัวในภาวะเจ็บป่วยวิกฤติ เรื้อรัง หรือพิการ

5. พัฒนามาตรฐานการพยาบาลและนวัตกรรมการพยาบาล เนื่องจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิต้องใช้เทคโนโลยีการรักษาและการพยาบาล ที่มีความหลากหลายและซับซ้อนได้ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนามาตรฐาน และนวัตกรรมการพยาบาลรวมทั้งพัฒนานวัตกรรมที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. พิทักษ์สิทธิของผู้ป่วยและครอบครัว โดยมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการตรวจรักษา และสนับสนุนให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีโอกาสทางเลือกในการรักษาพยาบาล ขจัดการกระทำและเหตุการณ์ที่จะทำให้เกิดความเสี่ยงต่ออันตรายของสุขภาพและต่อชีวิต จากการ

รักษาพยาบาล ประสานประโยชน์ให้ผู้ป่วยและครอบครัวในเรื่องค่าใช้จ่ายและค่าบริการ ที่ควรได้รับอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

ดังนั้นการที่พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีบทบาททั้งทางด้าน การพยาบาลและทางทหาร จึงมีลักษณะงานทั้งที่เกี่ยวกับการให้การดูแลรักษาพยาบาล ผู้รับบริการครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือการรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสภาพ และมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล และวิชาชีพพยาบาล เพื่อรักษาคุณภาพ มาตรฐานของวิชาชีพ และโรงพยาบาลให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ รวมทั้งมีหน้าที่ทางการทหารต้องปฏิบัติตามระเบียบและธรรมเนียมทหารเช่นเดียวกับทหารทั่วไป และให้การสนับสนุนกำลังรบ ดูแลรักษาพยาบาลทหารกับหน่วยทหารที่ร้องขอเมื่อยามเกิดความไม่สงบ ในบ้านเมือง หรือออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ ตามนโยบายของโรงพยาบาลที่ตนเองสังกัดอยู่ อาจทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความแตกต่างจากพยาบาลในสังกัดอื่น

ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรต่าง ๆ แสวงหาอยากให้เกิดขึ้นกับ องค์กรของตน บุคคลเมื่อมีความสุขในการทำงานจะมีความรู้สึกทางบวกต่อการทำงาน มีความชอบและรักในงานของตน เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ผลการทำงานจึงมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีภาระงานมาก มีความรับผิดชอบสูง ต้องติดต่อกับ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งบุคลากรทางการแพทย์ สหสาขาวิชาชีพ รวมทั้ง ผู้รับบริการและครอบครัว พยาบาลจึงเกิดความเครียด เหนื่อยล้าในการทำงาน เกิดความเบื่อหน่ายซึ่งส่งผลกระทบต่อพยาบาลเอง และประสิทธิภาพของงาน ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์จึงควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

1. ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขเป็นความรู้สึกทางบวก ความพึงพอใจต่อสภาวะของตนทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และเป็นการทำงานที่บุคคลนั้นสามารถควบคุมสถานการณ์ที่ตึงเครียดในชีวิตได้ (Campbell, 1976) มีผู้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้หลายท่านดังนี้

สุธรรม รัตนโชติ (2541) กล่าวว่าการทำงานให้มีความสุข บุคคลต้องเคารพและศรัทธา งานที่ทำเพราะงานทุกงานต่างมีความสำคัญในตนเอง และมีความแตกต่างกันตามทัศนคติของบุคคลแต่ละคน อารมณ์ทางบวกจะนำมาซึ่งความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2548) ให้ความหมายของความทุกข์ที่เกี่ยวข้องกับความทุกข์ในการทำงานว่า หมายถึงการบรรลุจุดมุ่งหมายในงานด้วยใจที่เป็นสุข มีจิตใจสบายไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด แม้สภาพงานจะยากลำบาก หรือมีอุปสรรค บุคคลที่มีความสุขในการทำงานก็จะมีสติ ใจผ่องคลาย อารมณ์มั่นคง ไม่เครียด ไม่กังวล สภาพจิตใจดี มีวิริยะและมีกำลังใจ

จิรา เต็มจิตอารีย์ (2550) กล่าวว่า การมีความสุขกับการทำงานเป็นการเลือกทำงานที่ชอบ หรือมีความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวิธีการทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายหลายอย่างภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับ ตามความสามารถของตนเอง และมองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้ เมื่อลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจย่อมจะเกิดความสุข ความปิติจากความสำเร็จในงานตามมา

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

Richmond (1999) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากการฝึกอารมณ์และจิตใจ ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างความสำเร็จในการทำงาน และสามารถจัดการกับอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผล ด้วยวิธีการสร้างอารมณ์ทางบวกขึ้นมาทดแทนอารมณ์ทางลบ

Lyubomirsky (2001) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม และอธิบายความสุขว่าให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง

Diener (2003) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตประจำวัน และนำมาซึ่งความสุข

Manion (2003) กล่าวถึงความสุขในการทำงานคือ การเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ด้วยตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึก

อยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พอสรุปได้ว่าความสุขในการทำงานหมายถึงการรับรู้ทางบวกต่อการทำงานของบุคคล โดยแสดงพฤติกรรมยินดีที่จะปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงานที่ทํา ศรัทธาในงานของตน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ประารถนาที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Warr (1990) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้านคือ

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Diener (2003) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุข ซึ่งเกิดขึ้นจากตัวบุคคลเอง และการทำงานมี 4 ด้านได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึงการที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว
2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึงการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึงการที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรือสนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ
4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึงการที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็น

ทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็น การกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของ ตน ให้มีความสุข

Manion (2003) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก เมื่อนำ ข้อมูลมาวิเคราะห์พบว่าประกอบด้วย 4 ประเด็นหลักได้แก่

1. การติดต่อ (Connection) เป็นพื้นฐานสำหรับการสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่าง บุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคคลมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ดูแลซึ่งกันและกัน พุดจาสนทนา กันอย่างเป็นมิตร และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดมิตรภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การมีการติดต่อ สัมพันธ์ที่ดีต่อกันในที่ทำงาน ทำให้บุคลากรมีสุขภาพดีและมีความสุขในการทำงาน

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นความรู้สึกรัก และชอบในงานที่เราทำ รับรู้ว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ยินดีในทุกด้านของงาน มีความกระตือรือร้นในการ ทำงาน รู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวก เป็นสุขที่ ได้ปฏิบัติงาน และภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณทำงานได้บรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถทำงานได้สำเร็จ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทายความสามารถ งานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความก้าวหน้า เกิดผลลัพธ์การทำงานในทางบวก ทำให้รู้สึก เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและงานที่ทำ

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับ เชื่อถือ จากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของคุณเกี่ยวกับการตั้งใจทำงานให้สำเร็จ โดยที่ ผู้ร่วมงานแสดงการยอมรับทางวาจา ท่าทาง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ และไว้วางใจในการทำงาน

Gavin and Mason (2004) กล่าวถึงความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในตนเองแต่ ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนบุคคล ความสุขในงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

1. ความมีอิสระ กล่าวคือบุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มี อำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการ กระทำของตนเองให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

จากแนวคิดความสุขในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น พบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของ Manion (2003) กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่า มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกลอยจากงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จิตใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา รวมทั้ง Manion (2003) กล่าวว่าความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกลดขึ้น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ Manion (2003) มาใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงาน

3. การประเมินความสุขในการทำงาน

การประเมินความสุขในการทำงานส่วนใหญ่เป็นการประเมินจากการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่าน มีผู้วิจัยที่ศึกษาความสุขในการทำงานโดยประเมินความสุขในการทำงานดังนี้

จงจิต เลิศวิบูลย์มิ่งคล (2546) ใช้แบบสอบถามในการประเมินความสุขในการทำงาน โดยนำแนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener (2003) เป็นแนวทางในการประเมินความสุขในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านได้แก่ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ

พรธนิภา สืบสุข (2548) กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) รัชณี หาญสมสกุล (2550) อัครสรุทธาพรพวงนา (2551) อัจฉรัช อุยยะพัฒน์ (2551) และพวงพยอม จันทรราดา (2552) ใช้แบบสอบถามในการประเมินความสุขในการทำงานเช่นกัน โดยนำแนวคิดของ Manion (2003) เป็นแนวทางในการประเมินความสุขในการทำงานมีองค์ประกอบ 4 ด้านคือการติดต่อ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

สุกัญญา อินต๊ะโตด (2550) ใช้แบบสอบถามวัดความสุขในการทำงาน โดยนำหลักกรรมทางพุทธศาสนามาใช้เป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม เนื่องจากต้องการวัดความสุขในการทำงานเชิงจริยธรรมของพนักงาน และจากแนวคิดของท่านพุทธทาสภิกขุ (ม.ป.ป.) พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) (2536) พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2542) และทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของ Maslow (1960) รวมทั้งนำแบบประเมินความสุขในการทำงานของ Janda (2004) และประชิด สุขอนันต์ (2545) มาปรับปรุงแบบสอบถามด้วย มีองค์ประกอบ 3 ด้านได้แก่ สภาวะความสุขในการทำงานทางจิตวิญญาณ สภาวะความสุขในการทำงานทางสมรรถภาพทางจิต และสภาวะความสุขในการทำงานทางสุขภาพจิต

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ใช้ดัชนีชี้วัดระดับความสุขในการทำงาน มาประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน แนวคิดความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดและเครื่องชี้วัดทางสังคม และแนวคิดว่าด้วยความสุขมวลรวมประชาชาติ นำมาประมวลออกมาเป็นดัชนีวัดความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน สามารถประมวลออกมาได้ 7 องค์ประกอบ 54 ดัชนี

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการประเมินความสุขในการทำงาน โดยนำแนวคิดของ Manion (2003) มาใช้วัดระดับความสุขในการทำงาน เนื่องจากแนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion (2003) เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านมีประเด็นที่สำคัญกับความสุขในการทำงาน รวมทั้งมีนักวิจัยหลายท่านนำแนวคิดนี้มาใช้ในงานวิจัยอย่างแพร่หลาย

4. วิธีการสร้างความสุขในการทำงาน

ลดาวัลย์ รอมเมฆ (2544) กล่าวถึงการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลโดยต้องทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน เป็นบรรยากาศที่พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความภาคภูมิใจในงานของตน มีขวัญและกำลังใจให้เห็นถึงคุณค่าแห่งวิชาชีพพยาบาล รวมทั้งผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี แก้ปัญหาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เกิดความพร้อมในการสร้างสรรค์และพัฒนางานการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเกิดความสุขในการทำงาน จะเกิดขึ้นได้จากองค์ประกอบ 2 ประการได้แก่

1. ผู้บริหารมองเห็นถึงบรรยากาศที่อึดอัด และไม่มีความสุขในการทำงาน แล้วดำเนินการแก้ไข

2. การสร้างบรรยากาศที่เป็นสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

นอกจากนี้ลดดาวัลย์ รวมเมฆ (2544) ได้กล่าวถึงสภาพการทำงานของวิชาชีพพยาบาลที่จะประทับใจประกอบให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขมีดังนี้

1. กำหนดธรรมชาติต้งาน และความสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความสบายใจ เห็นความท้าทาย และรู้สึกถึงความก้าวหน้าของงานเป็นลำดับ

2. สร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้เกิดพัฒนาการในวิชาชีพและส่วนบุคคล

3. พัฒนาความสามารถในงานให้ได้ผลผลิตที่สูง ให้บริการที่มีประสิทธิภาพและดำรงคุณภาพการดูแล

4. มีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างพยาบาลผู้ปฏิบัติ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในทุกฝ่าย และในระบบการบริการสุขภาพ

5. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติภารกิจร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร

6. อุทิศตนให้กับองค์การสุขภาพและโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพยาบาล

7. ไปปรากฏตัวในกลุ่มพยาบาล และที่มการพยาบาลเพื่อร่วมโครงการต่าง ๆ

8. คลายเครียดและลดความขัดแย้งจากงานพยาบาล

9. มีความรู้สึกพอใจกับภารกิจในความรับผิดชอบ การนิเทศของผู้บริหาร และมีปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย

10. พอใจในภาพลักษณ์ขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยอื่น ๆ ที่เสริมสร้างความพอใจ

เกษม ต้นติผลลาชีวะ (2545) กล่าวว่าความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อการทำงานมีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี ซึ่งความก้าวหน้าในงานจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคล รวมทั้งขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในหน่วยงานของรัฐบาลที่การประเมินผลงานยังไม่ชัดเจน และมีการแบ่งพรรคพวกของตน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าการประเมินผลงานไม่เป็นธรรม ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลงได้

ประพนธ์ ผาสุกยัด (2549) กล่าวถึงปัจจัยหลักที่ทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข มี 4 ปัจจัยคือ

1. งาน งานที่ทำนั้นมีความหมายหรือไม่ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่หรือไม่ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่า

2. วัฒนธรรมการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจ มีส่วนร่วมในงาน รวมทั้งมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในงาน

3. ปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริม หรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น

4. ภาวะผู้นำ ผู้นำส่งเสริมการทำงานให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ มีการนำทิศทางที่ชัดเจน กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์เป็นระบบ มีการทำงานที่เป็นแบบแผน สามารถสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงาน

มนัสนันท์ หัตถศักดิ์ (2550) กล่าวว่าหนทางที่จะนำไปสู่ความสุขในการทำงานคือ การสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยนำความฉลาดทางอารมณ์มาใช้ทำความเข้าใจตนเองควบคู่ไปกับการทำความเข้าใจคนอื่น เพื่อจะได้รู้ว่าควรสร้างสัมพันธ์ภาพและทำอย่างไร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน

Quick and Quick (1984) กล่าวถึงการทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้แก่ การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศและสังคมในการทำงานที่อบอุ่น บุคลากรในหน่วยงานมีความเชื่อเพื่อซึ่งกันและกัน ผู้นำมีบทบาทส่งเสริมและสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างไม่มีแรงกดดัน

Manion (2003, อ้างถึงในพวงเพ็ญ ชุณหพราน, 2549) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวของงานเอง ได้แก่ ผลลัพธ์ของงาน ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าของงาน ความสำเร็จ ความสมบูรณ์ของงาน ลักษณะงานรวมถึงชนิดของงาน ความแตกต่างของงาน การมีโอกาสช่วยผู้อื่น ความมีอิสระในงาน งานทำให้มีโอกาสต่าง ๆ มากขึ้น

2. ปัจจัยเกี่ยวกับคนและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับ ความประทับใจที่ได้รับจากผู้อื่น

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ การมีความสามารถ การมีคุณค่าในตนเอง ทักษะ คุณค่าและความเชื่อเกี่ยวกับงาน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในงาน ได้แก่ การรับรู้ของสังคมเกี่ยวกับงานนั้น และวัฒนธรรมภายในองค์การ

Carified and Miller (2005) เสนอวิธีการทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการกลุ่มดังนี้

1. จัดตั้งการรวมกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความเป็นมิตร และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ใช้ทักษะการติดต่อกับผู้ร่วมงาน ตั้งเป้าหมายในการดำเนินงาน และร่วมมือกันทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย

3. องค์กร กลุ่ม สร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงาน

4. จัดสภาพแวดล้อม ให้เป็นบรรยากาศที่เป็นสุข ผู้ทำงานมีความเป็นอิสระในการจัด สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

สรุปวิธีการสร้างความสุขในการทำงานมีดังนี้

1. การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรมองเห็นคุณค่าในตนเอง มองเห็นความสามารถ ศักยภาพที่มีอยู่ของตนเองเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเชื่อว่างานที่ตนเองทำอยู่เป็นงานที่มีความหมาย มีคุณค่าต่อตนเองและบุคคลอื่น

2. ลักษณะงาน เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ มีความหลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนางานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ผลของงานมีส่วนช่วยให้ตนเองประสบความสำเร็จ และได้ช่วยเหลือผู้อื่นด้วย

3. สิ่งแวดล้อมในงาน มีบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เหมาะกับการทำงานทั้งทางด้านกายภาพ และทางด้านสังคมโดยมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทั้งในหน่วยงานเดียวกัน และระหว่างหน่วยงาน รวมถึงระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ลดความขัดแย้ง ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

4. ผู้นำ ถือเป็นบุคคลสำคัญที่ช่วยให้องค์กรเกิดความสุขในการทำงาน ผู้นำที่ทำให้ องค์กรมีความสุข คือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเช่นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถวางนโยบาย แผนงานของหน่วยงานให้มีเป้าหมายชัดเจน มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ แบบแผนทำให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นความสำเร็จของหน่วยงาน ส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้มีความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้อิสระในการตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน ใหม่ ๆ ให้กับหน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม โดยไม่ลำเอียงหรือแบ่ง พรรคพวก

5. วัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมองค์การที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ควรเป็น วัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน หรือ เรียนรู้ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติได้พัฒนาความสามารถของตนเอง และสามารถ นำไปพัฒนาหน่วยงานได้ มีบรรยากาศการทำงานของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

จากวิธีการสร้างความสุขในการทำงานพบว่า ผู้บริหารองค์การถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาท สำคัญที่ช่วยผลักดันให้หน่วยงานเกิดความสุขในการทำงาน โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง มีภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาเรียนรู้ อย่าง ต่อเนื่อง โดยสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จัดลักษณะงานให้มีความ หลากหลายท้าทายความสามารถ มีเวทีให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ สร้างบรรยากาศ การทำงานที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และสร้าง ขวัญ กำลังใจให้กับบุคลากร มีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วย ความสุข เต็มใจปฏิบัติงานของตน ผลงานจึงมีคุณภาพ ดังนั้นองค์การใดที่ผู้บริหารเห็น ความสำคัญของความสุขของบุคลากร จะเกิดผลดีกับองค์การทั้งด้านผลการดำเนินงานที่มี ประสิทธิภาพ และบุคลากรมีความพึงพอใจ รักในงานของตน จึงเกิดการยึดมั่นผูกพันกับองค์การที่ ปฏิบัติงานอยู่ ช่วยลดอัตราการลาออกของผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมีด้วยกันหลายปัจจัย สำหรับการวิจัย ครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกปัจจัยความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน และความ ชัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

1.1 ความหมายของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

สมิต อาชวินิจกุล (2542) กล่าวว่าบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้น ฝ่าอุปสรรคในการทำงาน ต้องประกอบด้วยความมุ่งมั่น เข้มแข็ง บึกบึน ไม่ยอมแพ้ ฝึกหัดต่อสู้กับ ตนเอง มีความเพียรพยายาม กล้าเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการยอมรับ การเปลี่ยนแปลงและเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอน มีความสามารถในการมองอุปสรรคว่าเป็นโอกาสที่ท้าทาย พร้อมทั้งหาวิธีแก้ไขอุปสรรคเหล่านั้นให้หมดไป คิดแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบและลงมือ ปฏิบัติได้ทันทีที่ตัดสินใจ สร้างอารมณ์ขันเพื่อช่วยให้สถานการณ์ที่เคร่งเครียดจางลง มองโลกในแง่ดี ไม่ดูถูกความสามารถของตนเอง และยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นบทเรียน เป็น ประสพการณ์ไม่ให้ตัดสินใจผิดพลาดอีก

วิทยา นาควัชร (2544) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการเอาชนะอุปสรรค เป็นความอดทนเมื่อมีอุปสรรค และสามารถฟันฝ่าได้อย่างคนมีกำลังใจ และมีความหวังอยู่เสมอ มีความพากเพียรไม่ท้อถอยง่าย โดยไม่ท้อแท้ต่อศัตรู หรืออุปสรรคที่ต้องพบเสมอในชีวิต ส่วนจะเป็นผู้ชนะหรือผู้แพ้ไม่เป็นไรเพราะถือว่าได้ลงมือทำสิ่งที่ควรทำแล้ว

คันสนีย์ ฉัตรคุปต์ (2544) กล่าวว่า คือความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นรูปแบบพฤติกรรมตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคในชีวิต ปัญหาต่าง ๆ อาจเป็นปัญหาเล็กน้อย ปานกลาง หรืออาจเป็นปัญหาที่ใหญ่โตมหึมา ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสามารถที่จะพัฒนาและปรับปรุงได้ไม่ว่าอายุเท่าใด และไม่ว่าจากจุดเริ่มต้นที่จุดใดก็ตาม ถ้าหากบุคคลมีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคดี จะช่วยให้ตนเองมีประสิทธิภาพ ถ้าองค์กรมีบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคดี องค์กรนั้นก็จะมีประสิทธิภาพ มีการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

อารี พันธุ์มณี (2546) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค หมายถึง บุคคลที่มีความอดทนจิตใจเข้มแข็ง และมีเป้าหมายอย่างชัดเจนแน่นอน มีความเข้าใจโลก สามารถอดทนต่อความเหนื่อยยาก ลำบาก ความเจ็บปวด การรอคอย อดทนต่อความเบื่อหน่าย มุ่งมั่น ฟันฝ่าให้ฟันอุปสรรคและแก้ปัญหาให้ได้

Stoltz (1997) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคและความยากลำบาก หรือความฉลาดในการฝ่าวิกฤติ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จในชีวิต

สรุปความหมายของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคหมายถึงเป็นความสามารถของบุคคลในการจัดการกับปัญหา หรืออุปสรรคต่าง ๆ มีความพากเพียร อดทนต่อความเบื่อหน่ายและความยากลำบาก ไม่ท้อถอยง่าย มีกำลังใจในการต่อสู้กับปัญหา และมีความหวังอยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จ

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

Stoltz (1997) ได้พัฒนาแนวคิดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค โดยได้ทำการวิจัยเป็นเวลา 19 ปี และนำมาประยุกต์ใช้เป็นเวลา 10 ปี จึงเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นอย่างมาก ซึ่งนักวิชาการ นักวิจัย รวมถึงผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ เป็นจำนวนมากได้นำแนวคิดของ Stoltz (1997) มาใช้ในงานวิจัย และบ่อยครั้งที่ผู้บริหารมักจะจัดอบรมให้บุคลากรของหน่วยงานในเรื่องของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค รวมถึงสามารถนำมาปรับใช้กับชีวิตของบุคคลได้ เพื่อให้บุคคลมีพัฒนาการ

ทางความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคที่ดี สามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดี และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (สันสนีย์ ฉัตรคุปต์, 2545) ทางผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของ Stoltz (1997) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ 2 ประการ คือ หลักการทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถพิสูจน์ได้ และการนำมาประยุกต์ใช้ในโลกแห่งความจริง มีพื้นฐานมาจากหลักการทางวิทยาศาสตร์ 3 ศาสตร์คือจิตวิทยาการรับรู้ (Cognitive psychology) จิตเวชประสาทและภูมิคุ้มกันวิทยา (Psychoneuroimmunology) และสรีรประสาทวิทยา (Neurophysiology) ซึ่งหลักการดังกล่าวจะแสดงถึงความอดทน พากเพียร และความสามารถในการเอาชนะอุปสรรคความยากลำบากต่าง ๆ พร้อมทั้งพยากรณ์ได้ว่าใครจะสามารถฟื้นฝ่าอุปสรรคและใครที่จะแพ้อาย หรือใครจะมีผลงานและมีศักยภาพในการทำงานมากกว่า (Stoltz, 1997)

องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคประกอบด้วย 4 ด้าน ซึ่งเรียกว่า CO₂RE เป็นองค์ประกอบที่ใช้สำหรับประเมินระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของบุคคลว่าอยู่ในระดับมาก ปานกลาง หรือระดับต่ำ ได้แก่

1. การควบคุมจัดการ (Control = C) หมายถึงระดับความสามารถในการรับรู้ และควบคุมตนเองให้สามารถผ่านสถานการณ์ ปัญหา และอุปสรรคได้ เป็นความสามารถของบุคคลในการควบคุมสถานการณ์

บุคคลที่มีระดับการควบคุมจัดการสูงมีลักษณะได้แก่ การมีระดับการรับรู้ถึงความสามารถที่จะควบคุมตนเองให้ผ่านพ้นเหตุการณ์และความยากลำบากได้ในระดับมาก เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา ไม่ย่อท้อ มีความหนักแน่น ไม่ลดละความตั้งใจ มีความแข็งแกร่งในการเผชิญกับปัญหาและพยายามหาทางออกให้กับปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ

2. การรับรู้ต้นเหตุและความรับผิดชอบ (Origin or Ownership = O₂) หมายถึงการที่บุคคลรับรู้ที่จะพิจารณาถึงสาเหตุและปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของปัญหาว่ามีสาเหตุจากอะไร โดยเริ่มวิเคราะห์จากตนเองก่อน มองจากสิ่งที่ผิดพลาดทั้งในอดีตและปัจจุบันนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความเต็มใจที่เข้าไปรับผิดชอบต่อปัญหา ไม่ผลักภาระให้กับผู้อื่น

บุคคลที่มีระดับการรับรู้ต้นเหตุและความรับผิดชอบสูงมีลักษณะคือ ผู้ที่สามารถค้นหาสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นว่ามาจากสาเหตุอะไร โดยวิเคราะห์จากตนเองและสภาพภายนอก การพิจารณาจากตนเองเป็นการย้อนกลับมามองตนเองว่าทำสิ่งใดผิดพลาด แต่ไม่ได้

โทษตนเองพร่ำเพรื่อเพราะจะทำให้หมดกำลังใจ และบุคคลนั้นจะคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหานั้นให้หมดไป

3. การเข้าถึงปัญหาอย่างมีสติ (Reach = R) หมายถึงการที่บุคคลรับรู้ความสามารถที่จะจำกัดความรุนแรงของปัญหา ตลอดจนความเสียหายที่จะเกิดขึ้น พร้อมรับมืออุปสรรคความยากลำบากทุกสถานการณ์ ไม่ตื่นตระหนกจนควบคุมไม่อยู่ มีสติ ไม่จมอยู่กับความทุกข์ที่มากับความยากลำบาก

ลักษณะของผู้ที่เข้าสู่ปัญหาอย่างมีสติได้สูงนั้นคือ เป็นบุคคลที่สามารถควบคุมอารมณ์ในด้านลบ และควบคุมผลกระทบ ความเสียหายต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและงานได้ พร้อมรับความยากลำบากทุกสถานการณ์ ไม่หวั่นไหว ไม่เก็บมาคิดมากจนจมอยู่กับความทุกข์ จะตอบสนองต่อปัญหาด้วยความฉลาด สามารถต่อสู้กับปัญหาได้อย่างเหนียวแน่น ทำให้มองเห็นหนทางในการจัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ

4. ความอดทน (Endurance = E) หมายถึงการที่บุคคลรับรู้ถึงปัญหา หรืออุปสรรคต่าง ๆ จะคงอยู่ในระยะเวลาชั่วคราวเท่านั้น ซึ่งบุคคลจะมีความสามารถในการรับมือและอดทนกับความยืดเยื้อของปัญหา รวมถึงหาวิธีแก้ไขให้หมดไป

ผู้ที่มีความอดทนต่อปัญหาสูง จะรับรู้ว่ามีปัญหาและอุปสรรคจะอยู่เพียงชั่วคราวเท่านั้น จึงพยายามหาหนทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้หมดไปโดยเร็ว และพยายามทำให้ความสำเร็จอยู่กับตัวได้นาน โดยการฝึกฝนทักษะ และความรู้ความสามารถอยู่เสมอ จึงเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวก

การแบ่งประเภทของบุคคล

Stoltz (1997) ได้นำเสนอประเภทของบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคลักษณะต่าง ๆ โดยเปรียบเทียบกับคนที่ปีนภูเขา เนื่องจากการปีนเขานั้นต้องอาศัยความเพียรพยายาม อดทนต่อความยากลำบากต่าง ๆ หากต้องการประสบความสำเร็จต้องอาศัยจิตใจที่มีความมุ่งมั่นและอดทน ซึ่งการเปรียบเทียบนี้ไม่ได้ใช้แต่เฉพาะกับตัวบุคคลเท่านั้น สามารถนำมาใช้กับการเสริมสร้างกับบุคลากรในการทำงาน หรือองค์การได้ โดยแบ่งเป็น 3 ลักษณะได้แก่

1. ผู้ยอมแพ้ (The Quitter) บุคคลเหล่านี้มักปฏิเสธและหลีกเลี่ยงการปีนเขา เป็นบุคคลที่ขาดวิสัยทัศน์และความศรัทธาต่ออนาคต เป็นพวกยอมแพ้ง่าย ๆ ไม่กล้าเสี่ยง ขาดความคิดสร้างสรรค์ มักหลีกเลี่ยงสิ่งที่ท้าทายหรือความยากลำบาก มักจะให้ความสำคัญเพียงเล็กน้อยในการลงทุน เวลา และแรงใจในการพัฒนาตนเอง ขณะปฏิบัติงานจะพยายามลงแรงให้น้อยที่สุด บุคคลประเภทนี้ถือเป็นตัวถ่วงความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

ผู้ยอมแพ้ เป็นพวกที่พอเริ่มปีนเขาก็บ่นว่าเหนื่อยและยอมแพ้ ดังนั้นในชีวิตจริงของผู้ยอมแพ้จึงไม่มีความกระตือรือร้น ไม่ชวนขวาย ชอบความสบาย เรียบง่าย ไม่ชอบสร้างความสัมพันธ์ และมักขาดเพื่อน

2. ผู้ทำงานตามหน้าที่ (The Camper) เป็นบุคคลที่เริ่มต้นปีนเขาแต่จำกัดระยะทางในการปีนเขา โดยแสวงหาทางเรียบที่สบายกว่า เมื่อเดินไปได้ระยะหนึ่งได้เจอที่ราบลุ่มน่าสบายก็อยากหยุดพักแล้วนั่งรอ ได้เห็นทิวทัศน์ที่สวยงามก็พอใจและไม่ต้องการที่จะปีนขึ้นไปสู่จุดสูงสุดของภูเขา บุคคลกลุ่มนี้มักคิดว่าตนเองประสบความสำเร็จ แต่จริง ๆ แล้วเป็นความสำเร็จในระยะเริ่มต้นเท่านั้น เปรียบเหมือน

จุดพักสำหรับนักปีนเขา เมื่อบุคคลกลุ่มนี้ไปถึงจุดนั้นก็เลือกที่จะหยุดพักอยู่ตรงนั้น ไม่ยอมปีนเขาต่อไป ผู้ทำงานตามหน้าที่จึงเป็นบุคคลที่ทำงานตามหน้าที่ รับผิดชอบเพียงงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทำได้ดีพอสมควรและจะหยุดทำอยู่เพียงแค่นั้น ไม่พยายามที่จะก้าวไปข้างหน้าเพื่อให้มีผลงานมากกว่าเดิม ทั้งที่ตนเองยังมีพลัง มีความสามารถที่จะก้าวต่อไปได้ จึงเป็นผู้ที่มีความมั่นคงในการทำงาน แต่ขาดความกระตือรือร้น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ผู้เป็นนักสู้ (The Climber) เป็นบุคคลที่มีความเพียรพยายามที่จะปีนไปให้ถึงยอดเขา ไม่ว่าจะพบกับอุปสรรคใด ๆ บุคคลประเภทนี้จะปฏิบัติงานต่อไปอย่างไม่ลดละ จึงนับเป็นนักสู้แห่งขุนเขา ชอบความท้าทาย มีศรัทธาอันแรงกล้า และเชื่อมั่นในชีวิต จึงมีความกระตือรือร้น และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถสร้างสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลทุกระดับ เมื่อพบอุปสรรคจะกล้าเผชิญ และไม่ยอมแพ้ มีแรงบันดาลใจสูง ส่วนใหญ่จะเป็นผู้นำที่ดี

คันสนีย์ ฉัตรคุปต์ (2544) ได้สนับสนุนแนวคิดนี้ของ Stoltz (1997) และเปรียบเทียบว่าผู้เป็นนักสู้ เป็นกลุ่มที่มีทัศนคติในการทำงานไม่หยุดยั้ง หากทำงานมาได้ระดับหนึ่งก็จะเสียสละทุ่มเท ทำงานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปอีก จะไม่ยอมหยุดอยู่ ณ จุดใดจุดหนึ่ง คนกลุ่มนี้จะไม่ยอมเป็นคนธรรมดาเหมือนคนทั่วไป แต่จะไต่เต้าขึ้นไปเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญ ไม่ว่าจะทำอาชีพใดก็ตาม

ดังนั้นถ้าหากองค์กรใดมีบุคคลกลุ่มนี้ทำงานด้วย ก็จะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จและมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และคงรักษามาตรฐานของผลงานไว้ได้อย่างยั่งยืน ตัวบุคคลเองก็จะประสบผลสำเร็จในชีวิต มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน และมีความสุขในการทำงาน

การประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

Stoltz (1997) ได้นำเสนอวิธีการประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค โดยใช้แบบประเมิน ARP (The Adversity Response Profile) Quick Take™ ซึ่ง Stoltz (1997) ได้นำไปใช้ประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมาแล้วมากกว่า 20,000 คน โดยเป็นตัวแทนของอาชีพที่หลากหลายจากทั่วโลก และมีอายุ เชื้อชาติ วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มีผู้นำแบบประเมินนี้ไปวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับทั้งบุคคล องค์กร โรงเรียน หรือชุมชนแล้ว พบว่าสามารถวัดการตอบสนองต่อความยากลำบาก หรืออุปสรรคต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบประเมิน ARP (The Adversity Response Profile) Quick Take™ ของ Stoltz (1997) มาปรับใช้กับการวิจัยครั้งนี้

Stoltz (1997) ได้เสนอเกณฑ์การแปลผลและเปรียบเทียบคะแนนรวมทั้งหมดของแบบประเมิน ARP (The Adversity Response Profile) Quick Take™ แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

คะแนน AQ เท่ากับ 166 – 200 คะแนนหมายถึงเป็นผู้ที่มี AQ อยู่ในระดับมากที่สุด

บุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในช่วงนี้ จะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการอดทนต่ออุปสรรค ความยากลำบาก สามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสและก้าวต่อไปข้างหน้า พร้อมทั้งพัฒนาทักษะของตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้พบกับชัยชนะและความสำเร็จได้ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถที่จะเป็นผู้นำและสอนแนะผู้อื่นได้

คะแนน AQ 135 – 165 คะแนน หมายถึงเป็นผู้ที่มี AQ อยู่ในระดับมาก

บุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในช่วงนี้ จะทำงานได้ค่อนข้างดี มีการใช้ความสามารถพื้นฐานในแต่ละวัน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของตนเองได้ โดยการปรับเปลี่ยนแง่มุมต่าง ๆ ของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของตนเองให้สูงขึ้น

คะแนน AQ 95 -134 คะแนนหมายถึงเป็นผู้ที่มี AQ อยู่ในระดับปานกลางหรือพอใช้

บุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในช่วงนี้ จะทำงานได้ดีพอใช้ทุกอย่างเป็นไปอย่างเรียบง่าย เมื่อผิดพลาดบุคคลกลุ่มนี้จะเสียใจมากเกินไป และอาจทำให้ท้อใจ หากความรู้สึกเสียใจนั้นสะสมอยู่เป็นเวลานานจะทำลายความตั้งใจของบุคคล อย่างไรก็ตามก็ยังสามารถพัฒนาเพื่อเพิ่มความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคได้เช่นกัน

คะแนน AQ 60 – 94 คะแนนหมายถึงเป็นผู้ที่มี AQ อยู่ในระดับต่ำ

บุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในช่วงนี้ มีแนวโน้มที่จะใช้ประโยชน์จากศักยภาพของตนเองได้น้อย เมื่อพบอุปสรรคความยากลำบาก จะทำให้สูญเสียพลังหมดสิ้นความเพียรพยายาม หากต้องการที่จะรอดพ้นจากความหายนะบุคคลกลุ่มนี้ต้องพยายาม

เพิ่มระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของตนเอง

คะแนน AQ 59 และต่ำกว่า หมายถึงเป็นผู้ที่มี AQ อยู่ในระดับต่ำที่สุด

หากความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของบุคคลอยู่ในระดับนี้ ก็ค่อนข้างเป็นที่แน่นอนว่าบุคคลจะมีแต่ความเสียใจโดยไม่จำเป็นกับทุก ๆ เรื่อง จะสูญเสียพลังงาน แรงจูงใจ สุขภาพ ความมีชีวิตชีวา ผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพงานตกต่ำ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ได้แก่ ด้านการควบคุมจัดการ ด้านการรับรู้ต้นเหตุและความรับผิดชอบ ด้านการเข้าสู่ปัญหาอย่างมีสติ และด้านความอดทน (CO₂RE) โดยคิดคะแนนด้านละ 50 คะแนน Stoltz (1997) ได้แบ่งระดับคะแนนของรายด้านออกเป็น 3 ระดับดังนี้

AQ ระดับมาก	คือบุคคลที่มีคะแนนรายด้านอยู่ในช่วง 38 – 50 คะแนน
AQ ระดับปานกลาง	คือบุคคลที่มีคะแนนรายด้านอยู่ในช่วง 24 – 37 คะแนน
AQ ระดับต่ำ	คือบุคคลที่มีคะแนนรายด้านอยู่ในช่วง 10 – 23 คะแนน

ในการพิจารณาระดับคะแนนของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค Stoltz (1997) เสนอให้พิจารณาคะแนนรวมทั้ง 4 องค์ประกอบ และแปลผลเปรียบเทียบกับลักษณะของบุคคลดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะแปลผลโดยใช้คะแนนของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรครวมทุกด้าน

เทคนิคการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

Stoltz (1997) เสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค เรียกว่า LEAD Sequence ดังนี้

L = ฟังการตอบสนองต่อการฟื้นฝ่าอุปสรรคของคุณ (Listen to your adversity response) เป็นการฟังการตอบสนองต่อการฟื้นฝ่าอุปสรรคและความทุกข์ยากของคุณ การฟังวิธีการตอบสนองต่อภาวะอุปสรรค ถือเป็นหัวใจสำคัญในการปรับเปลี่ยนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค โดยการพูดหรือบอกให้ตนเองได้รู้ว่า ขณะนี้ได้เกิดปัญหาหรืออุปสรรคขึ้นกับตนเอง และต้องตอบสนองต่ออุปสรรคนั้นด้วยความเข้มข้นระดับใดจึงจะแก้ไขได้ เป็นการเสริมแรงทางบวกให้กับจิตใจให้มีความเข้มแข็งเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคขึ้น เพื่อให้มีสติคิดพิจารณาว่าจะตอบสนอง หรือแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร

E = ค้นหาสาเหตุทั้งหมด และสิ่งที่คุณต้องรับผิดชอบ (Explore all origins and your ownership of the result)

เป็นการสำรวจสาเหตุทั้งหมด และความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นของคุณ เป็นการค้นหาว่าสิ่งใดคือต้นตอและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ระบุให้ชัดเจนว่าตนเองต้องทำอะไรดีที่เฉพาะเจาะจงลงไป เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตัดสินใจว่าสิ่งใดที่อยู่ในความรับผิดชอบ และสิ่งใดอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบหรือการตัดสินใจของเรา

A = วิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze the evidence)

เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ โดยการวิเคราะห์ทำให้เกิดความชัดเจน การค้นหาหลักฐานหรือสภาพแวดล้อมมาสนับสนุนว่า สิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุมมีอะไรบ้าง อุปสรรคจะเข้ามาในชีวิตอีกนานเท่าใด ทำอย่างไรจึงจะไม่ทำให้อุปสรรคหรือปัญหาอยู่ในชีวิตนานจนเกินไป พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหาด้วยศักยภาพของตนเอง

D = กระทำการแก้ไขปัญหา (Do something)

เป็นการเลือกวิธีการที่จะแก้ไขปัญหา และลงมือดำเนินการเพื่อให้อุปสรรคหมดไป หรือคงอยู่ในน้อยที่สุด ด้วยการหาข้อมูลที่เป็นและวิธีที่จะสามารถควบคุมไม่ให้อุปสรรคเข้ามา มีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตเพิ่มขึ้น

วิทยา นาควัชระ (2544) เสนอแนะวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคให้ดีขึ้น ดังนี้

1. ต้องคิดว่า “ความอดทน คือความกล้าหาญ” เพราะเมื่อเรารู้สึกว่าเราเป็นผู้กล้าหาญ เป็นผู้ชนะ มีเกียรติ ที่สามารถทนต่ออุปสรรคความคับแค้นใจได้ หากทุกครั้งที่มียุโรปสรรคเข้ามาในชีวิตก็จะทนได้มากขึ้นโดยไม่ยากนัก

2. สร้าง “ความภาคภูมิใจให้กับตนเองตามความเป็นจริงให้ได้” โดยการค้นหาความดีพื้นฐาน (Basic Goodness) ของตนเอง ความดีพื้นฐานดังกล่าวคือสิ่งที่เราเคยทำดีมาแล้ว และจบไปแล้วโดยไม่เกี่ยวพันกับคนอื่นที่ต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน แม้เป็นสิ่งเล็กน้อยก็นับว่าเป็นความดีพื้นฐานได้ เช่น เคยให้เงินขอยาน เคยช่วยพาคนชราข้ามถนน การเชื่อว่าเราเป็นคนดี เพราะเคยทำความดีพื้นฐานมาแล้ว จะทำให้เกิดความมั่นใจ ภาคภูมิใจในตนเอง รักตัวเองเป็นและมีภูมิคุ้มกันให้กับชีวิตตนเอง เกิดพลังที่จะอยากมีชีวิตอยู่ต่อไปและสามารถต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ได้

3. รู้จักสร้างจินตนาการหรือความเชื่อที่ดีอยู่เสมอ เช่น เชื่อว่าอุปสรรคที่มีอยู่จะลดลง และเชื่อว่าตนเองจะสามารถแก้ไขปัญหามีสอุปสรรคต่าง ๆ ได้แน่นอน หรือเชื่อว่าพรุ่งนี้จะดีกว่าวันนี้ เพื่อให้เกิดความเชื่อนี้เราต้องคิดซ้ำ ๆ จึงจะเกิดขึ้นได้ เมื่อเกิดความเชื่อแล้วจะทำให้เราอยากมีชีวิตอยู่ เกิดพลังที่สร้างสรรค์ เกิดกำลังใจในการอดทนรอคอย

4. รู้จักพัฒนาความเชื่อให้เป็นไปได้ โดยคิดว่าการที่เราจะมีชีวิตที่ดีนั้น เราต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองบางอย่างให้เหมาะสมขึ้น ดีขึ้นโดยการลดสิ่งที่ไม่ดีในตัวออกไป เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมได้ดี สามารถแก้ไขปัญหาคูสมรรคได้ดีขึ้น

ดังนั้นถ้าเราคิดเป็น สร้างจินตนาการเป็น จะสามารถพัฒนาความรู้สึกจินตนาการเหล่านั้นได้อย่างสร้างสรรค์ อุปสรรคและความทุกข์ก็จะผ่านไปได้อย่างรวดเร็ว

คັນสนีย์ ฉัตรคุปต์ (2544) เสนอวิธีการฝึกฝนความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ขั้นตอนแรกคือการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ CO₂RE ของตนเองว่าอยู่ที่จุดใด เรามีความสามารถที่จะควบคุมสถานการณ์ได้แค่ไหน มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบของการแก้ปัญหาได้มากน้อยเพียงใด หรือคิดวามองปัญหาเป็นจุดใหญ่หรือจุดเล็ก และมีความอดทนต่อปัญหาหรืออุปสรรคได้เพียงใด ขั้นตอนต่อไปให้วิเคราะห์ CO₂RE ของสถานที่เผชิญอยู่หรือสถานการณ์ในสิ่งแวดล้อม ขั้นตอนสุดท้ายคือ วิเคราะห์เหตุการณ์หรือสถานการณ์ว่าถ้าเกิดขึ้นอีก และเป็นเราควรจะทำอย่างไร

การพัฒนาให้ตนเองมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับมาก ช่วยทำให้บุคคลมีสติ มีความเข้มแข็ง สามารถควบคุมอารมณ์ไม่ให้ตื่นตระหนกกับปัญหา ทั้งปัญหาจากที่ทำงานและชีวิตส่วนตัว พยายามคิดหาหนทางแก้ไขปัญหได้อย่างถูกต้อง และรอบคอบ ซึ่งปัญหาแต่ละปัญหาบางครั้งก็ไม่จำเป็นที่เราจะต้องรับผิดชอบแก้ไขปัญหาคูสมรรคด้วยตนเองทุกครั้ง เมื่อบุคคลสามารถคิดวิเคราะห์ได้ว่าส่วนใดที่เราต้องรับผิดชอบ หรือส่วนใดที่ไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบ ก็จะช่วยให้บุคคลแก้ไขปัญหาคูสมรรคได้อย่างตรงจุด และไม่เพิ่มความเครียดให้กับตนเอง มีผลทำให้เกิดความสุขทั้งเรื่องการทำงานและชีวิตส่วนตัว

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงาน

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่กำหนดความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและการดำเนินชีวิต เป็นความสามารถที่ทำให้บุคคลควบคุมสถานการณ์ และนำตนเองเข้าสู่ปัญหาอย่างมีสติ ทำให้รับรู้ถึงสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง จึงสามารถแก้ไขปัญหาคูสมรรคได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งการที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งท้าทาย มีความอดทนอดกลั้น มีกำลังใจในการต่อสู้กับความยากลำบาก และใช้สติในการแก้ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตก็จะสามารถคลี่คลายลงได้ แม้ว่าต้องใช้เวลาานเท่าใดก็ตาม การทำงานในแต่ละวันนั้นมีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมายที่ท้าทายให้บุคคลต้องก้าวผ่านไปให้ได้ โดยเฉพาะในวิชาชีพพยาบาลที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพของประชาชน หรือผู้มารับบริการ ทั้งในภาวะ

วิกฤติ และภาวะปกติ จึงต้องให้การพยาบาลด้วยความถูกต้องตามศาสตร์และศิลป์ทางการพยาบาล ถือว่าเป็นวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบสูงมาก ประกอบกับในปัจจุบันประชาชนมีความคาดหวังในเรื่องการดูแลรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ และพฤติกรรมกรทำให้บริการที่ดี พยาบาลจึงต้องให้ความสนใจ เอาใจใส่ ผู้รับบริการ คำนึงถึงสิทธิผู้ป่วย และให้การพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งต้องมีการติดต่อประสานงานกับสหสาขาวิชาชีพ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของพยาบาลจึงต้องมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา หรืออุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้สามารถรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ Stoltz (1997) กล่าวว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสามารถพยากรณ์ความสุขทั้งเรื่องงานและส่วนบุคคล

นอกจากนี้คันสนีย์ ฉัตรคุปต์(2545) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสูง จะทำให้บุคลากรมีการจัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ คิดว่าปัญหาทุกอย่างมีทางออกไม่ว่าจะช้าหรือเร็ว มองโลกในแง่ดี จึงมีความสุขทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน องค์กรนั้นก็ประสบความสำเร็จได้สอดคล้องกับงานวิจัยของประทุมทิพย์ เกตุทิพย์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคเป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงาน คือ สามารถทำนายได้ร้อยละ 31.5

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้น พบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีส่วนสำคัญที่เพิ่มศักยภาพให้กับบุคคลส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสูงจะมองวิกฤติให้เป็นโอกาสรับรู้ว่าคุณเองสามารถควบคุมหรือจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ จึงเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีพลังกายและพลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ผลงานที่ได้รับมีคุณภาพบุคคลจึงเกิดความพึงพอใจในงาน และความสุขในงานตามมา ดังนั้นผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสูง ก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูง ทำให้มีความสุขในการทำงาน

2. ลักษณะงาน

ลักษณะงานเป็นลักษณะหรือรูปแบบของงานที่ปฏิบัติซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2545) มีความเต็มใจใน

การปฏิบัติงาน กระตือรือร้น ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสุดความสามารถ เกิดความพึงพอใจในงาน และความสุขในการทำงานตามมา

2.1 ความหมายของลักษณะงาน

มีผู้ให้ความหมายของลักษณะงานไว้ดังนี้

เสนาะ ตีเขาว์ (2531) กล่าวว่าลักษณะงานหมายถึง ลักษณะของกิจกรรมที่ทำนั้น สามารถระบุคุณสมบัติของผู้ที่ทำว่าควรมีคุณสมบัติอย่างไร

Davis and Taylor (1979) กล่าวว่าลักษณะงานหมายถึง ความสมดุลระหว่าง ความพึงพอใจของบุคลากรและเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร โดยบุคลากรได้แสดงความรับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น จากผลการทำงาน และงานนั้นได้แสดงถึง ประสิทธิภาพการใช้ทักษะ ความสามารถ ความท้าทายที่มีคุณค่า มีความหมายสูง

Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่าลักษณะงานหมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลที่มีความหลากหลาย เป็นงานที่มีคุณค่า มีความหมาย มีอิสระในการปฏิบัติงาน และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

Schermerhon (1993) กล่าวว่าลักษณะงานหมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์งาน โดยฝ่ายบริหารจะเป็นผู้กำหนดให้แก่บุคลากรและหน่วยงาน รวมถึงรายละเอียดของงาน เนื้อหาของงาน และการกำหนดส่วนสนับสนุนของงาน

กล่าวโดยสรุปลักษณะงานหมายถึง เป็นรูปแบบหรือลักษณะของงานที่มีความหลากหลาย มีคุณค่าต่อผู้ปฏิบัติ โดยมีการปรับกระบวนการจากผู้บริหารเพื่อให้เกิดความสมดุลของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

สมจิต หนูเจริญกุล (2540) ได้กล่าวถึงลักษณะงานของการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ พยาบาลไว้ดังนี้

1. มีเอกสิทธิ์ในวิชาชีพ (Autonomy) คือการมีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล อยู่ในขอบเขตของวิชาชีพ การมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และพอใจในงานที่ตนทำ เข้าถึงปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการพยาบาล มีแรงจูงใจในการพัฒนาดตนเองในฐานะวิชาชีพ รับฟังการประเมินตนเองจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อคงไว้ซึ่งการปฏิบัติการพยาบาลให้ทันกับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ

2. มีความร่วมมือกัน (Collaboration) กับบุคลากรจากศาสตร์หลายสาขา หรือสหสาขาวิชาชีพ เนื่องจากปัญหาสุขภาพที่มีความซับซ้อนขึ้น และความก้าวหน้าทาง

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ มากขึ้น นอกจากนี้ยังมีผู้เชี่ยวชาญเกิดขึ้นหลายสาขา บุคลากรจากทุกสาขาจึงต้องร่วมมือกันด้วยการใช้วิชาที่ของตนเอง เพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการ

3. การพยาบาลต้องมีความรับผิดชอบ (Accountability) ในการตัดสินใจด้านการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

4. การปฏิบัติงานต้องอาศัยพื้นฐานของความรู้ (Knowledge) ทางทฤษฎี การค้นคว้าของศาสตร์ที่เฉพาะ คือ ศาสตร์ทางการพยาบาลและการใช้ความรู้จากศาสตร์สาขาอื่น เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานภายในขอบเขต ความรับผิดชอบของวิชาชีพพยาบาล

Davis and Taylor (1979) กล่าวถึงลักษณะงานที่มุ่งใจว่า เป็นเสมือนสมดุลระหว่างความพึงพอใจของบุคลากรและเป้าหมายของความสำเร็จขององค์กร โดยมีลักษณะงานดังนี้

1. งานนั้นต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรับผิดชอบในงานส่วนของตนและต้องรู้สึกว่าการที่ทำงานเป็นส่วนหนึ่งของตน และเชื่อว่าตนมีความรับผิดชอบในความสำเร็จหรือล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากผลงานของตน

2. งานนั้นจะต้องมีผลงานที่แสดงถึงประสิทธิภาพการใช้ทักษะ ความสามารถ ความท้าทายที่มีคุณค่า มีความหมายสูง

3. งานนั้นจะต้องแสดงถึงผลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลสำเร็จของงาน

Hackman and Oldham (1980) กล่าวถึงแนวคิดลักษณะงาน มี 5 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึงลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จ

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึงลักษณะงานที่แสดงถึงทุกส่วนของงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และเกิดผลงานตามมา โดยมีการกำหนดรูปแบบ กระบวนการทำงาน และวิธีการปฏิบัติ ลักษณะงานที่มีเอกลักษณ์ของงานสูงจะสามารถจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ดี

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึงลักษณะงานที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิต ความเป็นอยู่ของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกมีความสุขกับงานเมื่อคิดว่างานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อสิ่งอื่น

4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึงลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงาน

5. ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึงลักษณะของงานที่แสดงให้ผู้ปฏิบัติได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรง และมีความถูกต้องชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว ว่ามีประสิทธิภาพหรือความผิดพลาดหรือไม่ อย่างไรก็ตาม รวมถึงความรู้สึกของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น

ซึ่งลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) มีผลต่อสภาพทางจิตวิทยา 3 ประเภท ที่มีความสำคัญต่องาน และยังแสดงถึงผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลและกับหน่วยงานดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงานจะส่งผลกระทบต่อสภาพทางจิตวิทยา ในสภาวะที่ประสบความสำเร็จทำให้รู้สึกว่างงานมีความหมาย

2. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน จะส่งผลกระทบต่อสภาพทางจิตวิทยาในสภาวะความรู้สึกรับผิดชอบงาน

3. ผลป้อนกลับของงาน จะส่งผลกระทบต่อสภาพทางจิตวิทยาในสภาวะความรู้ถึงผลของการกระทำ

สภาพทางจิตวิทยาทั้ง 3 จะส่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลและงานได้แก่ การรับรู้ความรู้สึกอยากทำงาน ความพอใจในการทำงาน การขาดงาน และการลาออกจากงานจะต่ำลง

องค์การที่มีโครงสร้างการบริหารที่ดี ผู้บริหารต้องมีการออกแบบลักษณะงานเพื่อให้ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งการออกแบบงานผู้บริหารต้องกำหนดหน้าที่งาน หรือออกแบบงานทั้งในตัวเอง และส่วนประกอบภายนอกของงาน Schermerhorn (1996) กล่าวถึงการออกแบบลักษณะงาน เริ่มจากงานที่มีความง่ายไปหางานที่มีความยากเป็นไปตามขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดลักษณะงานตามความเรียบง่าย (Job simplification) เป็นการออกแบบลักษณะงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน โดยที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องตัดสินใจ หรือวางแผนการทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น

2. การกำหนดลักษณะงานโดยการขยายงาน (Job enlargement) เป็นการออกแบบลักษณะงาน โดยมีการกำหนดขอบเขตของงานแบบกว้าง ๆ โดยที่ผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นกิจกรรมของงานหลาย ๆ อย่างได้

3. การกำหนดลักษณะงานโดยวิธีการหมุนเวียนงาน (Job rotation) เป็นการออกแบบลักษณะงาน โดยมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่งาน โดยที่งานแต่ละหน้าไม่มีการเปลี่ยนแปลง แต่ให้ผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้งานต่าง ๆ ได้โดยการหมุนเวียน สับเปลี่ยนหน้าที่งานไปเรื่อย ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกลักษณะงาน

4. การกำหนดลักษณะงานโดยวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job enrichment) เป็นการออกแบบลักษณะงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ได้อาศัยแนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1968) เป็นพื้นฐานและพัฒนาแบบสอบถามสำหรับการวิเคราะห์งาน เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการวิเคราะห์ปรับปรุงปัจจัยคุณลักษณะงาน และการออกแบบงานใหม่ ต่อมาได้พัฒนาเป็นโมเดลคุณลักษณะของงาน (Job characteristic) จึงกล่าวได้ว่าแนวคิดลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) สามารถนำมาใช้วัดลักษณะงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งเมื่อลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมก็ทำให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้เลือกแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความสุขในการทำงาน

ลักษณะงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นงานที่มีความหลากหลาย ทั้งในส่วนของงานด้านการปฏิบัติการพยาบาล และทางทหาร จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การที่บุคลากรรับรู้ถึงลักษณะของงานที่ตนปฏิบัติ จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความสุขในการทำงานตามมา (Werther and Davis, 1982) เพราะลักษณะงานที่ดีจะเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร ตั้งใจทำงาน ทုံเหตุความสามารถให้กับการทำงาน มีความเสียสละเต็มใจทำงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อัตราการลาออกจางานลดลง จากการศึกษาของ Spector (1997) กล่าวถึงลักษณะงานที่มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ งานมีความหลากหลาย และเป็นงานที่มีความสำคัญทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีการกำหนดขั้นตอน ขอบเขตความรับผิดชอบอย่างชัดเจน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอน และหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน และความสุขในการทำงานตามมา สอดคล้องกับ Edgar (1999) ทำการศึกษาแรงจูงใจของพยาบาลและความสัมพันธ์ที่เป็นคุณลักษณะของการปฏิบัติการพยาบาล พบว่ารูปแบบคุณลักษณะของงานที่เหมาะสมในการทำงานการพยาบาล และเพิ่มคุณลักษณะของการปฏิบัติการพยาบาล ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความมีอิสระ

ของงาน เวลาที่เพียงพอในการดูแลผู้ป่วย รวมทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอัจฉริย คุยยะพัฒน์ (2551) ที่ทำการศึกษาลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานพบว่าลักษณะงานที่ เหมาะสมจะทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน

ส่วนลักษณะงานที่มีความจำเจ ปริมาณงานมีมากกว่าบุคลากร และงานที่ต้องเร่งรีบ กับเวลาจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียด เหนื่อยล้า และไม่มีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของลักษณะงาน พลอยเลื่อมแสง (2544) ได้ศึกษาภาวะเครียดและ พฤติกรรมเผชิญความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน พบว่าลักษณะงานที่ต้อง แข่งกับเวลา ภาระงานปริมาณมากและบุคลากรมีจำนวนน้อยพยาบาลจะมีความเครียดสูง และ ทำให้ความพึงพอใจในงานน้อย ส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงาน

3. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

การทำงานและการดูแลครอบครัวถือเป็นหน้าที่หลักของบุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน การทำ หน้าที่หลักทั้งสองอย่างนี้ให้ได้อย่างราบรื่นจะทำให้บุคคลดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขทั้งการทำงาน และครอบครัว (ดวงฤทัย คชเสนี, 2549) เมื่อบุคคลขาดสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว โดยให้ ความสำคัญกับบทบาทใดมากกว่าบทบาทหนึ่ง จะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับ ครอบครัวได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาทั้งเรื่องงานและครอบครัว บุคคลนั้นก็จะเกิดความเครียด เหนื่อยล้า ทำให้ขาดความสุขทั้งชีวิตครอบครัว และการทำงานได้

3.1 ความหมายของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

Kahn et al. (1964) กล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นประเภทหนึ่ง ของความขัดแย้งระหว่างบทบาท ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อการตอบสนองต่อบทบาทหนึ่ง ไม่สามารถเข้า กันได้กับการตอบสนองต่อบทบาทหนึ่งของบุคคล

Greenhaus (1985) กล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเกิดขึ้นเมื่อ บุคคลขาดสมดุลในการรับผิดชอบต่อบทบาทด้านการทำงานและครอบครัว โดยให้ความสำคัญกับ บทบาทใดมากกว่าบทบาทหนึ่ง

Kelly and Voydanoff (1996) กล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว หมายถึงการที่บุคคลต้องการกระทำบทบาทหลายบทบาท ทำให้บทบาทหนึ่งส่งผลกระทบต่อกับ บทบาทหนึ่ง

Adams et al. (1996) กล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเกิดขึ้น เมื่อ ความต้องการมีส่วนร่วมในด้านหนึ่ง ขัดแย้งกับความต้องการมีส่วนร่วมในอีกด้านหนึ่ง

Robbins (2004) กล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นมาจากความไม่สัมพันธ์กันระหว่างความต้องการทางครอบครัวและความต้องการทางด้านการทำงาน เนื่องจากเวลาและความทุ่มเทแรงกายแรงใจของบุคคลหนึ่งต่อบทบาทนั้น ทำให้ยากต่อการเติมเต็มในทุกส่วนให้กับบุคคลอื่นรอบข้าง

Conm (2006) กล่าวว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นสถานการณ์ที่ความต้องการและความรับผิดชอบต่อบทบาททางด้านการงานและบทบาททางด้านครอบครัวไม่มีความเหมาะสมในบางประเด็น ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ทั้ง 2 ทาง ตัวอย่างเช่น การทำงานมีอิทธิพลเหนือครอบครัวเมื่อตารางการทำงานเบียดบังการใช้เวลาร่วมทำกิจกรรมกับครอบครัว และครอบครัวมีอิทธิพลเหนือการทำงานเมื่อพนักงานมีปัญหาส่วนตัว

สรุปความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวหมายถึงเป็นสถานการณ์ที่บุคคลเกิดความไม่สมดุลในการทำหน้าที่ระหว่างงานกับครอบครัว เนื่องจากบุคคลทุ่มเทให้กับบทบาทหนึ่งมากเกินไปจนมีผลกระทบกับอีกบทบาทที่เหลือ ถ้าบุคคลให้เวลากับการทำงานมากเกินไป การดูแลเอาใจใส่ครอบครัวก็จะลดน้อยลง อาจเกิดปัญหาครอบครัวตามมาได้ หรือถ้าบุคคลให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่าการทำงาน ก็จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานได้

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

Greenhaus and Beutell (1985) เสนอองค์ประกอบของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไว้ 3 ด้านได้แก่

1. ความขัดแย้งจากเวลา (Time – based conflict) คือในเวลาที่บุคคลต้องการแสดงบทบาทหนึ่ง แต่จำเป็นต้องแสดงอีกบทบาทหนึ่งด้วยทำให้เกิดความขัดแย้ง
2. ความขัดแย้งจากความเครียด (Stress – based conflict) เกิดจากบทบาทหนึ่งเข้าไปรบกวนหรือสอดแทรกในอีกบทบาทหนึ่ง เป็นความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติตนในบทบาทหนึ่ง ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทอื่นได้ดี
3. ความขัดแย้งทางพฤติกรรม (Behavior – based conflict) เกิดจากการแสดงพฤติกรรมในการรับบทบาททางด้านการงานและบทบาททางด้านครอบครัวขัดแย้งกัน

Netemeyer, Boles and McMurrian (1996) เสนอแนวคิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเกิดจากสาเหตุ 2 ด้านได้แก่

1. ด้านงานก้าวร้าวครอบครัว (Work interfered with family conflict : W → F) หมายถึงความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดจากความต้องการทำงาน การอุทิศเวลาให้กับงาน ความตึงเครียดจากงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว

2. ด้านครอบครัวก้าวกายงาน (Work interfered with family conflict : W → F)

หมายถึงความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่เกิดจากความต้องการจากครอบครัว การใช้เวลาร่วมกับครอบครัว และความเครียดที่มาจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน

Kossek and Ozeki (1998) เสนอแนวคิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้

1. แบบนำทัศนคติจากบริบทงานเข้ามาในครอบครัว (Spillover) เป็นการนำทัศนคติและพฤติกรรมในบทบาทหนึ่งเข้าไปก้าวกายอีกบทบาทหนึ่ง โดยที่บุคคลรับเอาทัศนคติจากที่ทำงานมายังชีวิตครอบครัว จนส่งผลกระทบต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัวด้วย

2. แบบชดเชย (Compensation) เป็นการพยายามสร้างสมดุลให้กับชีวิต หากบุคคลมีประสบการณ์ทางลบในบทบาทหนึ่ง ก็จะพยายามชดเชยหรือทดแทนด้วยการแสวงหาความพึงพอใจจากบทบาทอื่น ๆ

3. แบบแบ่งแยกบทบาท (Segmentation) เมื่อบุคคลสามารถแยกหน้าที่การงานออกจากชีวิตครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเครียดและอารมณ์ทางลบที่เกิดขึ้นในบทบาทหนึ่งจะไม่เข้าไปก้าวกายหรือส่งผลกระทบต่อบทบาทอื่น ๆ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น Netemeyer, Boles and McMurrian (1996) ได้กล่าวถึงความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไว้ทั้งสองส่วน คือประกอบด้วยงานก้าวกายครอบครัว และครอบครัวก้าวกายงาน ครอบครัวบทบาททั้งด้านการทำงานและด้านครอบครัว ซึ่งพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมก็มีบทบาทหน้าที่ในการทำงานทางการพยาบาล และทางทหาร และมีบทบาทในการดูแลครอบครัวด้วยเช่นเดียวกัน อาจเกิดความขัดแย้งได้ทั้งด้านงานก้าวกายครอบครัว และด้านครอบครัวก้าวกายงาน ถ้าไม่สามารถรักษาความสมดุลระหว่างบทบาทหน้าที่ของงานและการดูแลครอบครัว ผู้วิจัยจึงได้เลือกแนวคิดของ Netemeyer, Boles and McMurrian (1996) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความสุขในการทำงาน

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเกิดขึ้นเมื่อความพยายามที่จะทำหน้าที่ในงานเข้าไปก้าวกายการทำหน้าที่ในครอบครัว หรือเมื่อความพยายามที่จะทำหน้าที่ในครอบครัวเข้าไปก้าวกายหน้าที่การทำงาน (Greenhaus & Beutell, 1985) และความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ถ้าบุคคลให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของงานมากเกินไป ทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานมากกว่าการดูแลครอบครัว เช่นทำงานล่วงเวลาเป็นเวลานาน นำงานกลับไป

ทำที่บ้าน หรือไม่มีเวลาพาครอบครัวไปพักผ่อน ไปเยี่ยมบิดา มารดาที่บ้าน ส่งผลให้ครอบครัวได้รับการดูแลเอาใจใส่ไม่เพียงพอ อาจเกิดปัญหาครอบครัวตามมาได้ หรือถ้าบุคคลให้การดูแลครอบครัวมากกว่าการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อด้านการทำงาน เช่นการไปทำงานสาย หรือขาดงานเนื่องจากต้องอยู่กับครอบครัว ดังนั้นความขัดแย้งในบทบาทดังกล่าวจะนำมาซึ่งความเครียด ความเหนื่อยล้า เกิดปัญหาสุขภาพทั้งกายและใจ ขาดความสุขทั้งในชีวิตครอบครัวและการทำงาน จากการศึกษาของ Frone et al. (1992) พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวส่งผลทางลบต่อ ความสุขในการทำงานเช่นเดียวกับการศึกษาของ Boles et al. (1997) พบว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง รวมทั้งผลการศึกษาของตติยา เอมซ์บุตร (2542) ได้ศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้าพบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้ความสุขในการทำงานลดลง

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง การที่บุคคลไม่สามารถรักษาการทำหน้าที่ของการทำงาน และการดูแลครอบครัวให้สมดุลได้ ก็จะทำให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน และเกิดปัญหาครอบครัวตามมา ตนเองก็จะมี ความเครียด ทั้งเรื่องงานและครอบครัว มีความเหนื่อยล้าส่งผลให้ขาดความสุขในการทำงาน ดังนั้นความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงจะมีผลทำให้ความสุขในการทำงานลดลง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ (2544) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะวิเคราะห่องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 742 คน พบว่าลักษณะงานของพยาบาลเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ซึ่งเป็นเรื่องคุณค่าทางด้านจิตใจ ทำให้มีความสุข มีความภาคภูมิใจ อีกทั้งเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี บุคคลทั่วไปและสังคมให้การยอมรับว่าเป็นวิชาชีพที่มีความจำเป็น และมีความสำคัญ ทำให้เห็นคุณค่าในวิชาชีพ เกิดความรักในงาน และมีความสุขในการทำงาน

พรธนิภา สืบสุข (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 333 คน พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ของรัฐอยู่ในระดับมาก และการรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

ทัศนิกา เทพสุริวงศ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงานศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 190 คน พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบปัจจัยด้านการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน รวมทั้งองค์ประกอบด้านการควบคุมจัดการ ด้านการรับรู้ต้นเหตุและความรับผิดชอบ และด้านการเข้าถึงปัญหาอย่างมีสติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

รัชณี หาญสมสกุล (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรพยาบาล จำนวน 164 คน พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์อยู่ในระดับมาก และลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัดจำนวน 162 คน พบว่ามีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานพบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคเป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงาน คือ สามารถทำนายได้ร้อยละ 31.5

อัญชลี ศรีสุข (2551) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ และความเครียดจากการทำงาน กรณีศึกษาพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลห้องผ่าตัด ระดับปฏิบัติการ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 220 คน พบว่าความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่งผลให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ และ

จากการศึกษาพบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน

อัฉริช อุยยะพัฒน์ (2551) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน บรรยากาศ จริยธรรมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และลักษณะงานด้านผลป้อนกลับของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และความหลากหลายของงาน สามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตได้ร้อยละ 65.2 โดยตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์คือ กฎระเบียบข้อบังคับ หลักจริยธรรมส่วนบุคคล และการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร

Kossek and Ozeki (1998) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิตโดยจะพบในผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ซึ่งส่งผลให้ขาดความสุขในการทำงานได้

Perewe and Hochwarter (1999) ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบทางลบจากความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ต่อความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งรูปแบบงานก้าวก่ายครอบครัว และครอบครัวก้าวก่ายงาน ทำให้ความพึงพอใจในงานลดลง ส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงาน

Sumner and Rocchiccioli (2003) ศึกษาสาเหตุของการลาออกจากวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐ ของต่างประเทศจำนวน 120 คน พบว่าเกิดจากสาเหตุของความเครียดทางอารมณ์ในการทำงาน ขาดอิสระในการทำงาน ขาดการยอมรับนับถือ รายได้น้อย ขาดทรัพยากรที่เพียงพอ เกิดภาวะกดดันสูง รู้สึกขาดพลังอำนาจ จึงส่งผลให้เกิดอารมณ์ด้านลบ และขาดความสุขในการทำงาน

Dierendonk (2004) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนจำนวน 200 คน พบว่าลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานคือ งานที่มีความอิสระที่ทำหาย มีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง

Namasivayam and Zhao (2007) ทำการศึกษากการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ในอินเดียจำนวน 100 คน พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง และทำให้การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดลง

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมพบว่าความสุขในการทำงานทำให้พยาบาลมีความรู้สึกในทางบวกกับการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ อยากทำงาน ถึงแม้ว่างานจะเหนื่อย และยากลำบากเพียงใด ถ้ามีความรักในงานที่ทำแล้วก็จะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ ในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จะเกิดความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กร ผลการปฏิบัติงานขององค์กรก็จะมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีทั้งผู้ปฏิบัติ และองค์กร ความสุขในการทำงานของพยาบาลจึงมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและองค์กร ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีอยู่หลายปัจจัย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงาน โดยสนใจที่จะศึกษาตัวแปรความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และสภาพแวดล้อมในการทำงานและนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ในลักษณะของการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational study) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูปริมาตรรโรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม ตำแหน่งพยาบาลประจำการ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ขนาดเตียง 150 เตียงขึ้นไปจำนวน 16 โรงพยาบาล รวม 2,903 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม ตำแหน่งพยาบาลประจำการ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

2.1 เลือกโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีขนาดเตียงตั้งแต่ 150 เตียงขึ้นไปจำนวน 16 โรงพยาบาล ประชากรทั้งหมด 2,903 คน เนื่องจากโรงพยาบาลที่มีขนาดเตียงตั้งแต่ 150 เตียงขึ้นไปเป็นโรงพยาบาลทุติยภูมิ และตติยภูมิ สามารถให้การรักษาพยาบาล ดูแลผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรงได้ การจัดเวรของพยาบาลจัดเป็นแบบเวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก ระบบการทำงานมีการพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานอย่างต่อเนื่องรับรองโดยสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.) และการประกันคุณภาพการพยาบาลจากสภาการพยาบาล ลักษณะงานจึงมีความใกล้เคียงกัน ส่วนโรงพยาบาลที่มีขนาดเตียงน้อยกว่า 150 เตียงจะเป็นโรงพยาบาลระดับปฐมภูมิ ให้การดูแลรักษาโรคเบื้องต้น ระดับความรุนแรงของโรคไม่ซับซ้อน จำนวนผู้รับบริการมีไม่

มาก ถ้ามีผู้ป่วยอาการหนักก็จะส่งต่อไปยังโรงพยาบาลที่มีศักยภาพสูงกว่า จึงมีขีดความสามารถในการให้บริการค่อนข้างจำกัด ลักษณะงาน การปฏิบัติหน้าที่จึงแตกต่างจากโรงพยาบาลที่มีขนาด 150 เตียงขึ้นไป ในการประเมินความสุขในการทำงานของพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จึงได้เลือกโรงพยาบาลที่มีขนาด 150 เตียงขึ้นไป เพื่อให้มีลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกัน และเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร โดยแบ่งโรงพยาบาลออกเป็น 3 ประเภทคือ โรงพยาบาลขนาดใหญ่ (มากกว่า 501 เตียงขึ้นไป) โรงพยาบาลขนาดกลาง (201-500 เตียง) และโรงพยาบาลขนาดเล็ก (150-200 เตียง) จำแนกได้ตามตารางที่ 1

2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Yamane (1973) ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม .05 ที่ระดับความเชื่อมั่น .95

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

E = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง

สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{2,903}{1 + 2,903(0.05)^2}$$

$$n = 352$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจากการคำนวณเท่ากับ 352 คน

2.3 ทำการสุ่มเลือกโรงพยาบาลที่เป็นตัวแทนในแต่ละกลุ่ม โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก โดยใช้อัตราส่วน 1:2 ดูจากตารางที่ 1 ได้โรงพยาบาลที่เป็นตัวแทนจำนวน 8 โรงพยาบาล และทำการสุ่มเลือกโรงพยาบาลอีก 1 แห่งเพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทดลองเครื่องมือวิจัย (Try out) คือโรงพยาบาลค่ายสุรนารี

2.4 คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการแต่ละโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล โดยใช้สูตรดังนี้ (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และคณะ, 2539)

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (แต่ละโรงพยาบาล)} = \frac{\text{จำนวนประชากรของโรงพยาบาล} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมดของโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง}}$$

พิจารณาเกณฑ์คือ ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาลอย่างน้อยที่สุด 30 คน (Polit & Hungler, 1999) เพื่อให้เป็นตัวแทนประชากรที่ดี

2.4.1 พิจารณาจำนวนประชากรของแต่ละโรงพยาบาล ถ้าโรงพยาบาลใดมีจำนวนประชากรไม่ถึง 30 คน ให้เลือกประชากรทั้งหมดของโรงพยาบาลนั้นเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมี 2 โรงพยาบาลด้วยกันคือ โรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์ และโรงพยาบาลค่ายจิรประวัติ

2.4.2 ในกรณีที่โรงพยาบาลใดคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้น้อยกว่า 30 คน ให้ปรับเพิ่มกลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลนั้นเป็น 30 คน เพื่อให้การกระจายของกลุ่มตัวอย่างเป็นเส้นโค้งปกติ และสามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

2.4.3 เลือกพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาล โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามแผนกที่ปฏิบัติงาน แบ่งเป็นแผนกศัลยกรรม แผนกสูตินรีเวช แผนกศัลยกรรมกระดูกและข้อ แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน แผนกห้องพิเศษ แผนกอายุรกรรม แผนกกุมารเวชกรรม แผนกหออภิบาลผู้ป่วยหนัก และแผนกห้องผ่าตัด ซึ่งโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ขนาดกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และโรงพยาบาลขนาดเล็ก 2 โรงพยาบาลได้แก่โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ กับโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม มีการแบ่งแผนกออกเป็น 9 แผนกดังกล่าวข้างต้น กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการตามสัดส่วนของประชากรแต่ละแผนก ส่วนโรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์ และโรงพยาบาลค่ายจิรประวัติ นำประชากรทั้งหมดมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง แจกแจงไว้ในตารางที่ 2

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงเท่ากับ 410 คนได้แจกแจงไว้ในตารางที่ 1 ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม

โรงพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง ที่กำหนด	กลุ่มตัวอย่างที่ เก็บข้อมูลได้
โรงพยาบาลขนาดใหญ่			
1.ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช	750	-	-
2.ร.พ.พระมงกุฎเกล้า	619	150	130
โรงพยาบาลขนาดกลาง			
3.ร.พ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า	524	-	-
4.ร.พ.จันทบุรีเบกษา	165	42	40
5.ร.พ.อานันทมหิดล	130	30	25
6.ร.พ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์	372	93	73
7.ร.พ.ค่ายสุรนารี	80	-	-
โรงพยาบาลขนาดเล็ก			
8.ร.พ.ค่ายสรรพสิทธิประสงค์	48	30	22
9.ร.พ.ค่ายประจักษ์ศิลปาคม	78	30	25
10.ร.พ.ค่ายสมเด็จพระนเรศวร	23	-	-
มหาราช			
11.ร.พ.ค่ายวชิราวุธ	16	-	-
12.ร.พ.ค่ายธนรัชต์	23	-	-
13.ร.พ.ค่ายจักรพงษ์	16	16	16
14.ร.พ.ค่ายจิรประวัติ	19	19	19
15.ร.พ.ค่ายสุรศักดิ์มนตรี	25	-	-
16.ร.พ.ค่ายสุรสีห์	15	-	-
รวม	2,903	410	350

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี) ($\bar{x} = 29.91, SD = 3.464$)		
22 – 25	48	13.7
26 – 29	109	31.1
30 – 33	127	36.3
≥ 34	66	18.9
สถานภาพสมรส		
โสด	218	62.3
คู่	124	35.4
หม้าย/หย่า/แยก	8	2.3
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	310	88.6
ปริญญาโท/สูงกว่า	40	11.4
ประสบการณ์ทำงาน (ปี) ($\bar{x} = 7.91, SD = 3.456$)		
1 – 5	99	28.3
6 – 10	151	43.1
11 – 15	100	28.6
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
แผนกศัลยกรรม	50	14.3
แผนกสูตินรีเวช	42	12.0
แผนกศัลยกรรมกระดูกและข้อ	36	10.9
แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	36	10.9
แผนกห้องพิเศษ	31	8.9
แผนกอายุรกรรม	55	15.7
แผนกกุมารเวชกรรม	45	12.9
แผนกหออภิบาลผู้ป่วยหนัก	34	9.7
แผนกห้องผ่าตัด	21	6.0

จากตารางที่ 2 พบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจำนวน 350 คน มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 29.91$) โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 33 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมา มีอายุระหว่าง 26 - 29 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 88.6 กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 7.91$) โดยมีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 6 - 10 ปีมากที่สุด จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.6 จำนวน 100 คน และกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ที่แผนกอายุรกรรมมากที่สุด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 รองลงมา ปฏิบัติงานอยู่ที่แผนกศัลยกรรม จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ที่แผนกห้องผ่าตัด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามการศึกษาความสุขในการทำงานโดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งครอบคลุมเนื้อหา วัตถุประสงค์ของการศึกษา ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยแบ่งเป็น 5 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ ARP (The Adversity Response Profile) Quick Take™ ของ Stoltz (1997) มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา วิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคตามแนวคิดของ Stoltz (1997)

2.2 ศึกษาแบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของ Stoltz (1997) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อหลัก 60 ข้อย่อย คำถามครอบคลุมองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคครบทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการควบคุมจัดการ ด้านการรับรู้ต้นเหตุและความรับผิดชอบ ด้านการเข้าถึงปัญหาอย่างมีสติ และด้านความอดทน

2.3 นำแบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของ Stoltz (1997) ได้แก่เครื่องมือ ARP (The Adversity Response Profile) Quick Take™ เสนอให้อาจารย์ที่

ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมในการนำมาใช้ในงานวิจัย เมื่ออาจารย์ที่ปรึกษาเห็นสมควร ผู้วิจัยได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยัง Dr. Paul G. Stoltz เพื่อขออนุญาตใช้เครื่องมือ ต่อมา Dr. Paul G. Stoltz ได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ตอบกลับมาอนุญาตให้ใช้เครื่องมือได้ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขออนุญาตใช้เครื่องมือ ARP (The Adversity Response Profile) Quick Take™ ส่งเป็นจดหมายให้กับ Dr. Paul G. Stoltz ในเวลาต่อมา

2.4 ผู้วิจัยนำ เครื่องมือ ARP (The Adversity Response Profile) Quick Take™ ของ Stoltz (1997) มาแปลจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของภาษา และความถูกต้องในการแปล

2.5 เมื่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความถูกต้องในการแปลแล้ว ผู้วิจัยได้แก้ไขข้อคำถามให้ถูกต้อง แล้วนำแบบประเมินทั้ง 30 ข้อให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในการแปลภาษา รวมทั้งความเหมาะสมของการใช้ภาษา หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความถูกต้องทางภาษา มีเกณฑ์การให้คะแนนคือ

4 หมายถึง คำแปลภาษาไทยสอดคล้องกับต้นฉบับภาษาอังกฤษมาก

3 หมายถึง คำแปลภาษาไทยค่อนข้างสอดคล้องกับต้นฉบับภาษาอังกฤษ ปรับปรุงเพียงเล็กน้อย

2 หมายถึง คำแปลภาษาไทยสอดคล้องกับต้นฉบับภาษาอังกฤษน้อย ต้องปรับปรุงมาก

1 หมายถึง คำแปลภาษาไทยไม่สอดคล้องกับต้นฉบับภาษาอังกฤษ

2.6 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคที่แก้ไข ปรับปรุงแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความถูกต้องของภาษา ดำเนินการแก้ไข ให้เรียบร้อยจนได้แบบประเมินที่มีความสมบูรณ์ โดยคงข้อคำถามไว้ทั้ง 30 ข้อหลัก และ 60 ข้อย่อยครอบคลุมทั้ง 4 ด้านคือ

- | | |
|--------------------------------------|--------------|
| 1.) การควบคุมจัดการ | จำนวน 15 ข้อ |
| 2.) การรับรู้ต้นเหตุและความรับผิดชอบ | จำนวน 15 ข้อ |
| 3.) การเข้าสู่ปัญหาอย่างมีสติ | จำนวน 15 ข้อ |
| 4.) ความอดทน | จำนวน 15 ข้อ |

ข้อคำถามในแบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคแต่ละด้านมีจำนวนข้อคำถามเท่ากันคือ 15 ข้อ กำหนดรหัสเป็นบวกด้านละ 5 ข้อ ด้านลบด้านละ 10 ข้อรวม

ทั้งสี่รหัสเป็นบวก 20 ข้อ รหัสเป็นลบ 40 ข้อ กำหนดให้เหตุการณ์ในข้อคำถามเป็นเหตุการณ์
สมมติ ถ้าเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นกับท่าน ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึงความรู้สึกหรือพฤติกรรมอยู่ใกล้เคียงกับคำตอบทางขวามือมากที่สุด
- 4 หมายถึงความรู้สึกหรือพฤติกรรมอยู่ใกล้เคียงรองลงมากับคำตอบทางขวามือ
- 3 หมายถึงความรู้สึกหรือพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากันกับทั้งคำตอบทาง
ขวามือและทางซ้ายมือ
- 2 หมายถึงความรู้สึกหรือพฤติกรรมอยู่ใกล้เคียงรองลงมากับคำตอบทางซ้ายมือ
- 1 หมายถึงความรู้สึกหรือพฤติกรรมอยู่ใกล้เคียงกับคำตอบทางซ้ายมือมากที่สุด

ตัวอย่างข้อคำถาม

หากท่านได้รับการตำหนิอย่างรุนแรงจากเพื่อนร่วมงานในที่ประชุม

เหตุผลที่เพื่อนร่วมงานตำหนิฉันอย่างรุนแรงในที่ประชุม เป็นสิ่งที่ท่าน

ไม่สามารถควบคุมได้ 2 3 4 5 ควบคุมได้ทั้งหมด

เหตุผลที่เพื่อนร่วมงานตำหนิท่านอย่างรุนแรงในที่ประชุมจะ

เกิดขึ้นทุกครั้ง 1 2 4 5 ไม่เกิดขึ้นเลย

ความหมาย

ประเด็นย่อยที่ 1 การที่ผู้ตอบ ตอบ 1 หมายถึง ผู้ตอบรับรู้ว่าเหตุการณ์นี้ผู้ตอบไม่สามารถควบคุม
ตนเองให้ผ่านพ้นไปได้เลย

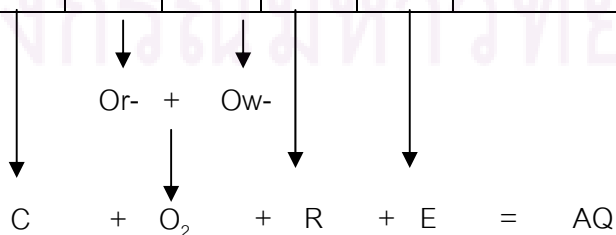
ประเด็นย่อยที่ 2 การที่ผู้ตอบ ตอบ 3 หมายถึง ผู้ตอบรับรู้ว่าเหตุการณ์นี้จะเกิดขึ้นและไม่เกิดขึ้นได้
พอๆ กัน

2.7 วิธีการให้คะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีดังนี้

ศูนย์วิทยพักรักษาใจ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 วิธีการให้คะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

ข้อที่	C-	Or-	Ow-	R-	E-	หมายเหตุ
1	-	-				1. ข้อคำถามที่หายไปจากตาราง
2				-	-	ได้แก่ 3,5,10,13,17,20,23,25,27
4				-	-	และ 30 ไม่ได้นำมาคิดคะแนน
6	-		-			เนื่องจากเป็นข้อคำถามรหัสเป็นบวก
7				-	-	ในแบบประเมินนี้ต้องการทดสอบการ
8	-	-				ตอบสนองต่อความยากลำบาก จึง
9	-		-			คำนวณคะแนนเฉพาะข้อคำถามรหัส
11				-	-	เป็นลบเท่านั้น
12				-	-	2. เหลือข้อคำถามในตารางการให้
14				-	-	คะแนน 20 ข้อหลัก แต่ละข้อประกอบ
15				-	-	ด้วย 2 ข้อย่อยรวม 40 ข้อ(แสดง “ - “
16	-	-				ในตารางที่ 1)
18	-		-			
19	-	-				
21				-	-	
22				-	-	
24				-	-	
26	-		-			
28	-		-			
29	-	-				
คะแนนรวมแต่ละด้าน	50	25	25	50	50	= คะแนนรวมทั้งหมด 200 คะแนน



ที่มา : Stlotz (1997)

จากตารางที่ 3 อธิบายวิธีการให้คะแนนดังนี้

2.7.1 นำคะแนนข้อที่มีรหัสเป็นลบมาคิดคะแนนคือข้อ 1,2,4,6,7,8,9,11,12,14,15,16,18, 19,21,22,24,26,28 และ 29 ให้คะแนนระหว่าง 1-5 คะแนน ตามความคิดเห็นของผู้ตอบ

2.7.2 นำคะแนนแต่ละด้านมารวมกันได้แก่ C, O₂, R, E ซึ่ง O₂ คือคะแนนของ Or- กับ Ow- รวมกัน ดังนั้นคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคทั้งหมดเท่ากับ 200 คะแนนมีคะแนนรายด้านดังนี้

C	คะแนนเต็ม	50	คะแนน
O ₂	คะแนนเต็ม	50	คะแนน (Or- 25 คะแนนกับ Ow- 25 คะแนน)
R	คะแนนเต็ม	50	คะแนน
E	คะแนนเต็ม	50	คะแนน

2.7.3 นำคะแนนรวมของทุกด้านมารวมกันแล้วเทียบกับเกณฑ์การประเมินคะแนนรวมที่ Stoltz (1997) กำหนดไว้และแปรผลดังนี้

คะแนน	หมายถึง
166 – 200	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับมากที่สุด
135 – 165	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับมาก
95 -134	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางหรือพอใช้
60 – 94	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับต่ำ
59 และต่ำกว่า	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับต่ำที่สุด

แปลผลรายด้านโดยแบ่งระดับคะแนนของรายด้านออกเป็น 3 ระดับดังนี้ Stoltz (1997)

คะแนน	หมายถึง
38 – 50	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรครายด้านอยู่ในระดับมาก
24 – 37	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรครายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
10 – 23	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรครายด้านอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะงาน

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา วิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980)

3.2 ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมกับคำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของลักษณะงาน และความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) จำนวน 26 ข้อ จำแนกตามด้านต่าง ๆ ได้ 5 ด้านคือ

- | | |
|-------------------------------|-------------|
| 1.) ด้านความหลากหลายของทักษะ | จำนวน 6 ข้อ |
| 2.) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 3.) ด้านความสำคัญของงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 4.) ด้านความมีอิสระในการทำงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 5.) ผลป้อนกลับของงาน | จำนวน 6 ข้อ |

3.3 ลักษณะแบบสอบถามลักษณะงาน เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ กำหนดให้ผู้ตอบเลือกได้คำตอบเดียว โดยให้กลุ่มตัวอย่างเลือกคำตอบที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของลักษณะงานมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

- | | |
|---|-------------|
| ข้อความนั้นเป็นจริงที่สุด | ให้ 5 คะแนน |
| ข้อความนั้นเป็นจริง | ให้ 4 คะแนน |
| ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นจริงหรือไม่เป็นจริง | ให้ 3 คะแนน |
| ข้อความนั้นไม่เป็นจริง | ให้ 2 คะแนน |
| ข้อความนั้นไม่เป็นจริงที่สุด | ให้ 1 คะแนน |

3.4 การแปลผลใช้เกณฑ์ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50–5.00	หมายถึง ลักษณะงานเหมาะสมมากที่สุด
3.50–4.49	หมายถึง ลักษณะงานเหมาะสมมาก
2.50–3.49	หมายถึง ลักษณะงานเหมาะสมปานกลาง
1.50–2.49	หมายถึง ลักษณะงานเหมาะสมน้อย
1.00–1.49	หมายถึง ลักษณะงานเหมาะสมน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Netemeyer, Boles and McMurrion (1996) มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

4.1 ศึกษาจากเอกสาร วิชาการ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจากแนวคิดของ Netemeyer, Boles and McMurrion (1996) โดยแบ่งตามสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง มี 2 ด้านได้แก่ ด้านงานก้าวก่ายครอบครัว และด้านครอบครัวก้าวก่ายงาน

4.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ให้สอดคล้องและครอบคลุมกับคำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ โดยใช้แนวคิดของ Netemeyer, Boles and McMurrion (1996) จำนวน 17 ข้อ มี 2 ด้านคือ

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| 1.) ด้านงานก้าวก่ายครอบครัว | จำนวน 8 ข้อ |
| 2.) ด้านครอบครัวก้าวก่ายงาน | จำนวน 9 ข้อ |

4.3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามเชิงลบทั้งหมด ลักษณะข้อคำถามใช้มาตราวัดแบบลิเคิร์ท 5 ระดับ กำหนดให้ผู้ตอบเลือกได้คำตอบเดียว โดยให้กลุ่มตัวอย่างเลือกคำตอบที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| ข้อความนั้นเป็นจริงที่สุด | ให้ 5 คะแนน |
| ข้อความนั้นเป็นจริง | ให้ 4 คะแนน |
| ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นจริงหรือไม่เป็นจริง | ให้ 3 คะแนน |
| ข้อความนั้นไม่เป็นจริง | ให้ 2 คะแนน |
| ข้อความนั้นไม่เป็นจริงที่สุด | ให้ 1 คะแนน |

4.4 การแปลผล แปลผลตามสาเหตุของการทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวใช้เกณฑ์ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

4.4.1 งานก้าวก่ายครอบครัว

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50–5.00	หมายถึงงานก้าวก่ายครอบครัวอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50–4.49	หมายถึงงานก้าวก่ายครอบครัวอยู่ในระดับมาก
2.50–3.49	หมายถึงงานก้าวก่ายครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง
1.50–2.49	หมายถึงงานก้าวก่ายครอบครัวอยู่ในระดับน้อย
1.00–1.49	หมายถึงงานก้าวก่ายครอบครัวอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4.2 ครอบครัวก้าวทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50–5.00	หมายถึงครอบครัวก้าวทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50–4.49	หมายถึงครอบครัวก้าวทำงานอยู่ในระดับมาก
2.50–3.49	หมายถึงครอบครัวก้าวทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50–2.49	หมายถึงครอบครัวก้าวทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00–1.49	หมายถึงครอบครัวก้าวทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามแนวคิดของ Manion (2003) มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

5.1 ศึกษาจากเอกสาร วิชาการ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จากแนวคิดของ Manion (2003)

5.2 ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมกับค่านิยมศัพท์เชิงปฏิบัติการ และความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ใช้แนวคิดของ Manion (2003) สร้างข้อคำถามให้ครบทั้ง 4 องค์ประกอบ จำนวนทั้งหมด 28 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้านคือ

- 1.) ด้านการติดต่อ จำนวน 8 ข้อ
- 2.) ด้านความสำเร็จในงาน จำนวน 5 ข้อ
- 3.) ด้านความรักในงาน จำนวน 8 ข้อ
- 4.) ด้านการเป็นที่ยอมรับ จำนวน 7 ข้อ

5.3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามเชิงบวกทุกข้อ และลักษณะข้อคำถามใช้มาตราวัดแบบลิเคิร์ท 5 ระดับ กำหนดให้ผู้ตอบเลือกได้คำตอบเดียว โดยให้กลุ่มตัวอย่างเลือกคำตอบที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของความสุขในการทำงานมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ข้อความนั้นเป็นจริงที่สุด	ให้ 5 คะแนน
ข้อความนั้นเป็นจริง	ให้ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นจริงหรือไม่เป็นจริง	ให้ 3 คะแนน
ข้อความนั้นไม่เป็นจริง	ให้ 2 คะแนน
ข้อความนั้นไม่เป็นจริงที่สุด	ให้ 1 คะแนน

5.4 การแปลผลใช้เกณฑ์ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

1.1 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นหลังจากได้ทำการปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหาให้สอดคล้องกับแนวคิดของตัวแปรที่ศึกษา และการใช้ภาษา แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

1.2 นำเครื่องมือที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามพร้อมโครงร่างวิจัยที่มีคำนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ศึกษาให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ มีหลักเกณฑ์การพิจารณาความตรงตามเนื้อหา จะพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามเชิงปฏิบัติการตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้กับตัวแปร ความถูกต้องและขอบเขตของเนื้อหา การตีความหมายของข้อความ ความรัดกุมในการใช้ภาษา และข้อแนะนำหรือข้อเสนอแนะ แล้วรวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index = CVI) ซึ่งค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยที่ยอมรับได้คือ .80 ขึ้นไป (Polit & Hungler, 1999) กำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น 4 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายดังนี้

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

การคำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา

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

จากการรวบรวมการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คนพบว่า จำนวนข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นในระดับ 3 และ 4 ของแบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค แบบสอบถามลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) เท่ากับ .83 .88 .94 และ .93 ตามลำดับ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อแนะนำ หรือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเห็นชอบอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือวิจัย โดยมีการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามในแต่ละแบบสอบถามดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คงข้อคำถามเดิม 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

ข้อคำถามคงเดิม 15 ข้อ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 15 ข้อ

รวมมีข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะงาน

ข้อคำถามคงเดิม 22 ข้อ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 6 ข้อ

ตัดข้อคำถาม 2 ข้อ

รวมมีข้อคำถามทั้งหมด 26 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ข้อคำถามคงเดิม 9 ข้อ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 8 ข้อ

รวมมีข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ข้อคำถามคงเดิม 18 ข้อ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 9 ข้อ

เพิ่มข้อความ	1	ข้อ
รวมมีข้อความทั้งหมด	28	ข้อ

2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม โรงพยาบาลค่ายสุรนารี จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยขออนุมัติทดลองใช้เครื่องมือวิจัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายสุรนารี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

2.2 รวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้เกณฑ์ความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคตั้งแต่ .70 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Burns and Grove, 1997) ได้ค่าความเที่ยงของแบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค แบบสอบถามลักษณะงาน แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และแบบสอบถามความสุขในการทำงานแต่ละฉบับ เท่ากับ .75 .89 .85 .83 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 ค่าความเที่ยงของแบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค แบบสอบถามลักษณะงาน แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และ แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	ทดลองใช้ (n = 30)	เก็บข้อมูลจริง (n = 350)
1. แบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค	.75	.78
การควบคุมจัดการ	.67	.70
การรับรู้ต้นเหตุและความรับผิดชอบ	.66	.65
การเข้าถึงปัญหาอย่างมีสติ	.70	.73
ความอดทน	.72	.75
2. แบบสอบถามลักษณะงาน	.89	.91
ความหลากหลายของทักษะ	.78	.89
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	.76	.84
ความสำคัญของงาน	.72	.81
ความมีอิสระในการทำงาน	.84	.88
ผลตอบแทนของงาน	.88	.90
3. แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	.85	.90
งานก้าวกายครอบครัว	.90	.85
ครอบครัวก้าวกายงาน	.85	.89
4. แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	.83	.93
การติดต่อ	.83	.90
ความสำเร็จในงาน	.81	.88
ความรักในงาน	.87	.87
การเป็นที่ยอมรับ	.83	.82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยส่งโครงร่างวิทยานิพนธ์พร้อมเครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการพิจารณาความตรงตามเนื้อหาแล้วเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบันของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาอนุมัติการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. เมื่อได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนกลุ่มสหสถาบันของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแล้ว ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้ง 8 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลประจำการที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. เมื่อได้รับหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับกองการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล จากนั้นได้ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล โครงร่างวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือวิจัยถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้ง 8 แห่ง รวมทั้งผู้วิจัยได้ขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยเพิ่มอีก 2 โรงพยาบาลคือโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ซึ่งได้รับการอนุมัติให้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้ง 2 โรงพยาบาลเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2553 และวันที่ 7 เมษายน 2553

4. หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ติดต่อกลับไปยังกองการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อผ่านการอนุมัติให้เก็บข้อมูลวิจัยได้ เพื่อแนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถาม และการส่งกลับแบบสอบถาม พร้อมทั้งส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับผู้รับผิดชอบผ่านทางฝ่ายการพยาบาล โดยแนบซองเปล่าติดแสตมป์ จ่าหน้าซองหรือกล่องไปรษณีย์ ชื่อ ที่อยู่ของผู้วิจัยเพื่อส่งกลับทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถามส่งคืนภายใน 3 สัปดาห์

5. ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่ 18 กุมภาพันธ์ 2553 ถึง 16 เมษายน 2553 เป็นระยะเวลาประมาณ 8 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่มีความสมบูรณ์เป็นจำนวน 350 ฉบับ จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด 410 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.36

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำการวิจัยโดยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยหลังจากผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน

กลุ่มสหสถาบัน ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ และได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิ์อย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร ในหน้าแรกของแบบสอบถาม โดยบอกประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมการวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่าง บอกวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถาม ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการได้ทุกเวลา ซึ่งการปฏิเสธนี้จะไม่เกิดผลกระทบใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น

3. วิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวม การรายงานผลการวิเคราะห์ที่ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงกลุ่มตัวอย่างเป็นรายบุคคลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์สถิติ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่เป็นจำนวนและร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีเกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ดังนี้ (ประคอง กรวรรณสุต, 2542)

R	=	$\pm 0.70 - \pm 1.00$	มีความสัมพันธ์ในระดับมาก
R	=	$\pm 0.30 - \pm 0.69$	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
R	=	$\pm 0.01 - \pm 0.29$	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
R	=	0.00	ไม่มีความสัมพันธ์

เครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ คือถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่าตัวแปรทั้งสองมีลักษณะลดหรือเพิ่มตรงข้ามกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ในลักษณะของการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational study) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอเป็นลำดับดังนี้

- ตอนที่ 1 การศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ในตารางที่ 5-6)
- ตอนที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ในตารางที่ 7-10)

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 การศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม
 ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ของพยาบาล
 ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นโดยรวม และรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ความสำเร็จในงาน	4.21	0.487	มาก
2. การติดต่อ	4.07	0.524	มาก
3. ความรักในงาน	4.01	0.550	มาก
4. การเป็นที่ยอมรับ	3.97	0.498	มาก
รวม	4.07	0.407	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด
 กระทรวงกลาโหมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ใน
 ระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาได้แก่ด้านการ
 ติดต่อ และด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.07$, $\bar{X} = 4.01$ ตามลำดับ) ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับมี
 ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.97$)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามโดยรวม และรายข้อ

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ความสำเร็จในงาน	4.21	0.487	มาก
1. ภูมิใจที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	4.39	0.590	มาก
2. รู้สึกสุขใจที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.35	0.605	มาก
3. เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ	4.24	0.605	มาก
4. ทำงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.07	0.571	มาก
5. ทำงานที่ท้าทายความสามารถได้สำเร็จ	4.02	0.580	มาก
การติดต่อ	4.07	0.524	มาก
1. มีการพูดคุยกันอย่างกัลยาณมิตร	4.20	0.624	มาก
2. มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกวิชาชีพ	4.19	0.612	มาก
3. ทุกคนในหน่วยงานให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์	4.13	0.655	มาก
4. เมื่อเกิดปัญหา ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน	4.09	0.668	มาก
5. การทำงานเป็นที่มประสบผลสำเร็จ	4.08	0.641	มาก
6. ได้รับการดูแลจากผู้ร่วมงานทุกคน	4.02	0.646	มาก
7. มีการตักเตือนกันด้วยความหวังดี	3.96	0.723	มาก
8. ติดต่อกับผู้ร่วมงานทุกคนโดยไม่มี ความขัดแย้ง	3.93	0.787	มาก
ความรักในงาน	4.01	0.550	มาก
1. ใส่ใจในการทำงานทุกครั้งที่ขึ้นปฏิบัติงาน	4.29	0.561	มาก
2. ภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม	4.24	0.744	มาก
3. พอใจที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลทหาร	4.20	0.779	มาก
4. เต็มใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.16	0.690	มาก
5. กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	4.05	0.704	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
6. รู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.81	0.824	มาก
7. เต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้ว่าต้องขึ้นปฏิบัติงานฉุกเฉิน	3.70	0.862	มาก
8. รู้สึกว่ามีความสุขกับการทำงานในแต่ละวัน	3.64	0.824	มาก
การเป็นที่ยอมรับ	3.97	0.498	มาก
1. ผู้ป่วยหรือญาติสอบถามข้อสงสัยเกี่ยวกับสุขภาพ	4.17	0.617	มาก
2. ผู้ป่วยหรือญาติขอความช่วยเหลือ	4.14	0.615	มาก
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น	4.09	0.598	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของทีมสุขภาพ	4.05	0.631	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ปฏิบัติภารกิจนอกหน่วย	3.85	0.840	มาก
6. ได้รับการยกย่องในการปฏิบัติงานจากทีมสหสาขาวิชาชีพ	3.77	0.687	มาก
7. ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานภารกิจทางทหาร	3.70	0.909	มาก
รวม	4.07	0.407	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อขององค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่าทุกข้อคำถามมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ข้อคำถามภูมิใจที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.39$) รองลงมาคือข้อคำถามรู้สึกสุขใจที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\bar{X}=4.35$) ส่วนการทำงานที่ทำ ทายความสามารถได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=4.02$)

ด้านการติดต่อ พบว่าทุกข้อคำถามมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามมีการพูดคุยกันอย่างกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.20$) รองลงมาคือข้อคำถามมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกวิชาชีพ ($\bar{X}=4.19$) ส่วนการสามารถ ติดต่อกับผู้ร่วมงานทุกคนโดยปราศจากความขัดแย้งต่อกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.93$)

ด้านความรักในงาน พบว่าทุกข้อคำถามมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อคำถามใส่ใจในการทำงานทุกครั้งที่ขึ้นปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$) รองลงมาคือข้อคำถามภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ($\bar{X}=4.24$) ส่วนข้อรู้สึกว่ามีความสนุกกับการทำงานในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.64$)

ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่าทุกข้อคำถามมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อคำถามผู้ป่วยหรือญาติมักจะสอบถามข้อสงสัยเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.17$) รองลงมาคือข้อผู้ป่วยหรือญาติจะขอความช่วยเหลือ เมื่อมีปัญหาสุขภาพ ($\bar{X}=4.14$) ได้รับความไว้วางใจให้ร่วมปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจทางทหาร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.70$)



ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตัวแปรความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจำแนกโดยรวมและรายด้าน

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่า อุปสรรค	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ความอดทน	37.35	5.06	มาก
2. การรับรู้ต้นเหตุและความรับผิดชอบ	36.00	4.67	ปานกลาง
3. การเข้าถึงปัญหาอย่างมีสติ	32.83	4.07	ปานกลาง
4. การควบคุมจัดการ	32.78	5.81	ปานกลาง
รวม	138.95	12.95	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าคะแนนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 138.95$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความอดทนมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 37.35$) รองลงมาคือด้านการรับรู้ต้นเหตุและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 36.00$) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการเข้าถึงปัญหาอย่างมีสติ และด้านการควบคุมจัดการ ($\bar{X} = 32.83$ และ $\bar{X} = 32.78$ ตามลำดับ)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ลักษณะงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นโดยรวม และรายด้าน

ลักษณะงาน	\bar{X}	SD	ระดับความเหมาะสม
1. ความหลากหลายของทักษะ	4.31	0.528	มาก
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.28	0.567	มาก
3. ความสำคัญของงาน	4.16	0.562	มาก
4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.90	0.589	มาก
5. ผลป้อนกลับของงาน	3.77	0.665	มาก
รวม	4.08	0.417	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า การรับรู้ลักษณะงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยรวมพบว่ามีค่าความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$) พิจารณาลักษณะงานรายด้านพบว่า ด้านความหลากหลายของทักษะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.31$) รองลงมาคือด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X}=4.28$) ต่อมาคือด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.90$) ส่วนด้านผลป้อนกลับของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.77$)

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นโดยรวม และรายด้าน

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	\bar{X}	SD	ระดับ
1. งานก้าวท่ายครอบครัว	3.22	0.768	ปานกลาง
2. ครอบครัวก้าวท่ายงาน	2.64	0.824	ปานกลาง
รวม	2.93	0.685	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า การรับรู้ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.93$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงานก้าวท่ายครอบครัว และด้านครอบครัวก้าวท่ายงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.22$, $\bar{X} = 2.64$ ตามลำดับ)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ความสุขในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	การแปลผล
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค	.186	<.01	มีความสัมพันธ์
ลักษณะงาน	.506	<.01	มีความสัมพันธ์
ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว			
- งานก้าวก่ายครอบครัว	-.049	.364	ไม่มีความสัมพันธ์
- ครอบครัวก้าวก่ายงาน	-.037	.490	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 10 พบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .186, =.506$ ตามลำดับ) โดยที่ลักษณะงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับต่ำ ส่วนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งสาเหตุด้านงานก้าวก่ายครอบครัว และด้านครอบครัวก้าวก่ายงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ในลักษณะของการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
3. งานก้าวท่ายครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
4. ครอบครัวก้าวท่ายงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม ตำแหน่งพยาบาลประจำการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) จำนวนทั้งหมด 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ ARP (The Adversity Response Profile) Quick Take™ ของ Stoltz (1997) ประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อหลัก 60 ข้อย่อย คำถามครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการควบคุม

จัดการ ด้านการรับรู้ต้นเหตุและความรับผิดชอบ ด้านการเข้าถึงปัญหาอย่างมีสติ และด้านความอดทน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) จำนวน 26 ข้อ คลอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Netemeyer, Boles and McMurrion (1996) ข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ มีองค์ประกอบ 2 ด้าน ดังนี้ ด้านงานก้าวกายครอบครัว และด้านครอบครัวก้าวกายงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Manion (2003) ข้อคำถามทั้งหมด 28 ข้อ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการติดต่อ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ

เครื่องมือวิจัยชุดนี้ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index) ได้ค่า CVI เท่ากับ .83 .88 .94 และ .93 ตามลำดับ ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ต่อมาทำการหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลค่ายสุรนารี จำนวน 30 คน นำข้อมูลมาหาค่าความเที่ยงโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค แบบสอบถามลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความสุขในการทำงานเท่ากับ .75, .89, .85, และ .83 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับกองการพยาบาล โรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งอธิบายการเก็บข้อมูล และขอความร่วมมือในการรวบรวมและส่งกลับแบบสอบถามให้กับผู้วิจัย ได้รับแบบสอบถามกลับมาและมีความสมบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น ฉบับ คิดเป็นร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาได้แก่ด้านการติดต่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.07$) ความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อภูมิใจที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือข้อรู้สึกสุขใจที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.35$) ส่วนข้อรู้สึกว่ามีความสนุกกับการทำงานในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.64$)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้ผลดังนี้

2.1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .186$) เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

2.2 ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .506$) เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

2.3 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้งจากสาเหตุด้านงานก้าว ก้าวครอบครัว และด้านครอบครัวก้าวทำงาน ($r = -.049$ และ $-.037$ ตามลำดับ) ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมรับรู้ ว่าความสุขในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลประจำการรับรู้ว่างานที่ตนเองปฏิบัตินั้นมีความสำคัญต่อผู้อื่น สามารถช่วยเหลือผู้ป่วยเจ็บให้หาย

จากโรค หรือความเจ็บป่วย และทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ รวมทั้งพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีหน้าที่สำคัญอีกประการคือ ภารกิจทางทหารในการเป็นกำลังสนับสนุน ให้การดูแลช่วยเหลือเหล่าทหารที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่การป้องกันประเทศ หรือความไม่สงบภายในประเทศ พยาบาลประจำการจึงมองเห็นคุณค่าของตนเอง และของงาน เกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของตน รู้สึกมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) พรรณิภา สืบสุข (2548) กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) รัชนี้ หาญสมสกุล (2550) อัครสรฯ สถาพรวงษา (2551) อัจฉรัช อุยยะพัฒน์ (2551) และ พวงพยอม จันทร์ธาดา (2552) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ โรงพยาบาลเอกชน สถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ตามลำดับ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับมากเช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07, 3.66, 3.75, 4.00, 4.02, 4.06, 4.34 และ 3.93 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} = 4.21) เนื่องจากพยาบาลทำงานได้สำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยเฉพาะงานที่ทำทลายความสามารถ เมื่อทำงานได้สำเร็จ ตัวพยาบาลเองก็จะรู้สึกสุขใจที่ปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ และภูมิใจที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับที่ Foren (2004) กล่าวไว้ว่างานที่ทำทลายความสามารถ ลักษณะงานที่น่าสนใจ ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้มีความสุขในการทำงาน รวมทั้งการที่พยาบาลคิดว่างานที่ตนทำสำเร็จเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า ก็จะทำให้รู้สึกภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งในปัจจุบันงานที่พยาบาลทำสำเร็จนอกจากงานในหน้าที่ดูแลผู้ป่วยแล้ว ยังสามารถปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี เช่นการทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล และวิชาชีพการพยาบาล ทำให้พยาบาลรับรู้ว่าคุณภาพตนเองมีส่วนช่วยให้โรงพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ได้รับการยอมรับจากสถาบันคุณภาพต่าง ๆ เช่น ผ่านการรับรองจากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.) หรือผ่านการประกันคุณภาพการพยาบาลจากสภาการพยาบาล ทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกว่าตนเองมีส่วนทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ องค์กรมีการพัฒนาก้าวหน้าได้ตามลำดับ ผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ จึงส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานได้ (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2547)

ด้านการติดต่อของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.07$) เนื่องจากพยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณค่าตนเองได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกวิชาชีพเป็นอย่างดี ให้อำนาจสนับสนุนช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ งานบริการพยาบาลเป็นงานที่ต้องได้รับความร่วมแรงร่วมใจจากทุกสาขาวิชาชีพ และการทำงานเป็นทีมที่ดี เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการรักษาพยาบาล ซึ่งการที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ก็ต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน (อัมพิกา ผูกพันธ์, 2540) เมื่อองค์การที่ปฏิบัติอยู่มีการติดต่อกับผู้ร่วมงานได้โดยปราศจากความขัดแย้ง มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันทุกหน่วยงาน จึงทำให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปโดยราบรื่น ลดความขัดแย้งของผู้ปฏิบัติงานได้ ทำให้พยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงาน

ด้านความรักในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.01$) เนื่องจากกิจกรรมการทำงานของพยาบาลเป็นงานที่ปฏิบัติต่อผู้ป่วยและญาติโดยตรง ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจและใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีความผูกพัน เอาใจใส่ในงานซึ่งเป็นภารกิจหลักที่ตนกระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ มีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นอยากทำงานสอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (1990) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วยความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรักต่องานที่ทำอยู่

ด้านการเป็นที่ยอมรับของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.97$) อธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในหน่วยงาน บุคลากรอื่น ๆ ในทีมสุขภาพ และผู้ป่วยรวมทั้งญาติผู้ป่วยที่อยู่ในความดูแลด้วย เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญทางการพยาบาลสูง มีความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และมีความรับผิดชอบต่องานเป็นอย่างดี อีกทั้งการที่พยาบาลมีบุคลิกเรียบร้อย ถ้อยทีถ้อยอาศัย ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตรกับทุกคน ทำให้ผู้ร่วมงาน และผู้ป่วยและญาติยินดีและให้การยอมรับในพยาบาล ทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับที่ Manion (2003) กล่าวว่า บุคคลจะมีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน จากผลการวิจัยพบว่าข้อคำถามการได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติภารกิจทางทหารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.70$) เนื่องจากพยาบาลประจำการจะไปปฏิบัติภารกิจทางทหาร กับหน่วยแพทย์เคลื่อนที่บริเวณชายแดนเป็นผลัด โดยเวียนตามโรงพยาบาลต่างๆ ทำให้

พยาบาลที่ไปปฏิบัติภารกิจทางทหารบริเวณชายแดน มีจำนวนไม่มากเมื่อเทียบกับปริมาณพยาบาลทั้งหมด แต่การปฏิบัติภารกิจทางทหารทั่วไป เช่นการส่งเสริมสุขภาพกับชุมชนทหารในเขตรับผิดชอบ หรือโครงการหมออ่วม จะมีปริมาณพยาบาลได้รับมอบหมายมากกว่า

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2.1 การศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.186$) ซึ่งยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 อธิบายได้ว่าเนื่องจากพยาบาลประจำการกลุ่มตัวอย่าง มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับมาก ทำให้พยาบาลเป็นผู้ที่มีความอดทน เพียรพยายามอย่างสูงในการฟื้นฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ โดยไม่ทอดทิ้งแม้ว่างานพยาบาลจะเป็นงานที่มีภาระหน้าที่ รับผิดชอบสูง อีกทั้งต้องติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งบุคลากรทางการแพทย์ ผู้ป่วยและญาติ แต่ก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ตนได้รับเป็นอย่างดี สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับทุกคน มีการใส่ใจในการปฏิบัติงาน ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้ทุกคนยอมรับในความสามารถของพยาบาล นอกจากนี้ยังมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ เกิดความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ และมีความรักในงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Stoltz (1997) กล่าวว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในงานและการดำเนินชีวิต และสอดคล้องกับการศึกษาของนภดล คำเต็ม (2545) พบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งความสำเร็จในงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสุขในการทำงาน รวมทั้งจากการศึกษาของ Labs et al. (1998 cited in Stoltz, 1997) ได้ศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคในบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน

2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.506$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 คือลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าพยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณลักษณะงานมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$) อธิบายได้ว่าลักษณะงานที่พยาบาลปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีเอกลักษณ์ เฉพาะเจาะจง ซึ่งไม่สามารถให้ผู้อื่นทำแทนได้ เป็นงานที่ต้องใช้องค์ความรู้ทางการแพทย์พยาบาลในการดูแลรักษาโรคต่าง ๆ ทุกระบบในร่างกาย รวมทั้งศิลปะในการให้การพยาบาล ผู้ที่จะประกอบอาชีพพยาบาลได้ ต้องสอบผ่านความรู้ทางการแพทย์พยาบาลก่อน และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ จึงจะสามารถทำงานในวิชาชีพพยาบาลได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Rhoades & Eisenberger (2001) พบว่าคุณลักษณะงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์ของงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน และทำงานอย่างมีความสุข อีกทั้งพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นนายทหารสัญญาบัตรยศร้อยตรี พยาบาลประจำการจึงเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่า ได้ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม รวมทั้งสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง และครอบครัว ที่ได้รับการประดับยศร้อยตรี จึงมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมระดับมาก

นอกจากนี้ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย ทำทลายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และเป็นงานที่มีความสำคัญต่อตนเองและผู้อื่น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าในงานและต่อตนเอง ซึ่งผู้บริหารในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้มีการเปิดโอกาสให้พยาบาลได้แสดงศักยภาพในการพัฒนางานพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เช่นการริเริ่มทำวิจัยในหน่วยงาน การจัดประกวดนวัตกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย หรือรับสมัครพยาบาลที่มีความสมัครใจไปปฏิบัติงานในหน่วยทหารต่าง ๆ ทำให้พยาบาลรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เกิดความกระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติงาน ผลการทำงานจึงมีคุณภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน พยาบาลมองเห็นคุณค่าในงานและของตนเอง เกิดความรู้สึกรักในงาน ทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Spector (1997) พบว่าคุณลักษณะงานที่มีความหลากหลาย ทำทลายความสามารถและมีความสำคัญทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน และมีความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรณิภา สืบสุข (2548) และอัจฉริช อุยยะพัฒน์ (2551) พบว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานก้าวถ่ายครอบครัว และครอบครัวก้าวถ่ายงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่างานก้าวถ่ายครอบครัว และครอบครัวก้าวถ่ายงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 และ 4 อธิบายได้ว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งงานก้าวถ่ายครอบครัว และครอบครัวก้าวถ่ายงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือในบางครั้งงานที่มีปริมาณมาก ทำให้พยาบาลทุ่มเทให้กับงานมากกว่าครอบครัว และบางครั้งเมื่อครอบครัวมีปัญหา พยาบาลก็ให้ความสนใจกับครอบครัวมากกว่าการทุ่มเทให้กับงาน แต่ไม่ว่าจะทุ่มเทให้ระดับมากหรือน้อยเพียงใดก็ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นพยาบาลทหารที่มีกฎระเบียบเคร่งครัด ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จึงต้องปฏิบัติตามส่วนรวมให้บรรลุผลสำเร็จก่อนถึงจะกลับไปดูแลครอบครัวได้ ดังนั้นความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งด้านงานก้าวถ่ายครอบครัว หรือครอบครัวก้าวถ่ายงานจึงไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Frone et al. (1992) และ Greenhaus et al. (2002) พบความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวทั้งในรูปแบบงานก้าวถ่ายครอบครัว และครอบครัวก้าวถ่ายงาน มีผลต่อการทำให้เกิดความเครียดในการทำงานเพิ่มขึ้น และทำให้ความสุขในการทำงานลดลง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$) และองค์ประกอบของความสุขในการทำงานได้แก่ด้านการติดต่อ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน แต่ยังไม่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.50 - 5.00$) ดังนั้นผู้บริหารพยาบาลควรคงนโยบายที่ทำให้พยาบาลประจำการมีความสุขต่อการทำงาน หรือวางแผน กำหนดแนวทางใหม่ที่ทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกสุขใจต่อการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน เช่นส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมรสุรสาจาระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้การชื่นชม ยอมรับผลงานของพยาบาลประจำการที่สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน หรือโรงพยาบาล เช่นการให้รางวัลกับพยาบาลดีเด่น หรือให้รางวัลกับหน่วยงานที่ทำงานด้านคุณภาพได้อย่างดีเยี่ยม มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ต่อบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้าน

การเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารการพยาบาลจึงควรสนับสนุนให้พยาบาลแสดงศักยภาพ ผลงานทางด้านการพยาบาลที่มีคุณภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาล ให้ที่มสหสาขาวิชาชีพได้เห็นถึงคุณภาพการทำงานของพยาบาล เพื่อให้เกิดการยอมรับจากทุกหน่วยงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่พยาบาลรู้สึกว่ามี乐趣กับการทำงานในแต่ละวันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรมีแนวทางให้พยาบาลรู้สึกว่ามี乐趣กับงานที่ทำ เช่นลักษณะงานมีความหลากหลาย ภาระงานไม่หนักมากจนเกินไปโดยมีการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภาระงานในแต่ละหอผู้ป่วย

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคให้อยู่ในระดับมากที่สุดต่อไป ($\bar{X}=4.50 - 5.00$) เช่นเปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการได้มีการคิด พิจารณาแก้ไขปัญหาอาจจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในสถานที่ทำงาน หรือจำลองเหตุการณ์สมมติขึ้นมา เพื่อฝึกให้พยาบาลประจำการได้ใช้ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยผู้บริหารคอยกำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา หรือชี้แนะให้กับพยาบาลประจำการว่าสามารถพิจารณาตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องหรือไม่ มีสิ่งใดที่ควรปรับปรุง นอกจากนี้ผู้บริหารควรจะมีการส่งเสริมให้หัวหน้าหอผู้ป่วย หรือรองหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคอยู่ในระดับมากเช่นกัน เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยและรองหัวหน้าหอผู้ป่วย มีหน้าที่ควบคุมดูแล จัดการระบบการทำงานของหอผู้ป่วยให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทั้งจากการปฏิบัติงานการพยาบาล การสื่อสารกับผู้ป่วยและญาติ หรือการติดต่อประสานงาน ปฏิบัติงานร่วมกันกับสหสาขาวิชาชีพ เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วย และรองหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถรับมือกับปัญหาได้ทุกรูปแบบ ไม่ทอดยอดต่อปัญหาต่าง ๆ สามารถคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ โดยอาจจัดเป็นรูปแบบอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ได้รับความรู้อย่างถูกต้องและได้ฝึกปฏิบัติจริง

1.3 ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าลักษณะงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งองค์ประกอบรายด้านทุกด้านก็อยู่ในระดับมาก แต่ยังไม่อยู่ในระดับมากที่สุด และลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน การส่งเสริมให้พยาบาลรับรู้ว่าคุณลักษณะงานที่ตนปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่าต่อตนเองและผู้อื่น ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและสังคม มีอิสระในการทำงานตามขอบเขต

ของวิชาชีพ รวมถึงงานที่ทำมีความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ จะทำให้งานนั้นมีความหมายและมีคุณค่า ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจที่ได้ทำงาน และมีความสุขกับงานที่ทำ ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลควรส่งเสริม กำหนดลักษณะงานของพยาบาลให้มีความหลากหลาย มีโอกาสได้พัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่นส่งเสริมการพัฒนาการสร้างนวัตกรรมทางการแพทย์ การทำวิจัยในหน่วยงาน โดยจัดให้มีทีมพี่เลี้ยงสำหรับหน่วยงานที่ต้องการทำวิจัย เนื่องจากพยาบาลส่วนใหญ่ยังคิดว่าการทำวิจัยเป็นสิ่งที่ยาก ถ้าผู้บริหารจัดให้มีทีมพี่เลี้ยงวิจัยเข้าไปช่วยเหลือ ให้คำแนะนำกับหน่วยงานนั้น จะทำให้พยาบาลมีความมั่นใจ กล้าที่จะผลิตผลงานวิจัยออกมา รวมทั้งส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีอิสระในการทำงาน เช่นส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการรับฟังความคิดเห็นในการทำงาน เปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการได้กำหนดการทำงานด้วยตนเอง หรือแก้ไขปัญหามาตามขอบเขตความรับผิดชอบของตน ผลการวิจัยพบว่าลักษณะงานด้านผลป้อนกลับของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลควรกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรม โปร่งใส โดยมีการแจ้งผลการประเมินทุกครั้ง ชี้แจงส่วนที่ดี และส่วนที่ควรปรับปรุงให้กับพยาบาลประจำการรับทราบ เป็นการลดความลำเอียงในการประเมินผลงาน และช่วยให้พยาบาลประจำการทราบว่าตนเองมีส่วนดีในด้านใดบ้าง และส่วนใดที่ควรปรับปรุง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน จึงควรนำตัวแปรความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และลักษณะงานมาศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เช่นลักษณะการทำงานแบบใดที่ทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง

2.2 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ที่ทำงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จึงควรมีการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลในระดับอื่น หรือในกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานในเขตชายแดน เนื่องจากโรงพยาบาลในแต่ละองค์การจะมีลักษณะการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน อาจทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันได้

3. จากผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จึงควรศึกษาเพิ่มเติมเพื่อหาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล และพัฒนารูปแบบการส่งเสริมให้กับพยาบาลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2539. **บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กองวิทยาการ กรมแพทยทหารบก. 2546. **คู่มือปฏิบัติงานสำหรับนายทหารใหม่เหล่าแพทย์.** กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- กองวิทยาการ กรมแพทยทหารบก. 2546. **รายงานกิจการสายแพทย์ กรมแพทยทหารบก.** กรุงเทพฯ: (อัดสำเนา).
- กองวิทยาการ กรมแพทยทหารเรือ. 2543. **รายงานกิจการสายแพทย์ กองทัพเรือ.** กรุงเทพฯ: (อัดสำเนา).
- กองวิทยาการ กรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ. 2543. **รายงานกิจการสายแพทย์ กองทัพอากาศ.** กรุงเทพฯ: (อัดสำเนา).
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษม ต้นติผลาชีวะ. 2545. **การบริหารชีวิตและสุขภาพ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สนุกอ่าน.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มิ่งคล. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรา เต็มจิตอารีย์. **ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข.** [ออนไลน์]. 2550. แหล่งที่มา: <http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/rapc/m5.html>. [2552, กรกฎาคม 20].
- เชลิส่า ศิริมหันต์. 2551. **ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปราบปรามยาเสพติดในเขตภาคเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ดวงฤทัย คชเสนี. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิตของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตติยา เอ็มชัมบุตร. 2542. **ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม และคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทัศนิกา เทพสุริวงค์. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทัศนดา บุญทอง. 2543. **ปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต.** กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2545. **องค์การและการบริหาร.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นภดล คำเต็ม. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัว กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทนา น้ำฝน. 2538. **เอกลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพ.** สงขลา: เทมการพิมพ์.
- นิตยา สง่างวงษ์. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเยี่ยม สาริมาน. 2536. **ทหารอาชีพ.** สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง วิทยาลัยกองทัพบก.
- ประคอง กรรณสูต. 2542. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. Happy Workplace – **สวรรค์ในที่ทำงาน.** [ออนไลน์]. 2549. แหล่งที่มา: <http://gotoknow.org/block/beyondkm/58183>. (2553, กุมภาพันธ์ 25).
- ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ. 2544. **การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรธนิภา สืบสุข. 2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). 2548. **กายหายไข้ ใจหายทุกข์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อัมรินทร์.
- พวงพยอม จันทร์ธาดา. 2552. **ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ. วารสารพยาบาลตำรวจ. 1(1) ฉบับพิเศษ: 33-43.**
- พวงเพ็ญ ชุณหปราณ. 2549. **ความสุขในการทำงาน. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ฉบับพิเศษ. 36-45.**
- พัฒมารภรณ์ กล้าหาญ. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความผูกพันในวิชาชีพกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ชรน้อย สิงห์ช่างชัย และคณะ. 2539. **วิจัยทางการพยาบาล: หลักการและกระบวนการ.** สงขลา: เหมการพิมพ์.
- พาริดา อิบราฮิม. 2544. **การหาความสุขให้ตนเองของพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์. 18(2): 5-8.**

- ฟาริดา อิบราฮิม. 2543. **นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล**. กรุงเทพฯ: สามเจริญการพิมพ์.
- มนัสนันท์ หัตถศักดิ์. 2550. รู้จักตน รู้จักนาย รู้จักความสุข (ในการทำงาน). **วารสารนักบริหาร**. 27(1): 69-72.
- รัชฎาพร สีดาดาษ. 2548. **ตัวประกอบความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชนี หาญสมสกุล. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลดาวัลย์ รวมเมฆ. 2544. ผู้บริหารการพยาบาล : บรรยากาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล. **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. 13(1): 17-23.
- ลักษณะ พลอยเลื่อมแสง. 2544. ภาวะเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่. **วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต**. 14(2): 38-51.
- วิทยา นาควัชระ. 2544. **วิธีเลี้ยงลูกให้ เก่ง ดี และมีสุข IQ EQ MQ AQ**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- คันสนีย์ ฉัตรคุปต์. 2545. **เทคนิคสร้าง IQ EQ AQ 3Q เพื่อความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ: สถาบันสร้างสรรค์ศักยภาพสองศรีเอทีพีแบรนด.
- สุกัญญา อินตะโตด. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุธรรม รัตนโชติ. 2541. **หัวใจอยู่ที่งาน**. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล อินเตอร์เนชั่นแนล เอ็นเตอร์ไพรส์.

- สุธิดา เรืองเพ็ง. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมิต อาชวณิชกุล. 2542. **อุปสรรคเอาชนะได้ไม่ยาก**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดับเบิลได้นายน์พริ้นติ้ง.
- สมจิต หนูเจริญกุล. 2540. **วิวัฒนาการวิจัยทางการพยาบาลในประเทศไทย**. วารสาร **การศึกษาพยาบาล**. 8(2): 52-64.
- เสนาะ ตีเยาว์. 2531. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10**. (อัดสำเนา).
- อภิชาติ ภูพานิช. 2551. **การใช้ดัชนีระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. 2547. **การบรรยายความสุขในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: (ม.ป.ท).
- อัครสรา สถาพรจนา. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัฉรัช อุยยะพัฒน์. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัษฎลี้ ศรีสุข. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ และความเครียดจากการทำงาน : กรณีศึกษาพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัมพิกา ผูกพันธ์. 2540. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สัมพันธภาพเชิงช่วยเหลือระหว่างอาจารย์และนักศึกษา และการรับรู้บทบาทแบบองค์รวมของพยาบาลกับความยึดมั่นผูกพันต่อการปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อารี พันธุ์มณี. 2546. **พ่อ แม่ ที่ลูกอยากได้.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไยใหม่.

ภาษาอังกฤษ

Adams, G. A., King, D., and King, W. 1996. Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction.

Journal of Applied Psychology, 81:411-420.

Boles, J. S., Johnston, M. W., and Hair, J. F. 1997. Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion : Inter-relationships and effects on some work-related consequences. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 17: 17-28.

Bonnie, A. O. 2009. Work/Life Balance. *Library Leadership & Management*, 23(1): 42.

Burns, N., and Grove, S.K. 1997. *The practice of nursing research: Conduct, Critique & Utilization.* Philadelphia: W.B. Saunders.

Campbell, A. 1976. Subjective measures of well-being. *American Psychologist*, (5): 117-124.

Carified, J. and Miller, J. *Joy at work.* [Online]. 2005. Available from: <http://enjoyingwork.com>. (2010, February 20).

Conn, R. 2006. *Work-family conflict common among registered nurses.* Wake Forest University Baptist Medical Center.

Cowin, L. S., and Hengstberger, S. C. 2006. New graduate nurse self-concept and retention : A longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43(1): 59-70.

David, L. E. and Taylor. 1979. Enhancing the quality of work life: Development in the United States. *International Labour Review*, 116(4): 53.

- Diener, E. **New direction insubjective well-being research : The cutting edge.**
 [Online]. 2003. Available from:http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/NEW_DIRECTIONS.htm (2009, May 06)
- Dierendonk, D. V. 2004. The construct validity of Ruff scales of psychological well-being and its extension with spiritual well-being. **Personality and Individual Differences**, 36: 629-643.
- Edgar, L. 1999. Nurse's motivation and its relationship to the characteristics of nursing care delivery system: A test of the job characteristic model. **Journal of Nursing Leadership**, 12(1): 14-21.
- Forren, E. L. 2004. Leadership behavior and happiness. **Journal of Occupational Health Psychology**, 9(2). 165-167.
- Frone, R., Michel, R., and Russell, M. 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict : Testing a model of the work-family interface. **Journal of Applied Psychology**, 77: 65-78.
- Garry, B. H., Maureen, F. D., Michelle, R. T., Anthony, H. W., and Briony, M. T. 2010. Job demands, work-family conflict, and emotional exhaustion in police officers: A longitudinal test of competing theories. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 83(1): 237.
- Gavin, J. H., and Mason, R., O. 2004. The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. **Organization Dynamics**, 33(1): 379-392.
- Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J. 1985. Sources of conflict between work and family roles. **The Academy of Management Review**, 10: 76-88.
- Greenhaus, J. H., Chiu, R. K. and Stoeva, A. Z. 2002. Negative affectivity, Role stress, and Work-family conflict. **Journal of Vocational Behavior**, 60: 1-16.
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R. 1980. **Work redesign**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Herzberg, F. 1968. One more line: How do you motivate employee?. **Harvard Business Review**, 3(1): 53-62.

- Johnson, B., and Monica B. 2005. **Optimism, adversity, and performance: Comparing explanatory style and AQ**. San Jose State University. USA.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snock, J. D., and Rosenthal, R. A. 1964. **Organizational stress**. New York: Wiley.
- Kelly, R., and Voydanoff, P. 1985. Work-family role strain among employee parents. **Family Relations**, 34(7): 367-374.
- Kossek, E., E., and Ozeki, C. 1998. Work-Family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship : A review and directions for organizational behavior-human esources research. **Journal of Applied Psychology**, 83: 139-149.
- Lyubomirsky, S. 2001. Why are some people happier than other? The role of cognitive and motivational process in well-being. **American Psychologist**, 56(7): 239-249.
- Manion, J. 2003. Joy at work: Creating a positive workplace. **Journal of Nursing Administration**, 33 (12): 652-655.
- Namasivayam, K. and Zhao, X. 2007. An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in india. **Tourism Management**, 28:1212-1223.
- Netemeyer, R. G., J.S. Boles, and R. McMurrian. 1996. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. **Journal of Applied Psychology**, 81: 400-410.
- Perewé, P. L., and Hochwarter, W. A. 1999. Value attainment: An explanation for the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction. **Journal of Occupational Health Psychology**, 4: 318-326.
- Polit, D. F., and Hungler, B.P. 1999. **Nursing research principles and methods**. USA: Lippicott Williams & Wilkins.
- Quick, J. C., and Quick, J. D. 1984. **Organizational stress and preventive management**. New York: McGraw-Hill.
- Rhoades, L., and Eisenberger, R. 2001. Percieved organizational support: A review of the literature. **Journal of Applied Psychology**, 87(4): 698-714.

- Richmond, L. 1999. **Work as a spiritual practice**. New York: Broadway Books.
- Robbins, A. **Work family conflict**. [Online]. 2004. Available from:
<http://dissertation.bc.edu/ashonors/200412/>. (2009, December 23).
- Schermerhorn, J. R. 1996. **Management and organizational behavior**. Singapore: John Wiley and Sons.
- Spector, P. E. 1997. **Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences**. London: Sage.
- Stoltz, P. G. 1997. **Adversity Quotient: Turning obstacles into opportunities**. New York: John Wiley & Sons.
- Sumner, J. and Rocchiccioli, J., T. 2003. Why are nurse leaving nursing. **Nursing Administration Quarterly**, 27(2): 164-171.
- 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.
- Van, R. K., Bekker, M. H. J., Rutte, C.G., and Croon, M.A. 2004. The relationships among part-time work, work-family interference, and well-being. **Journal of Occupational Psychology**, 9(4): 286-295.
- Warr, P. 1990. The measurement of well-being and other aspect of mentalhealth. **Journal of Occupational Psychology**, 63: 193-210.
- Werther, W. B. and Davis, K. 1982. **Personal management and human resource**, Tokyo: McGraw-Hill.
- Yamane, T. 1973. **Statistics : An introduction analysis**. 2nd ed. New York: Harper & Row.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

หนังสือขอใช้เครื่องมือต่างประเทศ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/ ๑๑๖

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทย์กิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๑๑ พฤศจิกายน 2552

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ สกลโกสม

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

เนื่องด้วย ร้อยโทหญิง วิกาวรรณ บุญมั่ง นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารียัวรรณ อ่วมธานี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ร.ด.อ.หญิง ดร. บุพิน อังสุโรจน์)

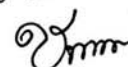
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

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

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารียัวรรณ อ่วมธานี โทร. 0-2218-9815


ชื่อนิสิต ร้อยโทหญิง วิกาวรรณ บุญมั่ง โทร. 08-6723-4822

6 พ.ย. 2552



.....ร่าง
.....พิมพ์
.....ทาน
6 พ.ย. 52

Re: The Adversity Response Profile™

From:  **Paul G. Stoltz** (paul@peaklearning.com)
Sent: Monday, January 18, 2010 11:55:20 PM
To: wipawan boonmung (pumcu9@hotmail.com)
Cc: Tina Cell (tina@peaklearning.com)

This sounds like an interesting and worthwhile study. And we support your efforts. We have a more robust AQ Profile® available on line. But it is in English. Would that suffice for your purposes? If so, it would be the best one to use.

I look forward to learning more and helping you achieve great results.

Best,

Paul G. Stoltz, Ph.D.
Founder and Chief Executive Officer
PEAK Learning, Inc.

Check our new website:
www.peaklearning.com

(805) 595-7775
paul@peaklearning.com

3940 Broad Street, Suite 7-385
San Luis Obispo, CA 93401

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

No.002/2010



Faculty of Nursing, Chulalongkorn University
 Wittayakit Building, 12th Floor, Siam Square
 Soi 64, Phayathai Road, Patumwan,
 Bangkok 10330, Thailand
 Tel. (662)-218-9825 Fax.(662)-218-9806

February 18, 2010

Dear Dr. Paul G. Stoltz

We would like to ask for your permission to use the questionnaire of ARP (The Adversity Response Profile) Quick Take™ in your book : "Adversity Quotient: Turning obstacles into opportunities", 1997 as a tool in collecting data for a student's thesis. Lt. Wipawan Boonmung, our current Master 's student of Nursing Administration has been developing a proposal for a thesis titled "Relationships between adversity quotient, job characteristics, work-family conflict, and joy at work of staff nurses, hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Defense ". Her advisor is Asst. Prof. Dr. Areewan Oumtanee, who is also interested in using your questionnaire for data collection. They came into a consensus in using your questionnaire as a part of this student's thesis.

Thank you very much in advance and we look forward to hearing from you.

Sincerely,

(Assistant Professor Chanokporn Jitpanya, Ph.D.)

Associate Dean for Academic Affairs

Chulalongkorn University

ที่ ศธ 0512.11/ 0015

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

4 เมษายน 2555

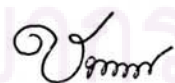
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลค่ายสุรนารี

เนื่องด้วย ร้อยโทหญิง วิภาวรรณ บุญมั่ง นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค แบบสอบถามลักษณะงาน แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ ร้อยโทหญิง วิภาวรรณ บุญมั่ง ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนกพร จิตปัญญา)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี โทร. 0-2218-9815

ชื่อนิสิต

ร้อยโทหญิง วิภาวรรณ บุญมั่ง โทร. 08-6723-4822

ที่ ศบ 0512.11/ 0016

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทย์กิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

4 มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

เนื่องด้วย ร้อยโทหญิง วิภาวรรณ บุญมั่ง นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 156 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค แบบสอบถามลักษณะงาน แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ ร้อยโทหญิง วิภาวรรณ บุญมั่ง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนกพร จิตปัญญา)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี โทร. 0-2218-9815

ชื่อนิสิต

ร้อยโทหญิง วิภาวรรณ บุญมั่ง โทร. 08-6723-4822



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารสถาบัน 2 ชั้น 4 ซอยจุฬาลงกรณ์ 62 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์: 0-2218-8147 โทรสาร: 0-2218-8147 E-mail: eccu@chula.ac.th

COA No. 014/2553

ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 002/ 53 : ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค
ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผู้วิจัยหลัก : ร.ท.หญิง วิภาวรรณ บุญมั่ง นิสิตระดับมหาบัณฑิต

หน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ได้พิจารณา โดยใช้หลัก ของ The International Conference on Harmonization – Good Clinical Practice
(ICH-GCP) อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม.....
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปริศา ทศนประดิษฐ)
ประธาน

ลงนาม.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรี ชัยชนะวงศาโรจน์)
กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 1 กุมภาพันธ์ 2553

วันหมดอายุ : 31 มกราคม 2554

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- 1) โครงการวิจัย
- 2) ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- 3) ผู้วิจัย
- 4) แบบสอบถาม

เงื่อนไข

1. ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการพิจารณาการวิจัยในคน การดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยก่อนได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัย
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น แล้วส่งสำเนาใบแรกที่ใช้ออกสารดังกล่าวมาที่คณะกรรมการ
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 5 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณารับรองก่อนดำเนินการ
7. โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย (AF 03-11) และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น



เลขที่โครงการวิจัย 002 / 53
วันที่รับรอง 1. ก.พ. 2553
วันหมดอายุ 31. ม.ค. 2554

Q017q/53_Exp



คณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัยกรมแพทย์ทหารบก

ชั้น 5 อาคารพระมงกุฎเกล้าเวชวิทยา โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

317 ถนนราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400 โทรศัพท์ (662)354-7600-28 ต่อ 94270 โทรสาร (662)354-9011

ที่ ๕๓

/2553

วันที่ ๓๐ มีนาคม 2553

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัย

เรียน ร้อยโทหญิงวิภาวรรณ บุญมั่ง น.ศ.ป.โท คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย - แบบรายงานสรุปผลการวิจัย

ตามที่ ท่านได้ส่งโครงการวิจัย เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม" [RELATIONSHIPS BETWEEN ADVERSITY QUOTIENT, JOB CHARACTERISTICS, WORK-FAMILY CONFLICT, AND JOY AT WORK OF STAFF NURSES, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE.] เพื่อพิจารณาระเบียบวิธีวิจัยและจริยธรรม จากคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก เพื่อประกอบการพิจารณาสืบสนับสนุนการเก็บข้อมูล นั้น คณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก อนุมัติเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2553 เมื่อท่านได้ทำวิทยานิพนธ์ กรณาสงวนวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ ของท่านและแบบรายงานสรุปผลการวิจัย มายังคณะกรรมการฯ 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พันเอกหญิง

(เยาวนา ธนะพัฒน์)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก

D:\Consider(RLC)\appQ017q/53_Exp.doc

รายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัยโครงการวิจัย ใช้แบบฟอร์ม RF14, รายงานการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัยใช้แบบฟอร์ม RF06, รายงานเหตุการณ์ประตงใช้แบบฟอร์ม RF19, รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรงใช้แบบฟอร์ม RF20, รายงานสรุปผลการวิจัย ใช้แบบฟอร์ม RF16

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

โดย

กรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร.

RLM0045 / 53

ชื่อโครงการ	ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงานความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ชื่อหัวหน้าโครงการ/ หน่วยงานที่สังกัด	ร้อยโทหญิง วิภาวรรณ บุญมั่ง / โรงพยาบาลค่ายสุรนารี จ.นครราชสีมา กรมแพทย์ทหารบก กระทรวงกลาโหม
รหัสโครงการ	RP0045
สถานที่ทำวิจัย	รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.
เอกสารที่รับรอง	<input checked="" type="checkbox"/> โครงการวิจัย <input type="checkbox"/> โครงการวิจัยที่ขออนุมัติแก้ไขเพิ่มเติม <input checked="" type="checkbox"/> หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย <input checked="" type="checkbox"/> เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย <input type="checkbox"/> อื่นๆ.....
รับรองโดย	คณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร.
วันที่รับรอง	7 มี.ค.53
วันหมดอายุ	6 มี.ย.53

ลงนาม พล.ร.ต.หญิง.....

(พลเรือตรีหญิง มยุรี สัมพันธ์ พงษ์)

ประธานคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร.



7 เม.ย.53



ภาคผนวก ค
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดที่			
--------	--	--	--

แบบสอบถามการวิจัย

วิทยานิพนธ์ เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน
ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นของวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการ
เผชิญ และฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการ
ทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม" การให้ข้อมูลของท่านจะเป็น
ประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย ซึ่งจะมีคุณค่าต่อการนำไปเป็นข้อมูลสู่การพัฒนาความสุขในการ
ทำงานของพยาบาลกระทรวงกลาโหมต่อไป โดยมีคำชี้แจงดังต่อไปนี้

- แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค	จำนวน 30 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะงาน	จำนวน 26 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	จำนวน 17 ข้อ
ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	จำนวน 28 ข้อ
- ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่ได้มีการเปิดเผย ผลการวิจัยจะนำเสนอใน
ภาพรวม จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด
- ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
จึงจะเป็นประโยชน์สำหรับใช้ในการวิเคราะห์ที่ได้จริง หลังจากเสร็จสิ้นการวิจัยแล้ว ข้อมูล
ในการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกทำลายทันที

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ร้อยโทหญิงวิภาวรรณ บุญมั่ง)

นิติศาสตราจารย์โท หลักรัฐประหารบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างและทำเครื่องหมายกากบาท (X) ลงในช่อง ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (จำนวนปีเต็ม)

2. สถานภาพสมรส
 โสด คู่ หม้าย/หย่า/แยก

3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 อนุปริญญา / ประกาศนียบัตร
ปริญญาตรี / ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี
ปริญญาโท / หรือสูงกว่า

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานของท่านตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับราชการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจนถึงปัจจุบัน.....ปี

5. แผนกที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

..... แผนกศัลยกรรม แผนกอายุรกรรม
..... แผนกสูติรีเวช แผนกกุมารเวชกรรม
..... แผนกศัลยกรรมกระดูกและข้อ แผนกหออภิบาลผู้ป่วยหนัก
..... แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน แผนกห้องผ่าตัด
..... แผนกห้องพิเศษ อื่น ๆ ระบุ.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

คำชี้แจง

- แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของท่าน ในแต่ละข้อคำถามจะมีประเด็นย่อยข้อละ 2 ประเด็น โปรดตอบให้ครบทั้ง 2 ประเด็นโดยทำเครื่องหมายกากบาท (X) เลือกระดับ 1,2,3,4 หรือ 5 ที่ตรงกับความรู้สึกหรือพฤติกรรมของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละหมายเลขมีความหมายดังนี้
 - หมายถึงความรู้สึกของท่านจะใกล้เคียงกับคำตอบทางด้านขวามือมากที่สุด
 - หมายถึงความรู้สึกของท่านจะใกล้เคียงกับคำตอบทางด้านขวามือมาก
 - หมายถึงความรู้สึกของท่านจะใกล้เคียงกับคำตอบทางด้านซ้ายมือและทางขวามือในระดับปานกลาง
 - หมายถึง ความรู้สึกของท่านจะใกล้เคียงกับคำตอบทางด้านซ้ายมือมาก
 - หมายถึง ความรู้สึกของท่านจะใกล้เคียงกับคำตอบทางด้านซ้ายมือมากที่สุด
- โปรดทำแบบประเมินให้ครบถ้วนทั้ง 30 ข้อแม้บางข้ออาจจะไม่ได้เกิดขึ้นกับท่านจริงก็ตาม ให้สมมติว่าหากเกิดขึ้นท่านคิดอย่างไร
- แบบประเมินนี้ใช้เฉพาะในการทำวิทยานิพนธ์นี้เท่านั้น ข้อมูลที่ได้จะไม่มีการปฏิบัติงานของท่าน ใดๆ ทั้งสิ้น

ตัวอย่าง

หากท่านได้รับการตำหนิอย่างรุนแรงจากเพื่อนร่วมงานในที่ประชุม

เหตุผลที่เพื่อนร่วมงานตำหนิฉันอย่างรุนแรงในที่ประชุม เป็นสิ่งที่ท่าน

ไม่สามารถควบคุมได้	X	2	3	4	5	ควบคุมได้ทั้งหมด
เหตุผลที่เพื่อนร่วมงานตำหนิท่านอย่างรุนแรงในที่ประชุมจะ						
เกิดขึ้นทุกครั้ง	1	2	X	4	5	ไม่เกิดขึ้นเลย

ความหมาย

ประเด็นย่อยที่ 1 การที่ผู้ตอบ ตอบ 1 หมายถึง ผู้ตอบรับรู้ว่าเหตุการณ์นี้ผู้ตอบไม่สามารถควบคุมตนเองให้ผ่านพ้นไปได้เลย

ประเด็นย่อยที่ 2 การที่ผู้ตอบ ตอบ 3 หมายถึง ผู้ตอบรับรู้ว่าเหตุการณ์นี้จะเกิดขึ้นและไม่เกิดขึ้นได้พอๆ กัน

หากเหตุการณ์เหล่านี้เกิดขึ้นกับท่าน ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

1. เพื่อนร่วมงานของท่านไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน

การที่เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ปัญหานี้เป็นสิ่งที่...

ท่านไม่สามารถควบคุมได้	1	2	3	4	5	ท่านสามารถควบคุมได้ทั้งหมด
------------------------	---	---	---	---	---	----------------------------

เหตุผลที่เกิดเหตุการณ์นี้ มาจาก...

ตัวท่าน	1	2	3	4	5	คนอื่น/ปัจจัยอื่น
---------	---	---	---	---	---	-------------------

2. ในที่ประชุมไม่มีใครยอมรับข้อเสนอของท่านเลย

เหตุที่ไม่ไม่มีใครยอมรับข้อเสนอของท่านเลย เป็นเพราะ...

เกี่ยวกับตัวท่านเองทั้งหมดเช่น ท่านอธิบายไม่ชัดเจน	1	2	3	4	5	สถานการณ์ในตอนประชุมเช่น ผู้เข้าร่วมประชุมไม่สนใจฟังท่านนำเสนอ
--	---	---	---	---	---	--

เหตุการณ์นี้ มักจะเกิดขึ้นกับท่าน...

เกิดขึ้นกับท่านเสมอ	1	2	3	4	5	ไม่เคยเกิดขึ้นกับท่านเลย
---------------------	---	---	---	---	---	--------------------------

3. ผู้ที่ท่านให้ความเคารพโทรศัพท์มาขอคำแนะนำกับท่าน

เหตุผลที่เขามาขอคำแนะนำจากท่าน เป็นเพราะ...

เกี่ยวกับตัวท่านทั้งหมดเช่น ท่านเป็นผู้มีความสามารถ	1	2	3	4	5	สถานการณ์ในตอนนั้นเช่น ผู้ขอคำแนะนำไม่สามารถติดต่อใครได้
---	---	---	---	---	---	--

เหตุการณ์นี้ เป็นสิ่งที่...

เกิดขึ้นกับท่านเสมอ	1	2	3	4	5	ไม่เคยเกิดขึ้นกับท่านเลย
---------------------	---	---	---	---	---	--------------------------

4. ท่านได้รับเชิญให้ไปร่วมงานที่สำคัญงานหนึ่ง

เหตุผลที่ท่านได้รับเชิญ เป็นสิ่งที่...

ท่านไม่สามารถควบคุมได้	1	2	3	4	5	ท่านสามารถควบคุมได้
------------------------	---	---	---	---	---	---------------------

เหตุผลที่ท่านได้รับเชิญ มาจาก...

ตัวท่านเอง	1	2	3	4	5	คนอื่น/ปัจจัยอื่น
------------	---	---	---	---	---	-------------------

30.....

--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะงานในโรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติ โปรดทำเครื่องหมายกากบาท (X) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยตัวเลขแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงที่สุด
 4 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริง
 3 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นจริงหรือไม่เป็นจริง
 2 หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริง
 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริงที่สุด

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. งานที่ท่านรับผิดชอบประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย					
2. กิจกรรมต่าง ๆ ที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทาย					
3. งานที่ท่านปฏิบัติมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน					
4. งานที่ปฏิบัติแต่ละงานมีขอบเขตงานที่ท่านต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
5.....					
.....					
.....					
26.....					

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวโปรดทำเครื่องหมายกากบาท (X) ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยตัวเลขแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงที่สุด
 4 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริง
 3 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นจริงหรือไม่เป็นจริง
 2 หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริง
 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริงที่สุด

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ท่านให้เวลากับการทำงานมากกว่าการดูแลครอบครัว					
2. ภาระงานของท่านทำให้ท่านมีเวลาว่างไม่ตรงกับสมาชิกในครอบครัว					
3. ภาระหน้าที่ในครอบครัวของท่าน ทำให้ท่านไม่สามารถทุ่มเทเวลาให้กับงานได้เพียงพออย่างที่ต้องการ					
4. ท่านทำงานไม่เสร็จตามเวลาเพราะต้องให้เวลากับภารกิจของสมาชิกในครอบครัว					
5.....					
.....					
.....					
17.....					


ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน โปรดทำเครื่องหมายกากบาท (X) ลงในช่องที่ตรงกับประสบการณ์ที่ท่านได้รับมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยตัวเลขแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงที่สุด
 4 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริง
 3 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นจริงหรือไม่เป็นจริง
 2 หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริง
 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริงที่สุด

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ท่านสามารถติดต่อกับผู้ร่วมงานทุกคนโดยปราศจากความขัดแย้งต่อกัน					
2. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกวิชาชีพ					
3. การทำงานเป็นทีมของท่านประสบความสำเร็จ					
4. เมื่อท่านมีปัญหาติดขัดในการทำงาน ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี					
5. ท่านและผู้ร่วมงานมีการพูดคุยกันอย่างกัลยาณมิตร					
6.....					
.....					
.....					
28.....					

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



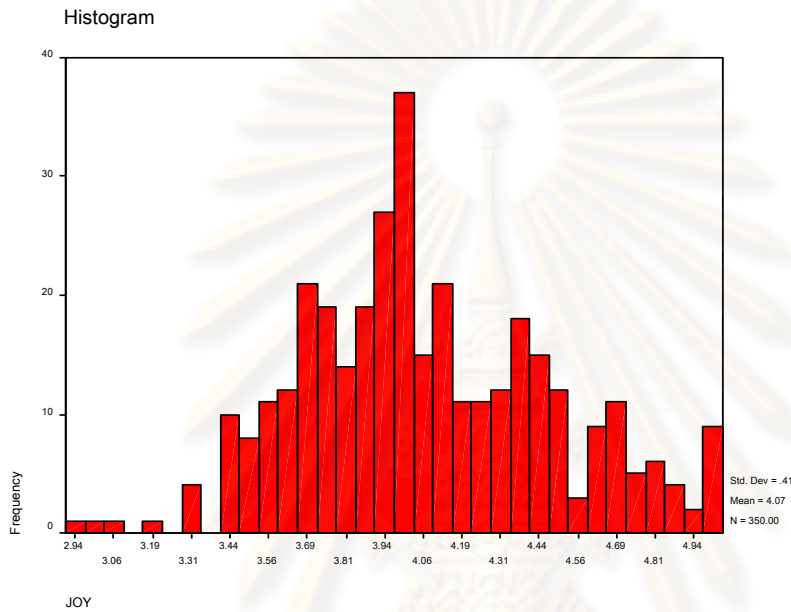
ภาคผนวก ง
การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
ตัวแปรควรมีการแจกแจงแบบปกติ

1 ความสุขในการทำงาน

1.1 Histogram



1.2 Stem-and-Leaf Plot

JOY Stem-and-Leaf Plot

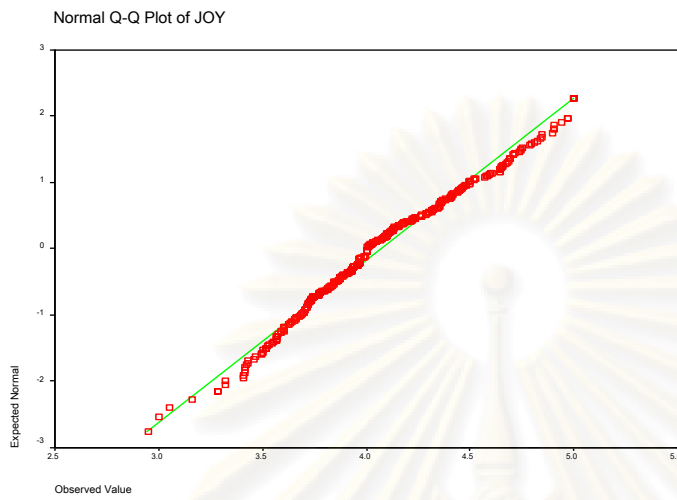
Frequency Stem & Leaf

1.00	2 . &
3.00	3 . 0&
4.00	3 . 23
29.00	3 . 4444445555555
56.00	3 . 6666666666777777777777777
67.00	3 . 888888888888999999999999999
72.00	4 . 000000000000000000000000000011111111111111
40.00	4 . 22222233333333333333
33.00	4 . 44444444444455555
26.00	4 . 666666667777
12.00	4 . 888999
7.00	5 . 000

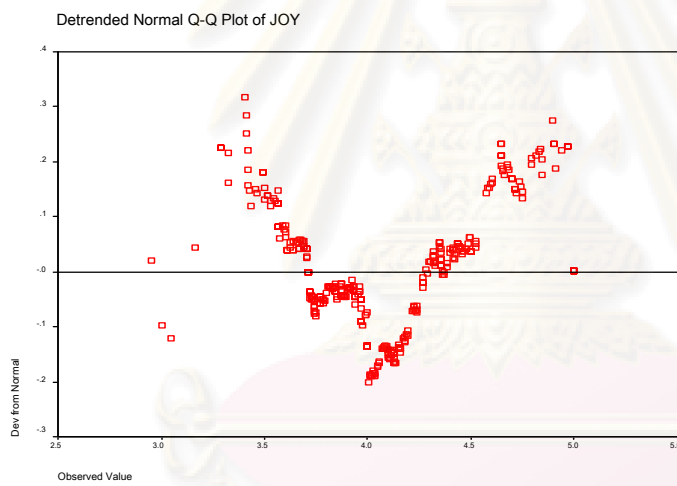
Stem width: 1.00
Each leaf: 2 case(s)

& denotes fractional leaves.

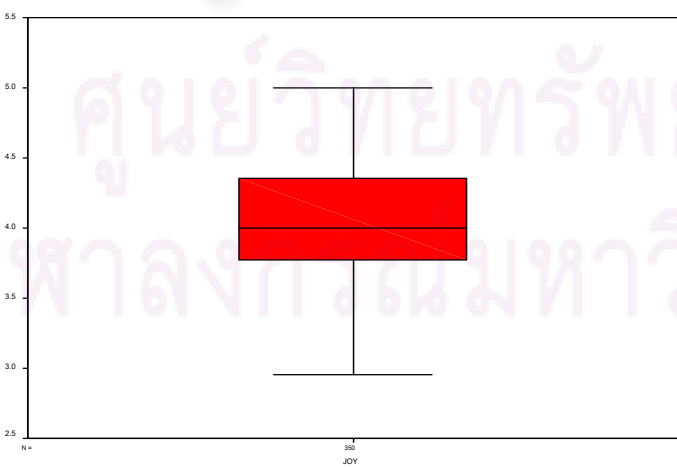
1.3 Normal Probability



1.4 Detrended Normal Plot



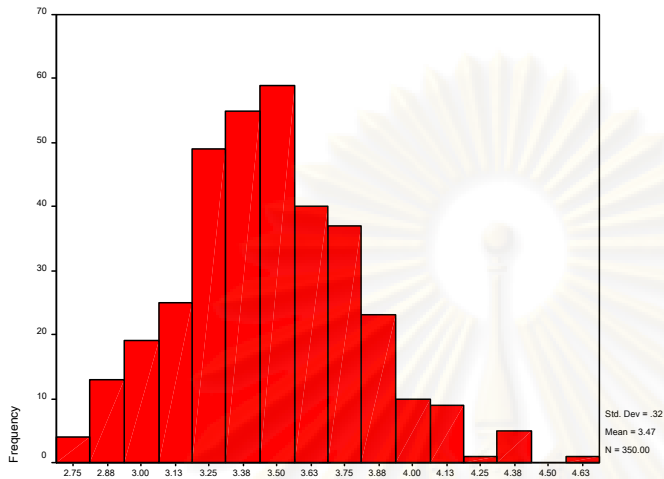
1.5 Box Plot



จากกราฟจะพบว่าการแจกแจงของความสุขในการทำงานจะใกล้เคียงกับการแจกแจงแบบโค้งปกติ

2. ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

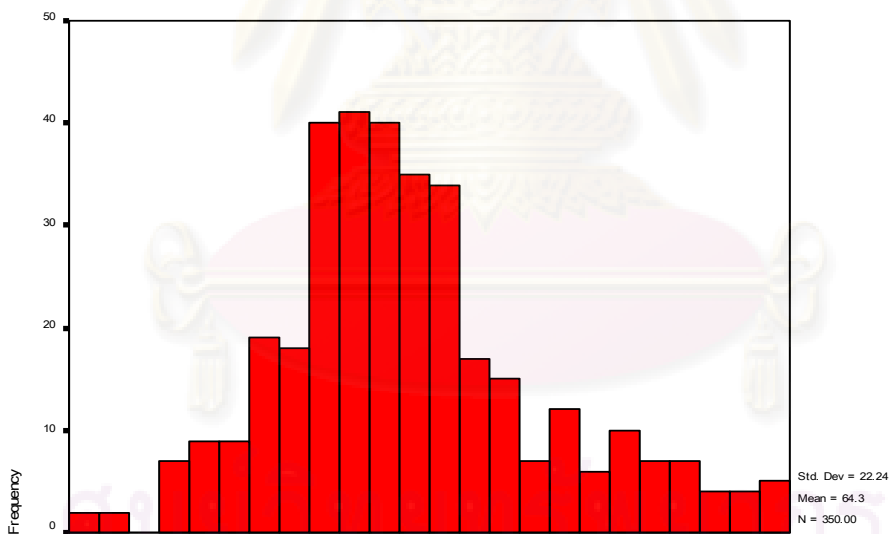
Histogram



AQ

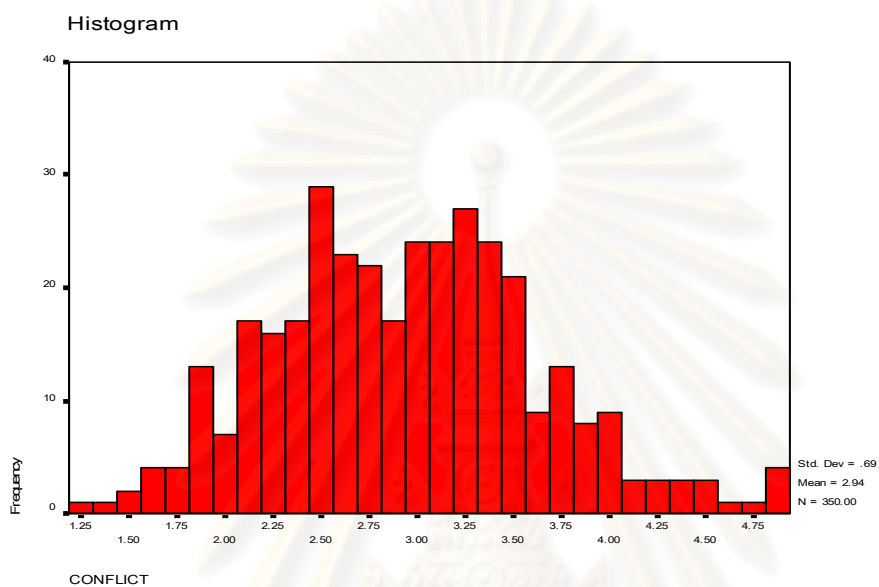
3. ลักษณะงาน

Histogram



àJOBÀÇÀ

4. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว



จาก Histogram ที่แสดงไว้ข้างต้น แสดงว่าการแจกแจงของตัวแปรทั้งหมดจะใกล้เคียงกับการแจกแจงแบบปกติ หรือค่อนข้างสมมาตร

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. สถิติสำหรับหาค่าความเที่ยง โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีสูตรในการคำนวณดังนี้

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

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

2. คำนวณหาค่าเฉลี่ย ใช้สูตรดังนี้

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

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

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. การคำนวณหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตรดังนี้

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

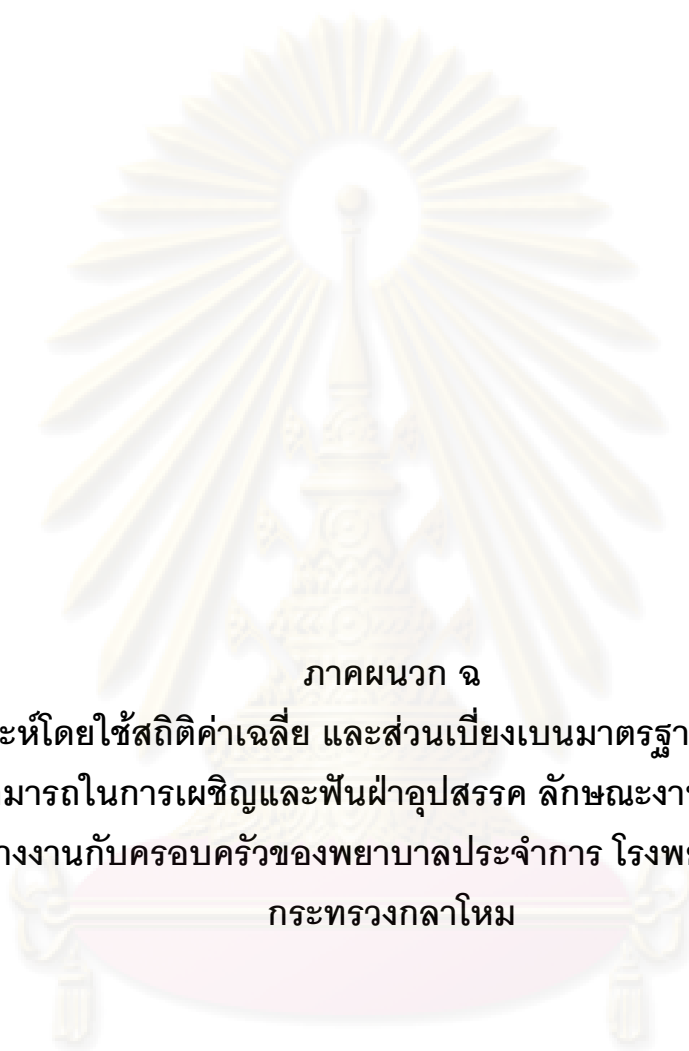
เมื่อ	SD	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	N	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	=	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว
	$\sum X^2$	=	ผลรวมกำลังสองของคะแนนทั้งหมด

4. การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ใช้สูตรดังนี้

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

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

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก จ

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับ
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้ง
ระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด

กระทรวงกลาโหม

ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค จำแนกเป็นรายข้อ (n = 350)

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค	\bar{X}	SD
ความอดทน	37.35	5.06
1. ถูกย้ายที่ทำงานเพื่อได้ทำงานต่อไป	4.11	0.756
2. คนใกล้ชิดได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นมะเร็ง	4.01	0.830
3. เลือกลงทุนครั้งล่าสุดผิดพลาดไป	3.90	0.966
4. ในที่ประชุมไม่มีใครยอมรับข้อเสนอ	3.79	0.789
5. แพทย์แจ้งว่าระดับคอเลสเตอรอลสูงมาก	3.74	0.843
6. ต้องแยกทางกับคนรัก หรือมีแนวโน้มหย่าร้างกัน	3.73	0.862
7. รถเสียในขณะที่เดินทาง	3.63	0.989
8. ถูกปฏิเสธไม่ให้ทำงานสำคัญ	3.51	0.852
9. เพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงลบ	3.48	0.855
10. โทรศัพท์ติดต่อเพื่อนหลายครั้งแต่ไม่มีใครโทรกลับมาหา	3.43	0.902
การรับรู้ต้นเหตุและความรับผิดชอบ	36.00	4.67
1. แพทย์เตือนให้ระวังเรื่องสุขภาพ	4.45	0.879
2. โครงการที่รับผิดชอบไม่ประสบความสำเร็จ	4.21	0.868
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพอใจ	4.07	0.890
4. นายจ้างขอลดเงินเดือนลง 30% เพื่อได้ทำงานต่อไป	3.69	0.920
5. เพื่อนรักไม่ได้โทรศัพท์มาอวยพรวันเกิด	3.65	0.742
6. มีปากเสียงอย่างรุนแรงกับคู่สมรส หรือผู้ที่มีความสำคัญ	3.61	0.891
7. เพื่อนร่วมงานไม่รับฟังความคิดเห็น	3.47	0.835
8. ไม่ได้รับเลื่อนตำแหน่งดังที่หวังไว้	3.15	0.631
9. เพื่อนสนิทป่วยหนัก	2.87	0.701
10. พลาดเที่ยวบิน	2.82	0.714

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค	\bar{X}	SD
การเข้าถึงปัญหาอย่างมีสติ	32.83	4.07
1. คนใกล้ชิดได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นมะเร็ง	4.27	0.869
2. โทรศัพท์ติดต่อเพื่อนหลายครั้งแต่ไม่มีใครโทรกลับมาหา	3.76	0.995
3. ถูกย้ายที่ทำงานเพื่อได้ทำงานต่อไป	3.49	0.963
4. ต้องแยกทางกับคนรัก หรือมีแนวโน้มหย่าร้างกัน	3.38	0.736
5. เพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงลบ	3.37	0.873
6. ถูกปฏิเสธไม่ให้ทำงานสำคัญ	3.34	0.970
7. เลือกลงทุนครั้งล่าสุดผิดพลาดไป	3.32	0.701
8. ในที่ประชุมไม่มีใครยอมรับข้อเสนอ	3.15	0.800
9. รถเสียในขณะที่เดินทาง	2.96	0.796
10. แพทย์แจ้งว่าระดับคอเลสเตอรอลสูงมาก	2.86	0.766
การควบคุมจัดการ	32.78	5.81
1. แพทย์เตือนให้ระวังเรื่องสุขภาพ	3.91	0.732
2. พลาดเที่ยวบิน	3.61	0.688
3. เพื่อนร่วมงานไม่รับฟังความคิดเห็น	3.59	0.812
4. มีปากเสียงอย่างรุนแรงกับคู่สมรส หรือผู้ที่มีความสำคัญ	3.55	0.991
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพอใจ	3.50	0.625
6. โครงการที่รับผิดชอบไม่ประสบความสำเร็จ	3.47	0.989
7. เพื่อนรักไม่ได้โทรศัพท์มาอวยพรวันเกิด	3.13	0.882
8. ไม่ได้รับเลื่อนตำแหน่งดังที่หวังไว้	2.99	0.624
9. นายจ้างขอลดเงินเดือนลง 30%เพื่อได้ทำงานต่อไป	2.70	0.752
10. เพื่อนสนิทป่วยหนัก	2.26	0.865

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ลักษณะงาน จำแนกเป็นรายข้อ และโดยรวม (n = 350)

ลักษณะงาน	\bar{X}	SD
ความหลากหลายของทักษะ	4.31	0.528
1. งานที่ทำประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย	4.38	0.674
2. งานที่ได้ทำต้องใช้ทักษะหลายด้านเพื่อให้งานสำเร็จ	4.37	0.683
3. งานที่ทำเป็นงานที่ต้องพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.37	0.622
4. งานที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญหลายด้าน	4.36	0.630
5. การปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะที่แตกต่างกัน	4.32	0.638
6. กิจกรรมต่าง ๆ ที่รับผิดชอบมีความท้าทาย	4.16	0.666
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.28	0.567
1. เป็นงานที่ต้องทำตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ	4.50	0.650
2. เป็นงานที่มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน	4.27	0.693
3. งานที่ปฏิบัติแต่ละงานมีขอบเขตงานชัดเจน	4.23	0.772
4. งานที่ทำประเมินผลงานได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.14	0.730
ความสำคัญของงาน	4.16	0.562
1. งานที่ทำมีความสำคัญต่อเป้าหมายของหน่วยงาน	4.35	0.628
2. งานที่ทำมีผลทำให้งานของบุคคลอื่นสำเร็จ	4.10	0.647
3. เป็นงานที่สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับโรงพยาบาล	4.10	0.753
4. เป็นงานที่ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้กับโรงพยาบาล	4.08	0.767
ความมีอิสระในการทำงาน	3.90	0.589
1. มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหา	4.02	0.639
2. กำหนดขั้นตอนของงานได้อิสระตามขอบเขตวิชาชีพ	3.96	0.740
3. ให้โอกาสนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.93	0.780
4. ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.89	0.817
5. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน	3.88	0.823
6. สามารถกำหนดเวลาในการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.72	0.904

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ลักษณะงาน	\bar{X}	SD
ผลป้อนกลับของงาน	3.77	0.665
1. รับทราบผลการทำงานทั้งส่วนที่ดีและส่วนที่ปรับปรุง	3.88	0.810
2. ได้รับการประเมินผลทำงานตรงตามความเป็นจริง	3.78	0.768
3. ผลการทำงานได้รับการประเมินอย่างโปร่งใส	3.77	0.771
4. ผลการประเมินสะท้อนให้เห็นการทำงานได้ชัดเจน	3.75	0.820
5. รับทราบผลการประเมินอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	3.71	0.872
6. หน่วยงานที่ปฏิบัติได้รับทราบผลการประเมินทุกครั้ง	3.7	0.922
รวม	4.09	0.406

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว จำแนกเป็นรายข้อ และโดยรวม (n = 350)

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	\bar{X}	SD
งานก้าวก่ายครอบครัว	3.22	0.768
1. งานทำให้มีเวลาว่างไม่ตรงกับสมาชิกในครอบครัว	4.17	0.754
2. ให้เวลากับการทำงานมากกว่าการดูแลครอบครัว	3.61	0.653
3. ต้องเปลี่ยนโปรแกรมกับครอบครัว เนื่องจากต้องจัดการ เรื่องงานให้เสร็จก่อน	3.45	0.455
4. ภาระงานมากจนไม่สามารถเอาใจใส่สมาชิกใน ครอบครัวได้เพียงพอ	3.18	0.852
5. ความเครียดจากการทำงานมีผลต่อครอบครัว	2.97	0.663
6. ไม่สามารถทำกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัวได้ เนื่องจากต้องนำงานที่ค้างอยู่มาทำต่อที่บ้าน	2.91	0.544
7. ปัญหาที่ทำงานทำให้มีอาการหงุดหงิดเมื่ออยู่บ้าน	2.79	0.752
8. ความวิตกกังวลเกี่ยวกับปัญหาเรื่องงาน ทำให้ไม่ สามารถทำใจให้สนุกสนานกับครอบครัวได้	2.72	0.511
ครอบครัวก้าวก่ายงาน	2.64	0.685
1. ความเครียดจากครอบครัว ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน	2.96	0.733
2. ปัญหาในครอบครัว ทำให้ไม่มีสมาธิที่จะทำงาน		
3. ไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ เมื่อมีปัญหาในครอบครัว	2.95	0.629
4. ต้องรีบทำงานให้เสร็จเพื่อไปดูแลครอบครัว	2.93	0.776
5. ทำงานได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากมีปัญหาครอบครัว	2.79	0.746
6. ถ้าไม่มีภาระหน้าที่ในครอบครัว จะสามารถทำงานใน หน้าที่ได้ดีกว่านี้	2.68	0.801
	2.65	0.696
7. ภาระในครอบครัว ทำให้ไม่สามารถทุ่มเทเวลาให้กับงาน ได้เพียงพออย่างที่ต้องการ	2.52	0.620
8. ทำงานไม่เสร็จเพราะต้องให้เวลากับครอบครัว	2.18	0.523
3. ทำงานไม่เสร็จในเวลาได้เนื่องจากมีภาระครอบครัว	2.14	0.788
รวม	2.93	0.685

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ร้อยเอกหญิงวิภาวรรณ บุญมั่ง เกิดเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524 จังหวัดนครนายก สำเร็จการศึกษาปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิตจากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก รุ่นที่ 36 วันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2546 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2550 ปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่พยาบาลประจำการอยู่ที่แผนกหอผู้ป่วยศัลยกรรม 302 โรงพยาบาลค่ายสุรนารี



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย