



ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ



ยศวดี พงษ์รูป

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ



ยศวดี พงษ์รูป

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

FACTORS AFFECTING TO PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AT WORKPLACE AMONG
NURSES



YOTSAWADI PHONGRUP

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF NURSING SCIENCE
IN PSYCHIATRIC AND MENTAL HEALTH NURSING
FACULTY OF NURSING
BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ยศวดี พงษ์รูป ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต ของมหาวิทยาลัย
บูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดดา แนนเกษร)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชามญช์ อินทะพุดม)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรชัย จุลเมตต์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

63920122: สาขาวิชา: การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต; พย.ม. (การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต)
 คำสำคัญ: ความผาสุกทางใจในการทำงาน, ความภาคภูมิใจในตนเอง, สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน,
 การรับรู้ภาระงาน, ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน, สมดุลชีวิตในการทำงาน
 ยศชาติ พงษ์รูป : ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ. (FACTORS
 AFFECTING TO PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AT WORKPLACE AMONG NURSES) คณะกรรมการ
 ควบคุมวิทยานิพนธ์: ชนัดดา แนนเกษร, Ph.D., พิชามญช์ อินทะพุด, Ph.D. ปี พ.ศ. 2567.

ความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพ เกิดความพึงพอใจ
 ในงาน สามารถปฏิบัติงานนั้นด้วยความสุข ซึ่งความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีความ
 เกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยหาความสัมพันธ์เชิงทำนายมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
 ความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลและปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาล
 วิชาชีพ ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ภาระงาน ลักษณะสภาพแวดล้อม
 ในการทำงาน และสมดุลชีวิตกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้อยู่ที่ พยาบาลวิชาชีพ
 ระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จำนวน 110 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือ
 ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความผาสุกทางใจใน
 การทำงาน แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน แบบสอบถาม
 การรับรู้ภาระงาน แบบสอบถามลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามสมดุลชีวิตกับการทำงาน
 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ .90, .80, .92, .80, .83 และ .81 ตามลำดับ เก็บรวบรวมข้อมูล
 ระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ 2565 ถึงเดือน 30 ธันวาคม พ.ศ 2565 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโดยใช้สถิติสมการถดถอย
 เชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความผาสุกทางใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
 49.90 ($SD = 8.36$). ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติมี คือ การรับรู้ภาระงาน($\beta = -.312, p < .001$) และลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน($\beta = .276, p < .001$)
 โดยทั้งสองตัวแปรร่วมกันส่งผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 20.1 ($R^2 =$
 $.201, F_{(1,109)} = 5.235, p < .001$)

พยาบาลและบุคลากรทางสุขภาพสามารถใช้ผลการวิจัยนี้ เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ
 การเสริมสร้างความผาสุกทางใจในการทำงานให้กับพยาบาลวิชาชีพที่เริ่มปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมความผาสุกทาง
 ใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรและประเทศชาติต่อไป

63920122: MAJOR: PSYCHIATRIC AND MENTAL HEALTH NURSING; M.N.S.

(PSYCHIATRIC AND MENTAL HEALTH NURSING)

KEYWORDS: PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AT WORKPLACE, SELF-ESTEEM,
RELATIONSHIP AMONG CO-WORKER, PERCEIVED WORKLOAD, EFFECTS
OF WORK ENVIRONMENT, WORK-LIFE BALANCE

YOTSAWADI PHONGRUP : FACTORS AFFECTING TO PSYCHOLOGICAL WELL-
BEING AT WORKPLACE AMONG NURSES. ADVISORY COMMITTEE: CHANUDDA NABKASORN,
Ph.D. PICHAMON INTAPUT, Ph.D. 2024.

Psychological well-being at workplace of registered nurses helps registered nurses job satisfaction and able to perform that task happily. Psychological well-being in the work of registered nurses was related to several factors. This study was a predictive correlation research that aimed to study the psychological well-being at workplace and factors which are affecting the psychological well-being at workplace of professional nurses, i.e., self-esteem, relationship among co-worker, perception of workload, effects of work environment and work life balance of registered nurses. The sample of 110 registered nurses at Prapokklao Hospital were selected by simple random sampling technique. Data collection was conducted using personal information records and five types of self-reported questionnaire which are psychological well-being at workplace, self-esteem, relationship among co-worker, perception workload, effects of work environment and work-life balance with Cronbach's alpha coefficient were .90, .80, .92, .80, .83 and .81. Data were collected between December 1, 2022, and December 30, 2022. Descriptive statistics, Pearson's produce moment correlation coefficients and stepwise multiple regression were employed for data analyses.

The results revealed that the psychological well-being at workplace total mean score was 49.90 (SD = 8.36) which is in a moderate level. The factors affecting the psychological well-being at workplace of registered nurses with statistical significance were perceived workload ($\beta = -.312, p < .001$) and effects of work environment ($\beta = .276, p < .001$). These two variables together affect the work well-being of registered nurses by 20.1% ($R^2 = .201, F_{(1,109)} = 5.235, p < .001$).

Nurse and health professional could apply the results of this study to serve as a baseline for the development of a model to enhance the psychological well-being at workplace for registered nurses who start working to promote psychological well-being in the work which is an important force in the development of the organization and the nation in the future.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ร.อ.หญิง ดร. ชนิดดา แนบเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร. พิชามณัฐ อินตะพุฒ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดจนช่วยตรวจสอบความถูกต้องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน เอาใจใส่ให้กำลังใจและให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณในความกรุณา อาจารย์ทั้งสองท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมถึงขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้หลังทางปัญญาและให้การสนับสนุนเสมอมา

ขอขอบพระคุณนายแพทย์ธีรพงศ์ ตุนาค ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้า ที่ให้ความอนุเคราะห์สถานที่เก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณหัวหน้าพยาบาล คุณเจริญพิศ เจริญปริยาศักดิ์สกุล ที่คอยประสานงานและอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ ตลอดช่วงระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพที่สมัครใจเข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณตา คุณยาย คุณพ่อ คุณแม่ และขอบคุณสามีอันเป็นที่รักของข้าพเจ้า ที่คอยเป็นกำลังใจในการศึกษาและการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนให้การสนับสนุนข้าพเจ้าในทุกๆ ด้าน

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการีบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา มีความพยายามอดทน และประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

ยศวดี พงษ์รูป

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉุ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ขอบเขตงานวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพ	10
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	26
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	32
การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง	32

การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
บทที่ 4 ผลการวิจัย	35
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	35
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล	41
สรุปผลการวิจัย	41
อภิปรายผลการวิจัย	42
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	45
ข้อเสนอแนะสำหรับศึกษาวิจัยครั้งต่อไป	46
บรรณานุกรม	47
ภาคผนวก	54
ภาคผนวก ก	55
ภาคผนวก ข	58
ภาคผนวก ค	64
ภาคผนวก ง.....	74
ภาคผนวก จ	80
ประวัติย่อของผู้วิจัย	83

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนพยาบาลวิชาชีพในแต่ละหอผู้ป่วย	26
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง .35	35
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของคะแนนความพึงพอใจ ($n = 110$)	37
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนต่ำสุด และคะแนนสูงสุด ของปัจจัยที่ศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ($n = 110$).....	37
ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยที่ศึกษา ($n = 100$)	38
ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	40

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....7



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในระบบบริการสุขภาพ เป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ ซึ่งมีความสำคัญในการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้รับบริการ และใช้เวลาอยู่กับงานบริการด้านสุขภาพมากที่สุด ในโรงพยาบาลทั้งในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน (กามัน เจริญอารัง และชญาณิกา ศรีวิชัย, 2560) พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรทางด้านสุขภาพที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องให้การพยาบาลกับผู้รับบริการอย่างใกล้ชิดตลอด 24 ชั่วโมง อาจกล่าวได้ว่างานด้านการพยาบาลนั้นค่อนข้างจะเป็นงานที่หนัก โดยพยาบาลวิชาชีพบางคนมิได้ขึ้นปฏิบัติงานในช่วงเวรเช้าอย่างเดียว ต้องมีการทำงานเป็นผลัดเวรกัน มีการสลับทั้งเวร เข้า-บ่าย-ดึก อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ต้องเปลี่ยนแปลงเวลานอน เวลารับประทานอาหาร และการใช้ชีวิตกับครอบครัวหรือการทำกิจกรรมทางสังคม โดยอาจส่งผลกระทบต่อด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมของพยาบาล (กนกนัส ตูจินดา, 2553)

งานพยาบาลเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง บางครั้งอาจต้องเผชิญกับความเร่งรีบและเผชิญกับความเครียด จากการศึกษาความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าร้อยละ 51.9 ของกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเครียดที่เกิดจากปัจจัยด้านการงานระดับน้อยหรือไม่รุนแรง ส่วนกลุ่มที่เกิดความเครียดอยู่ในระดับมากหรือค่อนข้างรุนแรง พบร้อยละ 3.9 (ชญชธรณ์ ทองแก้ว และ ศิริลักษณ์ สุภพิดิพร, 2561) ซึ่งพยาบาลวิชาชีพอาจเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ส่งผลกระทบต่อความผาสุกในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ (เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, นพพร โหวธิระกุล และฉวีวรรณ บุญสุยา, 2555)

ความผาสุกทางใจในการทำงานของคนในองค์กร โดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลมีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง ความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวก ที่ส่งเสริมให้คนทำงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ บูรณาการ การตัดสินใจ ทำงานอย่างมีสติ (Manion, 2003) หากบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อตนเอง ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป (Jaittha, 2016) ความสุขในการทำงานหรือความผาสุกทางใจในการทำงานมีอิทธิพลอย่างมากต่อบุคคล โดยเฉพาะพยาบาลซึ่งเป็นบุคคลกลุ่มวัย

ผู้ใหญ่ที่เป็นวัยแห่งการทำงาน ด้วยเหตุนี้ความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาล จึงนับเป็น ตัวชี้วัดถึงคุณภาพชีวิต สุขภาพทางร่างกาย จิตใจ และสังคมที่ดี รวมถึงความพึงพอใจในชีวิต (Skevington & Bohnke, 2018 ; จุฑารัตน์ แสงสุข, 2558) ความผาสุกทางใจในการทำงานนั้นถือเป็นมิติทางด้านความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Warr, 1990) โดยความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน จะมีการสะท้อนออกมาให้เห็นจากบุคคล เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลไทยมีมุมมองที่แตกต่างกัน กลุ่มผู้บริหาร โรงพยาบาลมีมุมมองว่าพยาบาลไทยมี ศักยภาพสูง มีความเป็นผู้นำ ความสุขในการทำงานเกิดจากการให้และการดูแลผู้ป่วย แต่จากสภาพงานหนัก การได้รับค่าตอบแทนน้อย ความก้าวหน้าทาง วิชาชีพการงานน้อยกว่าวิชาชีพอื่น กลุ่มนักวิชาการ/อาจารย์พยาบาลมีมุมมองว่าพยาบาลไม่มี ความสุขในการทำงาน เพราะต้องบันทึกเอกสาร จำนวนมาก มีงานประกันคุณภาพเพิ่ม ความก้าวหน้าในวิชาชีพการงานไม่ชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุควัตถุและเทคโนโลยี และโรงพยาบาลรัฐบาลมีผู้บริหารมากเกินไป และกลุ่มแพทย์มีมุมมองว่าพยาบาลไม่มีความสุข เนื่องจากไม่ก้าวหน้าในวิชาชีพการงาน ไม่ได้รับการบรรจุ ค่าตอบแทนน้อย งานหนัก ถูกฟ้องร้อง มากขึ้น ทำงานนอกเหนือวิชาชีพตนเอง และต้องทำงานเอกสารมาก (ละมิตร์ ปีกขาว, 2561) และ พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่มีความสุขในการทำงาน ผลจากการสำรวจพบว่าร้อยละ 65 ของ พยาบาลมีค่าคะแนนความสุขในระดับต่ำกว่าคนทั่วไป (ศิริพร จิรวัฒน์กุล และคณะ, 2555) และ มากกว่าครึ่งหนึ่งของพยาบาลไทยที่ทำการศึกษานี้จำนวนทั้งสิ้น 18,769 คน มีความเครียดจากการ ทำงานอยู่ในระดับสูง ถึงร้อยละ 45.50 (กฤษฎา แสงวงดี และคณะ, 2553) พยาบาลวิชาชีพในปัจจุบัน ต้องทำงาน ภายใต้ความกดดันหลายอย่าง จากภาระงานที่มีมาก จากความคาดหวังของผู้รับบริการที่ สูงขึ้น จากผู้ร่วมงานที่ไม่ช่วยเหลือกัน และจากผู้บริหารที่ไม่มีความยืดหยุ่น นอกจากนี้ลักษณะงาน ของพยาบาลยังเป็นการดำเนินชีวิตแตกต่างจากอาชีพอื่นในเรื่องของเวลาทำงาน และการ พักผ่อน จากการต้องเข้าเวรทำงานใน 24 ชั่วโมง ของเวร เช้า บ่ายและดึก รวมทั้งปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านระบบบริการสุขภาพและ เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องปรับตัว และปรับบทบาทหน้าที่ของ ตนอย่างมาก ต่างๆเหล่านี้จึงอาจเป็นสาเหตุให้พยาบาลไม่มีความสุขในการทำงาน ทำให้มีการย้าย งาน และมีแนวโน้มการลาออกจากวิชาชีพ และเกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลเพิ่มมากขึ้นได้ (กฤษฎา แสงวงดี, 2560)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า มีปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงาน ได้แก่ การศึกษาของ จิตาภา ดวงทิพย์ ละภาสกร เตวิชพงศ์ (2562) ศึกษา ปัจจัยพยากรณ์ความผาสุกทางจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ความสมบูรณ์แบบเชิงบวกและความผูกพันต่องานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกทางจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาของ สุพักตรา แจ่มจิตร และ ทิพทินนา สมุทรานนท์ (2562) ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านสังคมสัมพันธ์ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงานและ ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ขนาดกลางในเขตกรุงเทพมหานครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาวะของพยาบาลวิชาชีพ การศึกษาปัจจัยทำนายสุขภาวะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (ปวีตรา ทองมา และ สุวิณี วิวัฒน์วานิช, 2560) พบว่า สุขภาวะของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับดี อายุ รายได้ และบรรยากาศความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความเครียดในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาวะของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบรรยากาศความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน รายได้ และความเครียดในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์สุขภาวะของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาความผาสุกทางใจในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ พบ การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตสังคมกับความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินทางการแพทย์ (นันทภัส แววกระโทก, 2563) ผลการศึกษาพบว่า ความผาสุกทางใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ปัจจัยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และความขัดแย้งระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับสูงกับความผาสุกทางใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความมีจิตสาธารณะ และความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผาสุกทางใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาของศิริพันธ์ สอนสุทธิ และยุพิน อังสุโรจน์ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ คุณค่าในตนกับความสุขในการทำงานของพยาบาล พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูงและคุณค่าในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล การศึกษาของพรรณิภา สืบสุข วันดี โดสุขศรี และกลีนชบา สุวรรณรงค์ (2555) พบว่าอาจารย์พยาบาลมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง อายุ ประสบการณ์ทำงาน และ

การรับรู้ลักษณะงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ได้ การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยปัจจัยคัดสรรที่ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ภาระงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดังนี้

ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) เป็นภาพสะท้อนการประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่างๆของบุคคล ก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นใจ เชื่อมมั่นในศักยภาพของตนเอง รู้สึกพึงพอใจ และมีความสุขทางใจในตนเอง (Du, King, & Chi, 2017) และมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .594$) (ศิริพันธ์ สอนสุทธิ และบุพิน อังสุโรจน์, 2554) ซึ่งความภาคภูมิใจในตนเองน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with colleagues) การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงานในระดับตำแหน่งงานเดียวกันที่แต่ละบุคคลไม่มีอำนาจเหนือกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง การมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การได้รับการสนับสนุน การทำงานโดยการมีส่วนร่วม หรือมีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจจะนำไปสู่ความผาสุกทางใจในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความไว้วางใจที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการเข้าร่วมกันอย่างมีความสุข (สิรินันท์ ขุนเพชร และฮอเดียะ บิลยะลา, 2560) จากงานวิจัยที่ผ่านมา การศึกษาความผาสุกทางใจในการทำงานกับพนักงานฉุกเฉินทางการแพทย์ พบว่า สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขทางใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.869$) (นันทภัส แววกระโทก, 2563) ซึ่งสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานน่าจะมีผลทำให้เกิดความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

การรับรู้ภาระงาน (Perceived Workload) เป็นการตระหนักรู้ลักษณะงาน ปริมาณงาน หรือภาระงานของพยาบาล ที่ได้มอบหมายให้รับผิดชอบมากเกินไปและมีระยะเวลาการทำงานที่จำกัดต้องใช้ความพยายามสูงทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการรับรู้ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ของพยาบาลในประเทศไทย (ทัศนีย์ สิริพนมณี และคณะ, 2564) และการรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาจารย์ ในคณะพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (พรรณิกา สืบสุข วันดี โตสุขศรี และกลิ่นชบา สุวรรณรงค์, 2555) ซึ่งการรับรู้ภาระงานน่าจะทำให้เกิดความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ลักษณะสภาพแวดล้อม (Work Environment) สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง บรรยากาศและสภาพทั่วไปที่มีผลต่อพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ลักษณะที่รับผิดชอบ สัมพันธภาพในหน่วยงาน การรับรู้ต่อระบบบริหาร การรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในงาน และการรับรู้ ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง โดยบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุข และความคงอยู่ในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 (ศิริพร จิรวัดน์กุล และคณะ 2555) ซึ่ง สภาพแวดล้อมในการทำงานยังเป็นสิ่งสำคัญที่จะพัฒนาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ (ไพจิตร ไชยฤทธิ์ และอารีรัตน์ ขำอยู่, 2558) นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล(สรยา สุภาพล และ สุวรรณี หงษ์วีจิต, 2564) สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงน่าจะนำไปสู่ความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

สมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work-life balance) การรักษาสมดุลของการทำงานกับการใช้ ชีวิตส่วนตัวของบุคคลนั้น เป็นความสามารถในการปรับคุณภาพของพยาบาลวิชาชีพระหว่างการ ดำเนินชีวิตและการทำงาน เป็นการประเมินในภาพรวมเกี่ยวกับ การแบ่งเวลาที่เหมาะสมในการ ดำรงชีวิต หากพยาบาลมีความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน จะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงาน ราบรื่น ส่งผลให้เกิดความสุขทั้งในชีวิตและการทำงาน (Dex & Bond, 2005) การที่พยาบาลมี ความสุขในการทำงานจะส่งเสริมให้เกิดสมดุลชีวิตในการทำงานได้ ในการทำงานพยาบาลที่มีความ อดทน มีความเข้าใจ และการเรียนรู้เร็ว เพื่อทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานพยาบาลในการดูแล สุขภาพของผู้รับบริการ ได้อย่างมั่นใจ ผู้รับบริการ เกิดความประทับใจในการบริการ ทำให้เกิด ความสุขและการนำมาซึ่งสมดุลในการทำงาน (ขนิษฐนันท์ อินทุลักษณะ และอารีวรรณ อ่วมธานี, 2557) นอกจากนี้ยังมีการการศึกษาสมดุลชีวิตกับการทำงานและความพึงพอใจในงานสามารถ อธิบายคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพไทยได้ ($R^2=0.278$) ซึ่งปัจจัยด้านสมดุลของชีวิตกับการ ทำงานน่าจะนำไปสู่ความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ที่แสดงถึงปัจจัยต่างๆและผลกระทบที่เกิดขึ้นในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพใน โรงพยาบาลรัฐ และปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากผู้วิจัย ได้ทบทวนวรรณกรรมและรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่ผ่านมามทั้งในประเทศและต่างประเทศของ พยาบาลวิชาชีพ พบว่าการศึกษาความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพยังมีค่อนข้างน้อย และในบาง ปัจจัยยังไม่พบการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ โดยปัจจัยที่ผู้วิจัยทำการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ความ ภาคภูมิใจในตนเอง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ภาระงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน และสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดังนั้นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นและน่าสนใจในการศึกษา เพื่อส่งเสริมปัจจัยดังกล่าวให้

พยาบาลวิชาชีพอันเป็นบุคลากรหลักขององค์กรทางสุขภาพ ให้มีความพึงพอใจ ความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีอันจะทำให้พยาบาลวิชาชีพทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการได้ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นกำลังสำคัญขององค์กรทางสุขภาพในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงาน ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ภาระงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสมดุลชีวิตกับการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ

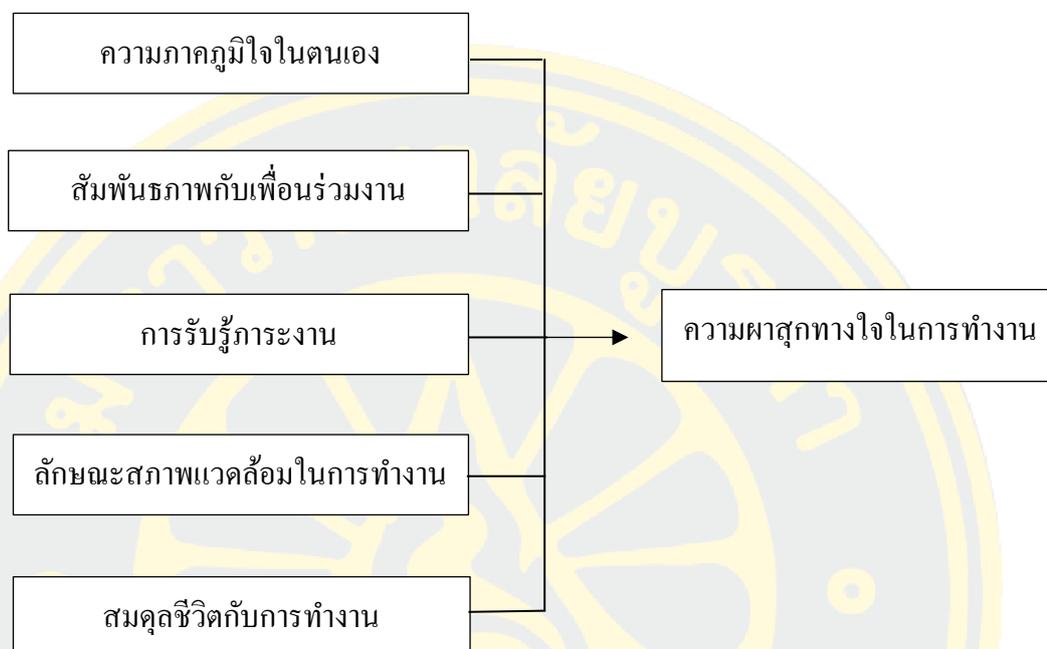
สมมติฐานของการวิจัย

ความภาคภูมิใจในตนเอง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ภาระงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสมดุลชีวิตกับการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้แนวคิดทฤษฎีความผาสุกทางใจในการทำงานของ Warr (1990) ความผาสุกทางใจในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบคือ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ร่วมกับการ ทบทวนวรรณกรรมที่มีความเกี่ยวข้อง เพื่อประยุกต์ใช้ศึกษาความผาสุกทางใจในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพและปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยได้ ศึกษาความผาสุกทางใจในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงาน ได้คัดสรรปัจจัยที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ได้ คัดสรรปัจจัย การรับรู้ภาระงาน และลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความ กระตือรือร้นในการทำงาน ได้คัดสรรปัจจัย สมดุลชีวิตกับการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มี ต่อการทำงาน จะมีการสะท้อนออกมาให้เห็นจากบุคคล เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ในขณะทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีแนวคิดที่ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน มีการรับรู้ภาระงาน มีลักษณะสภาพแวดล้อมใน

งานที่ดี และมีความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน ย่อมเป็นผู้ที่มีความมีความสุขทางใจในการทำงาน สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบหาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (Predictive correlation study) เพื่อศึกษาความสุขทางใจในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก โดยปัจจัยที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ภาระงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ 2565 ถึงเดือน 30 ธันวาคม พ.ศ 2565 ซึ่งตัวแปรที่ศึกษาตัวแปรต้นได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ภาระงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสมดุลชีวิตกับการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาและได้รับการอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยในในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความผูกพันทางใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกและอารมณ์ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ อันตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานหรือ ช่วงประสบการณ์ขณะใดขณะหนึ่งของพยาบาลวิชาชีพ มี 3 องค์ประกอบคือ ความรู้ในวิชาชีพ ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ประเมินได้จากแบบสอบถามความผูกพันทางใจในการทำงาน ที่นำมาจากแบบสอบถามของ สุทธิชัย อึ้งชัย (2555) ซึ่งพัฒนาขึ้นมาตามแนวคิดความผูกพันทางใจในการทำงานของ Warr (1990)

ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การตระหนักรู้และการประเมินคุณค่าในตนเองทั้งมุมมองแง่บวกและแง่ลบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการยอมรับนับถือตนเอง การเห็นคุณค่า ความเชื่อมั่นผ่านการประเมินสะท้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานและคนรอบข้าง การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นและคุณสมบัติส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพ ประเมินได้จากแบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเองของ Rosenberg (1979) ฉบับภาษาไทยและดัดแปลง โดย ทินกร วงศ์ปการันย์ และณทัฬหะ วงศ์ปการันย์ (2554)

สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงานในระดับตำแหน่งงานเดียวกันที่แต่ละบุคคลไม่มีอำนาจเหนือกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันของพยาบาลวิชาชีพ ในการศึกษาครั้งนี้สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ประเมินได้จากแบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ของ มิ่งขวัญ พอบุตรี (2557)

การรับรู้ภาระงาน หมายถึง การตระหนักรู้ลักษณะงาน ปริมาณงานหรือภาระงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้มอบหมายให้รับผิดชอบมากเกินไปและมีระยะเวลาการทำงานที่จำกัดต้องใช้ความพยายามสูงทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ในการศึกษาครั้งนี้การรับรู้ภาระงานประเมินได้จากแบบสอบถามการรับรู้ภาระงานของลลิตา แห่งเพชร (2558)

ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางจิตสังคม บรรยากาศและสภาพทั่วไปที่มีผลต่อพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ลักษณะที่รับผิดชอบสัมพันธภาพในหน่วยงาน การรับรู้ต่อระบบบริหาร การรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในงาน และการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง ในการศึกษาครั้งนี้ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเมินได้จากแบบสอบถามลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุญเชื้อ โจว (2553)

สมดุลชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปรับคุณภาพของพยาบาล
วิชาชีพระหว่างการดำเนินชีวิตและการทำงาน เป็นการประเมินในภาพรวมเกี่ยวกับ การแบ่งเวลา
ที่เหมาะสมในการดำรงชีวิต ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาสำหรับครอบครัว และเวลา
พักผ่อนของตน ในการศึกษาครั้งนี้ประเมิน โดยใช้แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ
ทำงานของนัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560)



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. ปัจจัยเกี่ยวข้องกับความผูกพันใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
 - 3.1 ความภาคภูมิใจในตนเอง
 - 3.2 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
 - 3.3 การรับรู้ภาระงาน
 - 3.4 ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 3.5 สมดุลชีวิตกับการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพ

ความหมายของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาลที่สภากาชาดพยาบาลรับรอง มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่งหรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่ยังใช้ประโยชน์ได้ โดยไม่ถูกพักใช้เพิกถอนหรือหมดอายุ ปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพอนามัยทั้งในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือ ภาคเอกชน (กองการพยาบาล ,2561)

หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ

หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ และสอดคล้องกับบทบาทของพยาบาล ทั้งนี้พยาบาลมิได้มีหน้าที่ปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยอย่างเดียว พยาบาลยังต้องรับผิดชอบการดูแล บริการพยาบาลให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่สุดจึงต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามงานที่ได้รับมอบหมาย อาจเป็นงานด้านการบริหารจัดการ หรืองานด้านคลินิก

การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

การปฏิบัติงานของพยาบาลต้องมีความครอบคลุมใน 4 ด้าน ดังนี้ (สมจิต หนูเจริญกุล, 2547)

1. การส่งเสริมสุขภาพ (Health promotion) หมายถึงกระบวนการการเพิ่มความสามารถของบุคคลในการควบคุมดูแลและพัฒนาสุขภาพของตนเองให้ดีขึ้น
2. การดำรงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดี (Health maintenance) หรือการป้องกันโรคและการบาดเจ็บ หรือการป้องกันสุขภาพ หมายถึงการกระทำเพื่อช่วยรักษาภาวะสุขภาพ
3. การซ่อมแซมสุขภาพ (Health restoring) หมายถึง การช่วยเหลือเพื่อพัฒนาสุขภาพ หลังจากเกิดปัญหาเจ็บป่วย
4. การฟื้นฟูสภาพ (Rehabilitation) หมายถึงบทบาทในการช่วยเหลือผู้รับบริการให้สามารถยอมรับสภาพของความพิการและปรับการดำเนินชีวิตเพื่อเตรียมรับการจากไปหรือความเรื้อรังของโรคด้วย

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วย 2 ลักษณะ (กองการพยาบาล, 2539)

1. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพตามโครงสร้างในหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค เป็นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงกับผู้ป่วยซึ่งกำหนดตามระดับตำแหน่งของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ (ปก.) ระดับชำนาญการ (ชก.) ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.) และระดับทรงคุณวุฒิ (ทว.) โดยในที่นี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามโครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลตามการปฏิบัติงานของสถานบริการสุขภาพ เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาล ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่สำคัญในหน่วยงานอีกหน้าที่หนึ่งเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และตอบสนองต่อนโยบายของหน่วยราชการ โดยเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการบริหารจัดการ หรือ ด้านคลินิก ได้แก่ พยาบาลผู้จัดการรายกรณี ผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล หัวหน้าพยาบาลในการปฏิบัติงานนั้น พยาบาลวิชาชีพนอกจากจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลตาม โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ต้นสังกัดแล้ว ยังปฏิบัติหน้าที่ตามงานที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงกับผู้ป่วยและครอบครัวรวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกับทีมการพยาบาลและทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ความรู้ความสามารถทางศาสตร์และศิลป์การพยาบาล หลักวิทยาศาสตร์ ตามมาตรฐานการพยาบาลและแนวปฏิบัติที่กำหนด ครอบคลุม 4 มิติ คือ การรักษาพยาบาล ป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนในผู้ป่วย การฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยให้กลับสู่ภาวะปกติ และการส่งเสริมสุขภาพให้สามารถดูแลตนเองได้อย่างถูกต้อง โดยใช้ร่วมกับกระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล ร่วมวางแผนและดำเนินการพัฒนาระบบงาน ประสานงาน บริการข้อมูลวิชาการ ภายใต้การกำกับ และนำตรวจสอบของพยาบาลผู้มีประสบการณ์มากกว่า พยาบาลพี่เลี้ยง หัวหน้างาน หัวหน้าหอผู้ป่วย และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน (กองการพยาบาล, 2561)

ด้านการปฏิบัติการพยาบาลระดับปฏิบัติการ

1. ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามมาตรฐาน จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ สิทธิผู้ป่วยและแนวทางที่กำหนด เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่ถูกต้องและปลอดภัย
2. ปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยและครอบครัว โดยใช้กระบวนการพยาบาลและการพยาบาลองค์รวม เพื่อวางแผนและให้การพยาบาลครอบคลุมทั้งร่างกายและจิตใจ ทั้งการป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อน การส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพให้สามารถกลับมาดูแลตนเองได้อย่างถูกต้อง โดยเริ่มตั้งแต่ การคัดกรอง การประเมินภาวะสุขภาพ การวิเคราะห์ปัญหาและภาวะเสี่ยง และให้การพยาบาลพร้อมทั้งติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาลที่ให้กับผู้ป่วยตลอดเวลา
3. เฝ้าระวัง วิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย และให้การดูแลเบื้องต้นพร้อมทั้งดำเนินการปรึกษาพยาบาลวิชาชีพในระดับสูง พยาบาลที่มีประสบการณ์ หรือทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันเวลาที่ก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหาซับซ้อนตามมา
4. ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการดูแลผู้ป่วยอย่างเหมาะสม การป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษา รวมถึงทีมสุขภาพทุกระดับ
5. เตรียมและตรวจสอบอุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นให้พร้อมใช้ตลอดเวลา ในการรักษาพยาบาล
6. ปฏิบัติตามแผนจำหน่าย เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยกลับไปใช้ชีวิตปกติกับครอบครัวได้เร็วที่สุด หรือปฏิบัติตามกิจกรรมที่หัวหน้าทีมมอบหมาย
7. ร่วมประชุมในทีมการพยาบาลหรือทีมสุขภาพ เพื่อประเมินผลสำเร็จของการดูแลและการวางแผนจำหน่าย นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย

8. มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพของพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยใช้มาตรฐานการพยาบาลและคู่มือในการปฏิบัติการพยาบาลต่างๆ

9. สร้างการมีส่วนร่วมของผู้ป่วยและญาติ ในการดูแลผู้ป่วยและการบำบัดอาการภายใต้การแนะนำ ของพยาบาลหัวหน้าทีม หัวหน้าหอผู้ป่วย

10. การบันทึกข้อมูลปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยตั้งแต่แรกรับจนจำหน่าย ครอบคลุมองค์รวม และผลการปฏิบัติตามแผนการรักษา แผนการพยาบาล การตอบสนองปัญหาของผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการพัฒนาการดูแลผู้ป่วย ให้เกิดความปลอดภัย สุขสบายและมีประสิทธิภาพ

ด้านการวางแผนการพยาบาลระดับปฏิบัติการ

1. ร่วมวางแผนพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดคุณภาพของหน่วยงาน ตามขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ร่วมวางแผนและดำเนินการบริหารจัดการ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเวชภัณฑ์ ตามมาตรฐานและแนวทางที่กำหนดตามขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ร่วมวางแผนและดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน โครงการ งานที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงาน

ด้านการประสานงานการพยาบาลระดับปฏิบัติการ

1. ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด

2. ประสานการใช้แหล่งประโยชน์ และการทำงานร่วมกันทั้งภายใน นอกทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการรักษาพยาบาลและการดำเนินงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน

3. ชี้แจง ให้รายละเอียดข้อมูล ข้อเท็จจริง เพื่อสร้างความเข้าใจ ร่วมมือในการดำเนินการรักษาพยาบาล หรือการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านการบริการการพยาบาลระดับปฏิบัติการ

1. สอน สาธิต และให้คำแนะนำด้านสุขภาพแก่ประชาชน ผู้ใช้บริการ ชุมชน เครือข่าย บริการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ดูแลรักษา และฟื้นฟูสุขภาพ เพื่อให้ประชาชน สามารถดูแลตนเองได้

2. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในทีมการพยาบาล

3. มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน การให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัว

4. ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนในการทำวิจัยทางการพยาบาลและนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงาน

กล่าวสรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการหมายถึงผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตร พยาบาลศาสตร์ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาลที่สภากา รพยาบาลรับรอง มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่งหรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่งที่ยังใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ 4 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการบริการ โดยมาตรฐานการพยาบาลและแนวปฏิบัติครอบคลุม 4 มิติ คือ การรักษาพยาบาล ป้องกันการเกิด ภาวะแทรกซ้อนในผู้ป่วย การฟื้นฟูสุขภาพผู้ป่วยให้กลับสู่ภาวะปกติ และการส่งเสริมสุขภาพให้ สามารถดูแลตนเองได้อย่างถูกต้อง

แนวคิดความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ

จากการทบทวนวรรณกรรมความหมายและแนวคิดของความผาสุกทางใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายและแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผาสุกทางใจมาใช้ประกอบใน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ดังนี้

ความหมายของความผาสุกทางใจในการทำงาน

รัชนี หาญสมสกุล (2550) ได้ให้นิยามความหมายความผาสุกทางใจในการทำงานไว้ว่า เป็นการรับรู้ความรู้สึกการทำงานในด้านบวก บุคคลมีการแสดงออกถึงการช่วยเหลือผู้อื่น อยาก ทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ มีความเต็มใจในการทำงานและปรารถนาในการนำ ความสุขไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ความผาสุกในการทำงานมีที่มาจากปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม

Andrews and Withey (1976) กล่าวถึงความผาสุกทางใจในการทำงานว่า ประกอบด้วย อารมณ์ทางบวก ความพึงพอใจในชีวิต และ ความปราศจากอารมณ์ทางลบหรือความ โศกเศร้า ทั้งนี้ อารมณ์ด้านบวกและอารมณ์ด้านลบเป็นส่วนหนึ่งของอารมณ์ ที่เป็นความรู้สึกของบุคคลเมื่อเผชิญ

กับสถานการณ์ต่างๆ ในขณะทำงาน ส่วนความพึงพอใจในชีวิตเป็นส่วนของการรับรู้และการตัดสินใจของแต่ละบุคคล

Diener, Oishi, and Lucas (2003) ความผาสุกทางใจในการทำงาน เป็นการรับรู้ของบุคคลถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักในการทำงานของตนเอง รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อันเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตนั้นมีคุณค่า ได้ทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ รู้สึกสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ ทั้งนี้สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ ที่สามารถช่วยตอบสนองให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในชีวิตและนำมาสู่ความผาสุกทางใจในการทำงานนั้น ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่พึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ ซึ่งการกระทำของบุคคลนั้นเกิดจากความตั้งใจ เข้าใจและยอมรับปรับตัวได้กับสิ่งที่เกิดขึ้น บุคคลจะรู้สึกสุขสมปรารถนากับเป้าหมายในชีวิตอันสอดคล้องกับความ เป็นจริง

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การได้กระทำในสิ่งที่บุคคลรัก และชอบ บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานและรู้สึกมีความสุขในงานที่ตนเองได้ทำสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย รวมถึงงานนั้นก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อบุคคล และสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง อารมณ์ของบุคคลที่รู้สึกเปี่ยมสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรูหรา ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอ สนุกสนานกับการทำงาน บุคคลมีความเต็มใจศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รวมทั้งรับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง อารมณ์ของบุคคลที่รู้สึกทนทุกข์ คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้องในขณะที่ทำงาน มีความต้องการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนเองให้มีความสุข

Manion (2003) ความผาสุกทางใจในการทำงาน เป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความภาคภูมิใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Warr (1990) ความผาสุกทางใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในงาน หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกต้อง และยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาสรุปลได้ว่า ความพอใจทางใจในการทำงานหมายถึงความรู้สึกและอารมณ์ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ อันตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน หรือ ช่วงประสบการณ์ขณะใดขณะหนึ่ง ประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยความรู้สึกมีทั้งทางด้านบวกและในทางด้านลบ เมื่อบุคคลรับรู้หรือมีการตัดสินใจด้วยอารมณ์ในทางด้านบวกมากกว่า จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ แม้ว่างานนั้นจะยากลำบากหรือมีอุปสรรคมากมาย บุคคลจะปฏิบัติงานนั้นด้วยความสุขและความรัก ก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนใจ เต็มใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน นอกจากนี้ยังรู้สึกสนุกกับการทำงาน ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในขณะทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง และมีชีวิตชีวาในการทำงาน

การประเมินความพอใจทางใจในการทำงาน

การประเมินความพอใจทางใจของบุคคลทั่วไป สามารถประเมินได้หลายลักษณะที่ขึ้นอยู่กับแนวคิด และวัตถุประสงค์ของเรื่องที่จะศึกษา โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การประเมินเชิงวัตถุวิสัย (Objective well-being) เป็นการวัดสภาวะทาง กายภาพลักษณะ เหตุการณ์ พฤติกรรม หรือลักษณะของบุคคลซึ่งตัดสินใจโดยบุคคลอื่น หรือด้วยตนเองจากข้อมูลที่เป็นจริง เช่น อาชีพ การศึกษา หน้าที่ด้านร่างกาย รายได้ โดยเครื่องมือที่ใช้วัด ได้แก่ ดัชนีความพอใจ (The Index of Well-being : IWB หรือ The quality of Well-being Scale) นอกจากนี้ยังมีแบบวัดความพอใจโดยรวม (The Global Well-being Measure) เป็นการวัดความรู้สึกเกี่ยวกับองค์รวมของชีวิต (นันทนภัต แววกะโทก, 2563)

การประเมินเชิงจิตวิสัย (Subjective well-being) เป็นการประเมินสภาวะภายในจิตใจของบุคคลตามการรับรู้ของตน โดยมีเครื่องมือที่ใช้วัดแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. การมองความพอใจทางใจในภาพรวมทั้งหมดของชีวิต ได้แก่ แบบวัดความพอใจด้วยตนเองแคนทริล (Cantril , 1976) มองความพอใจทางใจที่มีองค์ประกอบหลายๆ ด้าน ได้แก่ แบบวัดความพอใจโดยทั่วไป (The General Well-being schedule : GWB) เป็นการวัดความพอใจทางใจที่

ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ความวิตกกังวล 2) ความซึมเศร้า 3) ภาวะสุขภาพ โดยทั่วไป 4) มีความผาสุกด้านบวก 5) การควบคุมตนเอง และ 6) ความมีชีวิตชีวา โดยเครื่องมือนี้ประเมินความผาสุกทางใจทั้งทางด้านบวกและด้านลบ (นันทภัส แววกระโทก, 2563)

2. การวัดความผาสุกทางใจโดยการประเมินทางด้านสุขภาพจิต เช่น แบบวัดการคัดกรองสุขภาพจิตของผู้ใหญ่ในชุมชน (The Health Opinion Survey : HOS) ซึ่งเป็นการวัดภาวะสุขภาพจิตแต่ไม่สามารถวัดได้ละเอียดนัก เพราะไม่สามารถแยกแยะความผิดปกติชนิดของการเจ็บป่วยทางจิตได้ เป็นการวัดที่บ่งชี้ถึงปฏิกิริยาทางด้านจิตใจ ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ในกลุ่มประชาชนทั่วไป ซึ่งสามารถบ่งชี้ถึงความสุขทั่วไปในชีวิตและความผาสุกทางใจ The Rand Mental Health Inventory (MHI) เป็นการวัดสภาวะกดดันทางด้านจิตใจและความผาสุกในชีวิตซึ่ง ใช้สำรวจในกลุ่มประชากรทั่วไป (นันทภัส แววกระโทก, 2563)

สรุปได้ว่า จากแบบวัดความผาสุกทางใจที่นักวิชาการหลายท่านได้สร้างขึ้นนั้นจะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องและคล้ายคลึงกันในการวัดที่ครอบคลุมทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคมของบุคคล โดยทั่วไป ซึ่งในการศึกษารุ่นนี้ผู้วิจัยจะวัดความผาสุกทางใจในการทำงาน โดยเป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน ซึ่งเป็นการวัดสภาพจิตใจที่มีต่อเหตุการณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ความผาสุกทางใจเป็นมิติทางด้านความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่ต้องเผชิญกับปัจจัยจิตสังคมด้านต่างๆ โดยเป็นความรู้สึกของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะทำการศึกษปัจจัยที่ว่าจะเกี่ยวข้องกับความผาสุกทางใจในการทำงาน ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ภาระงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความภาคภูมิใจในตนเอง

ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเอง

ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) เป็นการตัดสินคุณค่าของตนเอง ที่สามารถแสดงออกมาในรูปของทัศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากที่บุคคลได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องปฏิสัมพันธ์เชิงประเมินระหว่างผู้อื่น ทำให้บุคคลมีมโนภาพหรือความคิดต่อตนเอง โดยอาศัยกระบวนการตัดสินคุณค่าของตนจากผลงาน ความสามารถของตนเองในคุณลักษณะต่างๆ ตามมาตรฐานของค่านิยมส่วนบุคคล จึงพัฒนามาเป็นการเห็นคุณค่าในตนเอง ทั้งนี้ปัจจุบันได้มีผู้ทำวิจัยหลายท่านให้ความสนใจและศึกษาถึงความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายได้ดังนี้

เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2543) ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่มีจิตใจละเอียดอ่อน มีการพัฒนาด้านจิตใจสูง รู้จักจิตใจของตนเอง ควบคุมตนเอง รู้จักใช้ชีวิตให้อยู่เหนืออิทธิพลของความต้อการได้ สามารถมองเห็นความมีคุณค่าในตนเอง มีความสามารถ มีความภูมิใจในความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง มีความมั่นใจในการกระทำต่างๆ ของตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งพิงผู้อื่น

ธีระ ชัยยุทธขรรยง (2542) ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองในทางที่ดี มีความเข้าใจในตนเอง มีความยอมรับตนเอง มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่าทำอะไรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนได้ตามที่ตั้งไว้

Maslow (1970) ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการให้ตนเองนั้นเป็นบุคคลที่มีประโยชน์และมีคุณค่า ซึ่งความรู้สึกขณะนั้น Maslow เชื่อว่าเป็นลักษณะความต้องการที่บุคคลทุกคนปรารถนาและพึงมี จำแนกได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำให้บุคคลนั้นมีความเข้มแข็ง มีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ มีความเชี่ยวชาญและความเชื่อมั่นในการเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ไม่ต้องพึ่งพิงผู้อื่น และประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรมต่างๆ

2. ความต้องการให้บุคคลอื่นเห็นคุณค่าของตน เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำให้บุคคลอื่นเห็นว่าตนเองเป็นผู้ที่มีคุณค่า ผู้มีชื่อเสียง มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ มีอำนาจเหนือผู้อื่น มีความสำคัญและมีศักดิ์ศรี ได้รับการยอมรับ และเป็นที่ชื่นชมของบุคคลอื่น

Rosenberg (1979) ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ทศนคติในด้านบวกหรือทางด้านลบที่มีต่อตนเอง เช่นเดียวกับที่ Coopersmith (อ้างถึงใน อนุรักษ์ บัณฑิตยชาติ, 2541) ได้ให้ความหมายว่า การเห็นคุณค่าในตนเองว่า หมายถึง ทศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อตนเอง มีความเคารพยอมรับในตนเองว่า มีความสำคัญและมีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ

Stenhouse (1994) ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง อัตมโนทัศน์ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองคือ ผู้ที่มีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองในด้านบวกโดยมีภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนเองที่ดี ส่วนผู้ที่มีมีลักษณะที่ตรงกันข้ามแสดงถึงความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ

การทบทวนความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การตระหนักรู้และการประเมินคุณค่าภายในตนเองทั้งหมดมองด้านบวกและด้านลบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการยอมรับตนเอง การเห็นคุณค่าของตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง ผ่านการประเมินสะท้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานและคนรอบข้าง การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในหน่วยงานและคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคล

จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆที่ผ่านมา พบว่า การศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองต่อความผูกพันในการทำงานของพยาบาลยังมีค่อนข้างน้อย คุณค่าในตนเองของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักมีความสัมพันธ์ด้านบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันในการทำงานของพยาบาล (ศิริพันธ์ สอนสุทธิ และยุพิน อังสุโรจน์, 2554) แต่มีการศึกษาในกลุ่มนักศึกษา พบว่า นิสิตที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง มองเห็นถึงความสามารถของตนเอง มองเห็นศักยภาพของตนเอง และคุณค่าของตนเองในระดับสูง จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในวิธีการเรียนของตนเอง ก่อให้เกิดความผูกพันใจในการเรียน Du, King, and Chi (2017) สอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองความผูกพันใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มนิสิตมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศอินเดีย พบว่า เมื่อนิสิตมีความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเรียนระดับสูง นิสิตจะมีความตั้งใจ ความกระตือรือร้น มีความผูกพันใจในการเรียนหนังสือในระดับสูง ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Padhy, Rana, & Mishra, 2011)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาดังกล่าวข้างต้น ความภาคภูมิใจในตนเองจึงอาจเป็นปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อความผูกพันใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อันเนื่องมาจากความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองในด้านบวก มีความเข้าใจตนเอง มีความยอมรับตนเอง มีอำนาจในการควบคุมตนเอง รับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่า ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนได้ (ธีระ ชัยยุทธชรรยง, 2542)

สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ความหมายของสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

การทำงานของบุคคลในองค์กรใดๆนั้น สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากการทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ปัจจุบันได้มีผู้ทำวิจัยหลายท่านให้ความสนใจและศึกษาถึงสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายได้ดังนี้

กนกวรรณ ศรีทองสุข (2559) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในระดับตำแหน่งงานเดียวกัน โดยที่แต่ละคนไม่มีอำนาจเหนือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

นันท์ธาดา สวามิวัศสุกิจ (2558) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่ปฏิบัติงานระดับเดียวกันภายในหน่วยงาน ซึ่งจะนำมาสู่ความสัมพันธอันดี ความสามัคคีในการทำงาน รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

มูจลินท์ สิงห์สาครเดชา (2558) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรภายในหน่วยงานมีการยอมรับการกระจายภาระงาน เต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับคำ

ขอร้องหรือเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม มีการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎขององค์กรอย่างเอาใจใส่ ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน แม้จะไม่ชอบเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้วย มีความเคารพความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน ไม่วิจารณ์เพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผยต่อที่สาธารณะ หลีกเลี่ยงการใส่ร้ายป้ายสี หรือถูกเหยียดหยามเพื่อนร่วมงาน

Alderfer (1972) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เป็นการมีสัมพันธภาพอันดีในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งมีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

Sias (2005) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดียวกัน ซึ่งแต่ละคนไม่มีอำนาจเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง

การทบทวนความหมายของสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงานในระดับตำแหน่งงานเดียวกัน โดยแต่ละบุคคลไม่มีอำนาจเหนือกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง มีการเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล พบว่ายังมีการมีการศึกษาค่อนข้างน้อยในเรื่องนี้ การศึกษาของ รัชนีกรณ์ ปานวงษ์ และคณะ (2563) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล เช่น สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การศึกษาของ นกัษชล รอดเที่ยง (2550) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพในการทำงาน และมีการศึกษาอื่นๆ เช่น การศึกษาของ Diener (2003) ที่พบว่าผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น จะประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีความสุขมากกว่าผู้ที่ไม่มีความสัมพันธ์ในการทำงาน การศึกษาของสิรินันท์ ขุนเพชร, และ ฮอเดียะ บิลยะลา (2560) พบว่า การมีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน การศึกษาของนันทน์ภัส แวกระโทก (2563) พบว่าสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานน่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพต้องมีการติดต่อสื่อสาร พุดคุยกับผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน อีกทั้งยังมีสหสาขาวิชาชีพอื่นๆ การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันกับเพื่อน

ร่วมงานจะช่วยทำให้การทำงานต่างๆมีความความราบรื่น ประสบความสำเร็จในการทำงานและก่อให้เกิดความผาสุกทางใจในการทำงาน

การรับรู้ภาระงาน

ความหมายของการรับรู้ภาระงาน

การทำงานของบุคคลในองค์กรใดๆนั้น การรับรู้ภาระงานเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลต้องรับผิดชอบ หากบุคคลต้องรับผิดชอบในงานที่มากเกินไปเกินความสามารถของบุคคลนั้นอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ทั้งนี้ปัจจุบันได้มีผู้ทำวิจัยหลายท่านให้ความสนใจและศึกษาถึงสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายได้ดังนี้

Coredes (1993) การรับรู้ภาระงาน หมายถึง งานที่บุคคลรับผิดชอบในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในระยะเวลาหนึ่งที่มีมากจนเกินความสามารถหรือขีดจำกัดของบุคคลนั้น เช่น งานมีความซับซ้อนเกินไป งานมีความเร่งด่วนเกินไป หรืองานที่มีความเสี่ยงเกินไป

Hobfoll (2002) การรับรู้ภาระงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในองค์กรที่มีต่อทรัพยากรซึ่งเกี่ยวข้องกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การรับรู้ถึงคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เช่น บุคคลมีการรับรู้ถึงภาระงานในความรับผิดชอบที่มีมากแต่มีเวลาการทำงานที่จำกัด ทำให้ต้องทำงานล่วงเวลาซึ่งทำให้มีความรู้สึกว่ามีภาระงานหนักมากเกินไป

Demerouti (2001) การรับรู้ภาระงาน หมายถึง ความต้องการในงานที่มีลักษณะทางกายภาพและทางจิตใจ จึงจำเป็นที่บุคคลต้องใช้ความพยายามทั้งทางกาย อารมณ์และความคิดในการทำงานและได้อธิบายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ภาระงาน ดังนี้

1. ภาระงาน หมายถึง งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงและไม่ต้องปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงาน
2. ความกดดันเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน หมายถึง บุคคลมีเวลาไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานภายใต้ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างสำเร็จลุล่วง ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับภาระงานที่ทำ โดยที่บุคคลต้องรับผิดชอบงานมากเกินไปที่จะทำได้สำเร็จลุล่วงและมีความเร่งรีบในการทำงานเพื่อให้ทันตามเวลาที่กำหนด
3. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มาขอรับบริการ หมายถึง การที่บุคคลจะต้องมีการพบปะพูดคุยและให้บริการแก่ผู้มาขอรับบริการ เช่น ประชาชน
4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน หมายถึง ลักษณะสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ แสงสว่าง การระบายอากาศ ความสะอาด และความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน

5. เงินเดือนและผลประโยชน์ หมายถึง จำนวนเงินที่บุคคลได้รับเป็นการตอบแทนจากการทำงานประจำใน จำนวนคงที่ ส่วนผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน อาทิเช่น สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาล ที่พักอาศัย เป็นต้น ซึ่ง เป็นสิ่งที่แสดงถึงสถานภาพทางสังคม มาตรฐานการครองชีพตอบสนองต่อความพึงพอใจและความมั่นคงในชีวิต

ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดและความหมายลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญในบุคคลวัยทำงานเนื่องจากต้องพบเจอทุกสิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ที่ทำงานทั้งสิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งนี้ปัจจุบัน ได้มีผู้ทำวิจัยหลายท่านให้ความสนใจและศึกษาถึงการรับรู้ภาระงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและความหมายได้ดังนี้

ชลธิชา สว่างเนตร (2542) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตามทั้งสิ่งมีชีวิต และไม่มีชีวิต ที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ทำงาน และมีผลต่อการทำงาน

รัชญสุดา วาทะยะจินดา (2545) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศ หรือสภาพทั่วไปในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายของบุคคล

บุญเอื้อ โจว (2553) สภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ประจำ ซึ่งครอบคลุมลักษณะทั่วไปของสถานที่ปฏิบัติงาน ความพร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนสิ่งกระตุ้น ได้แก่ สวัสดิการและค่าตอบแทน ความอิสระในการทำงาน ความสามารถ และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ ความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร ความสมดุลของหน้าที่รับผิดชอบกับเวลาที่กำหนด

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวที่จับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

อริสา เลหาไถวิไลธรรม (2545) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวพนักงานในขณะที่ทำงาน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงาน เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และ อุปกรณ์ต่าง ๆ อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความสิ้นสะเทือน รั้งสีความร้อน ความเย็น การถ่ายเทอากาศ ก๊าซ ไอสาร ฝุ่น คิววัน ละออง และสารเคมีอื่น ๆ

จากการทบทวนความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ว่า หมายถึง บรรยากาศและสภาพทั่วไปที่มีผลต่อพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ลักษณะที่รับผิดชอบ สัมพันธภาพในหน่วยงาน การรับรู้ต่อระบบบริหาร การรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในงาน และการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล พบว่ายังมีค่อนข้างน้อย การศึกษาของ กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549) พบว่า สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ การศึกษาอื่นๆ เช่น การศึกษาของ Dieredonk (2005) พบว่าลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานยังสามารถช่วยส่งเสริมทำให้เกิดความสุขในการทำงานอีกด้วย ดังนั้นมีปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานน่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล เนื่องจากการทำงานของพยาบาลต้องเผชิญในสถานที่ทำงาน ลักษณะงานที่ต้องอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีแต่ความเจ็บป่วย ผู้ที่เสี่ยงต่อความตาย ความทุกข์ทรมาน และผู้เรียกร้องทุกข์ทุกอย่างจากพยาบาล ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ เสี่ยงต่อการติดเชื้อขาดความเข้าใจผู้บังคับบัญชา หรือไม่ให้ออกสัปดาห์หน้าในหน้าที่การงาน ในทางตรงกันข้ามกัน หากพยาบาลมีลักษณะแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมอาจก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

สมดุลชีวิตกับการทำงาน

ความหมายและแนวคิดของสมดุลชีวิตกับการทำงาน

สมดุลชีวิตกับการทำงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการรักษาคุณภาพของการใช้ชีวิตส่วนตัวกับการทำงานให้มีความสมดุลกัน สามารถใช้ชีวิตและการทำงานควบคู่กันไป จึงต้องมีการแบ่งเวลาให้ชีวิตและการทำงานให้เหมาะสม ทั้งนี้ปัจจุบันได้มีผู้ทำวิจัยหลายท่านให้ความสนใจและศึกษาถึง สมดุลชีวิตกับการทำงานซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายและแนวคิดได้ดังนี้

อมรรัตน์ แก้วทวี และอารีย์วรรณ อ่วมตานี (2557) สมดุลชีวิตกับการทำงาน เป็นการบริหารจัดการชีวิต และการทำงานอย่างสมดุล มีการแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต มีเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีเวลาส่วนตัว มีเวลาสำหรับครอบครัว มีเวลาพักผ่อน และมีเวลาที่ให้กับสังคม ทำให้บุคคลเกิดความสมดุลในการแสดงบทบาทตามสภาพเงื่อนไขที่เป็นอยู่ โดยมีผลกระทบต่อบทบาทที่น้อยที่สุด และเกิดความพึงพอใจในชีวิตและการทำงานมากที่สุด

Dex and Bond (2005 อ้างถึงใน ออมรรัตน์ แก้วทวี และอารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2557) สมดุลชีวิตกับการทำงานว่า หมายถึง การรักษาคุณภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้น เกี่ยวกับการใช้เวลากับแบบแผนการดำเนินชีวิต หากสามารถทำให้เกิดสมดุลได้ จะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น การทำงานประสบผลสำเร็จส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน

จากการทบทวนความหมายของสมดุลชีวิตกับการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของสมดุลชีวิตกับการทำงานได้ว่า หมายถึง ความสามารถในการปรับคุณภาพของพยาบาลวิชาชีพระหว่างการค้าเงินชีวิตและการทำงาน เป็นการประเมินในภาพรวมเกี่ยวกับ การแบ่งเวลาที่เหมาะสมในการดำรงชีวิต ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาสำหรับครอบครัว และเวลาพักผ่อนของตน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล พบว่ายังมีค่อนข้างน้อย การศึกษาของชนิดุรณ์ นิสิต อินทุลักษณ์ และอารีย์วรรณ อ่วมธานี (2557) พบว่า การที่พยาบาลมีความสุขในการทำงานจะส่งเสริมให้เกิดสมดุลชีวิตในการทำงานได้ พยาบาลที่มีความอดทน มีความเข้าใจ และการเรียนรู้เร็ว เพื่อให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานพยาบาลในการดูแลสุขภาพของผู้รับบริการได้อย่างมั่นใจ ผู้รับบริการ เกิดความประทับใจในการบริการ ทำให้เกิดความสุขและการนำมาซึ่งสมดุลในการทำงาน การศึกษาของ Dex & Bond (2005) พบว่า หากพยาบาลมีความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน จะทำให้การค้าเงินชีวิตและการทำงานราบรื่น ส่งผลให้เกิดความสุขทั้งในชีวิตและการทำงาน

ดังนั้นปัจจัยด้านสมดุลชีวิตกับการทำงานน่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล เนื่องจากหากพยาบาลมีศักยภาพที่จะสามารถสร้างสมดุลชีวิตกับงานได้อย่างเหมาะสม ย่อมนำมาซึ่งความสุขส่วนบุคคลและในการทำงาน ส่งผลก่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต และมีภาวะสุขภาพจิตที่ดี ดังนั้นความสมดุลชีวิตกับการทำงานจะเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ผู้วิจัยจึงคัดสรรปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในตนเองสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ภาระงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสมดุลชีวิตกับการทำงาน ซึ่งอาจจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้น่าจะมีผลต่อความสุข ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต ในสถานการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในปัจจุบันนี้ได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบหาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (Predictive correlational study) เพื่อศึกษาความผาสุกในการทำงานของพยาบาลและปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในทั่วไปไม่ใช่นักศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นโรงพยาบาลศูนย์ มีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยในทั้งสิ้น 181 คน (ข้อมูลเมื่อ ธันวาคม 2564)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ทำการศึกษามาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน โดยกำหนดคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion criteria) คือ

1. เป็นพยาบาลวิชาชีพในระดับปฏิบัติการ
2. มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป
3. ไม่เป็นผู้ที่เจ็บป่วยด้วยโรคทางร่างกายร้ายแรงหรือโรคทางจิตเวชจากการวินิจฉัยโดยแพทย์

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ได้มาโดยการใช้โปรแกรม G*power 3.1.9.7 กำหนดค่าอำนาจทดสอบ (Power of test) ที่ระดับ .80 กำหนดค่าขนาดของอิทธิพล (Effect size) เท่ากับ 0.15 (Cohen, 1997) เนื่องจากเป็นอิทธิพลขนาดกลางที่ใช้ในวิจัยทางการแพทย์ Alpha เท่ากับ .05 ในการศึกษานี้มีจำนวนตัวแปรต้น 5 ตัวแปร โดยจากการคำนวณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ G*power ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน เพื่อป้องกันกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนและป้องกันการสูญหาย ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีกอย่างน้อยร้อยละ 20 (Little & Rubin, 2002) จำนวน 18 คน ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 110 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

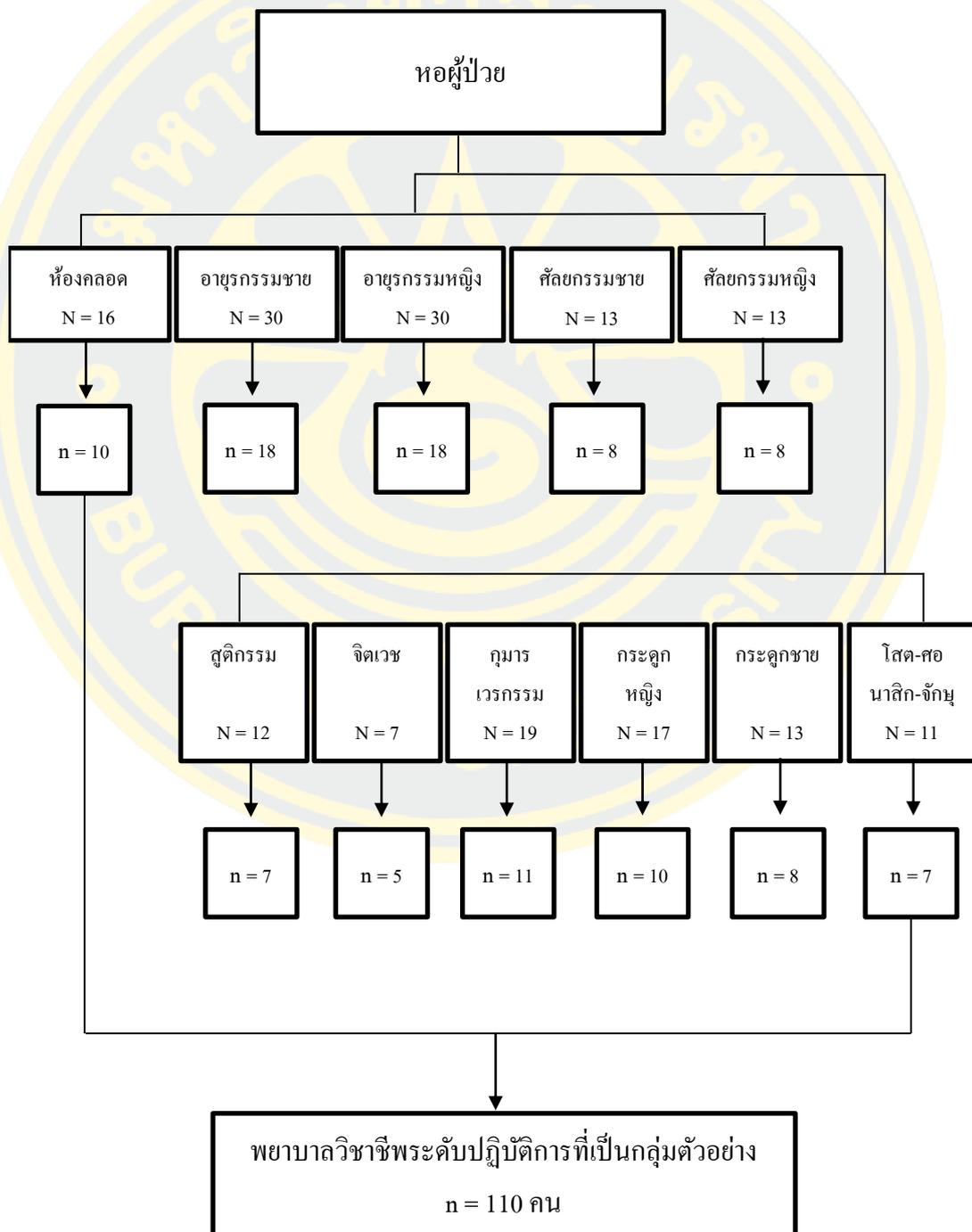
กลุ่มตัวอย่างได้มาด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. กำหนดพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยคำนวณสัดส่วนตามจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยใน โดยได้เลือกตัวแทนจากแต่ละกลุ่มงานการพยาบาล รวม 11 หอผู้ป่วย ดังนี้ หอห้องคลอด หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย หอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง หอผู้ป่วยสูติกรรม หอผู้ป่วยจิตเวช หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม หอผู้ป่วยกระดูกหญิง หอผู้ป่วยกระดูกชาย และหอผู้ป่วยโสต-ศอ-นาสิก-จักษุ โดยจำนวนพยาบาลรวมทั้งสิ้น 181 คน ด้วยการเทียบบัญชีได้ตรงกันเพื่อให้ได้จำนวนพยาบาลที่จะทำการเก็บข้อมูลจากแต่ละหอผู้ป่วย

ตารางที่ 1 จำนวนพยาบาลวิชาชีพในแต่ละหอผู้ป่วย

หอผู้ป่วย	จำนวนพยาบาล วิชาชีพ	การคำนวณ สัดส่วน	จำนวน ตัวอย่าง
ห้องคลอด	16	$(16 \times 110)/181$	10
หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย	30	$(30 \times 110)/181$	18
หอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง	30	$(30 \times 110)/181$	18
หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย	13	$(13 \times 110)/181$	8
หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง	13	$(13 \times 110)/181$	8
หอผู้ป่วยสูติกรรม	12	$(12 \times 110)/181$	7
หอผู้ป่วยจิตเวช	7	$(7 \times 110)/181$	5
หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม	19	$(19 \times 110)/181$	11
หอผู้ป่วยกระดูกหญิง	17	$(17 \times 110)/181$	10
หอผู้ป่วยกระดูกชาย	13	$(13 \times 110)/181$	8
หอผู้ป่วยโสต-ศอ-นาสิก-จักษุ	11	$(11 \times 110)/181$	7
รวม	181		110

2. เมื่อทราบจำนวนพยาบาลที่จะทำการเก็บข้อมูลจากแต่ละหอผู้ป่วยแล้ว ผู้วิจัยจะทำฉลากลงทะเบียนรหัสที่แทนรายชื่อของพยาบาลแต่ละหอผู้ป่วยแล้วนำมาใส่กล่อง จากนั้นผู้วิจัยจะทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลากแบบไม่แทนที่ (Simple random sampling, selection sampling without replacement) ด้วยการจับฉลากขึ้นมาทีละใบ ให้มีจำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้คำนวณไว้ โดยไม่นำฉลากที่สุ่มได้กลับคืนเข้าไปในกล่อง



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างรายงานข้อมูลด้วยตนเอง (Self-report questionnaire) แบบสอบถามประกอบไปด้วย 7 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน แบบสอบถามการรับรู้ภาระงาน แบบสอบถามลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

เป็นแบบสอบถามผู้วิจัยจะสร้างขึ้นมาเองจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีข้อความทั้งหมดจำนวน 7 ข้อ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส หอผู้ป่วยที่พยาบาลปฏิบัติงาน ลักษณะการขึ้นเวร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลรัฐแห่งนี้ และสถานภาพการอยู่อาศัย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

ในงานวิจัยนี้จะใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของ สุรภิชัย อีธงชัย (2555) ซึ่งได้สร้างแบบสอบถามนี้ตามแนวคิดความพึงพอใจในการทำงานของ Warr (1990) ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.90 ประกอบด้วยข้อความทั้งหมด จำนวน 14 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เป็นความจริงมากที่สุด	5	คะแนน
เป็นความจริงมาก	4	คะแนน
เป็นความจริงปานกลาง	3	คะแนน
เป็นความจริงน้อย	2	คะแนน
เป็นความจริงน้อยที่สุด	1	คะแนน

การแปลผลคะแนนความพึงพอใจในการทำงาน โดยการรวมคะแนนทุกข้อ ซึ่งคะแนนที่เป็นไปได้ทั้งหมด จะมีค่าตั้งแต่ 14-70 คะแนน หลังจากนั้นนำคะแนนที่ได้มาแบ่งเป็นช่วงคะแนน โดยวิธีการหาอันตรภาคชั้น แบ่งเป็น 3 อันดับ (รัตนศิริ ทาโต, 2561) สามารถกำหนดช่วงคะแนนได้ดังนี้

คะแนน 14.00-32.66	หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานระดับต่ำ
คะแนน 32.67-51.33	หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง
คะแนน 51.34-70.00	หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานระดับสูง

ในการศึกษาในครั้งนี้ การแปลผลคะแนนความผูกพันใจในการทำงาน โดยรวม คะแนนทั้งหมดทุกข้อ คะแนนสูงหมายถึงมีความผูกพันใจในการทำงาน คะแนนต่ำหมายถึงมีความผูกพันใจในการทำงานต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง

ในงานวิจัยนี้จะใช้แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเองของ Rosenberg (1979) ฉบับภาษาไทยและดัดแปลง โดย ทินกร วงศ์ปการันย์ และฉหทัย วงศ์ปการันย์ (2554) ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.80 ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 10 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 3, 4, 7 และ 10 ส่วนข้อคำถามเชิงลบ 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 5, 6, 8 และ 9 โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เป็นความจริงมากที่สุด	คิดเป็น 4 คะแนน	คิดเป็น 1 คะแนน
เป็นความจริงมาก	คิดเป็น 3 คะแนน	คิดเป็น 2 คะแนน
เป็นความจริงน้อย	คิดเป็น 2 คะแนน	คิดเป็น 3 คะแนน
เป็นความจริงน้อยที่สุด	คิดเป็น 1 คะแนน	คิดเป็น 4 คะแนน

การแปลผลคะแนนความภาคภูมิใจในตนเอง โดยกลับคะแนนในข้อคำถามเชิงลบ จากนั้นจึงรวมคะแนนทุกข้อ ซึ่งคะแนนที่เป็นไปได้ทั้งหมด จะมีค่าตั้งแต่ 10-40 คะแนน ทั้งนี้ คะแนนสูง หมายถึง มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง และคะแนนต่ำ หมายถึง มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ที่พัฒนาโดยมิ่งขวัญ พอบุตรี (2558) ซึ่งสร้างแบบสอบถามนี้ภายใต้แนวคิดสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานของ Alderfer (1972) ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.92 ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 11 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 ถึง ข้อ 9 ส่วนข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 10 และ 11 โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	คิดเป็น 5 คะแนน	คิดเป็น 1 คะแนน
เห็นด้วย	คิดเป็น 4 คะแนน	คิดเป็น 2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	คิดเป็น 3 คะแนน	คิดเป็น 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	คิดเป็น 2 คะแนน	คิดเป็น 4 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็น 1 คะแนน คิดเป็น 5 คะแนน

การแปลผลคะแนนสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยการกลับคะแนนในข้อคำถามเชิงลบ จากนั้นจึงรวมคะแนนทุกข้อ ซึ่งคะแนนที่เป็นไปได้ทั้งหมด จะมีค่าตั้งแต่ 11-55 คะแนน ทั้งนี้คะแนนสูง หมายถึง มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมาก และคะแนนต่ำ หมายถึง มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานน้อย

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้ภาระงาน

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามการรับรู้ภาระงานที่ผู้วิจัยนำมาจากกลิตา เท่งเพ็ชร (2558) ซึ่งสร้างแบบสอบถามนี้ภายใต้แนวคิดของ Kirmeyer & Dougherty (1988) ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.80 ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 13 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

	ข้อคำถามเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	คิดเป็น 5 คะแนน
เห็นด้วย	คิดเป็น 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	คิดเป็น 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	คิดเป็น 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	คิดเป็น 1 คะแนน

การแปลผลคะแนนการรับรู้ภาระงาน โดยรวมคะแนนทั้งหมดทุกข้อ คะแนนน้อย หมายถึง การรับรู้ภาระงานที่ดี กว่าผู้ที่มีคะแนนมากกว่า

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ผู้วิจัยนำมาจาก บุญเอื้อ โจว (2553) มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.83 ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 28 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นมาตราวัดแบบ Likert, (Likert scale) 5 อันดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ใช้เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามดังนี้

คะแนน	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยลักษณะแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีข้อความเชิงบวกคือ ข้อ 4, 6, 7 ข้อความเชิงลบคือข้อ 1, 2, 3, 5 ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน มีข้อความเชิงบวกคือข้อ 8, 9, 10, 11, 12, 14 มีข้อความเชิงลบคือข้อ 13 ด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร มีข้อความเชิงบวกคือข้อ 15, 16, 17, 18, 19 ไม่มีข้อความเชิงลบ ด้านการรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในงาน มีข้อความเชิงบวกคือข้อ 21, 22, 23, 24 ไม่มีข้อความเชิงลบ ด้านการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง มีข้อความเชิงบวกคือข้อ 25, 26, 27 มีข้อความเชิงลบคือข้อ 28 รวมข้อความเชิงบวกจำนวน 22 ข้อ รวมข้อความเชิงลบจำนวน 6 ข้อ

ในการศึกษาครั้งนี้ การแปลผลคะแนนลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมคะแนนทั้งหมดทุกข้อ คะแนนสูงหมายถึงลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานดี คะแนนต่ำหมายถึงลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี

ส่วนที่ 7 แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการของฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแบบแผนการดำเนินชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งเป็น ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 14 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ข้อความนั้นทั้งหมดโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มาก
คะแนน 3	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	น้อย
คะแนน 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลผล โดยรวมคะแนนทั้งหมดทุกข้อ คะแนนสูง หมายถึง มีความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีคะแนนน้อยกว่า

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม (Validity)

การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน แบบสอบถามการรับรู้ภาระงาน แบบสอบถามลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามสมดุลชีวิตกับการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามทั้งหมดได้ผ่านการทดสอบความตรงตามเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามเหล่านี้มาใช้โดยไม่ได้มีการตัดแปลงแต่อย่างใด จึงไม่ทำการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาอีก

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน แบบสอบถามการรับรู้ภาระงาน แบบสอบถามลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามสมดุลชีวิตกับการทำงาน ไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นในพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 ราย แล้วนำข้อมูลที่ได้ออกมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's alpha coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ยอมรับต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .80 ขึ้นไป (รัตนศิริ ทาโต, 2561) และจากการทดสอบหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน .90

แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง .80

แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน .92

แบบสอบถามการรับรู้ภาระงาน .80

แบบสอบถามลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน .83

แบบสอบถามสมดุลชีวิตกับการทำงาน .81

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยทุกขั้นตอนโดยคำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรมในการทำวิจัย ตลอดจนปกป้องสิทธิ คุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เข้าร่วมการวิจัยอย่างเท่าเทียมกัน ก่อนดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยนำโครงร่างวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อพิจารณาจริยธรรม ซึ่งได้รับการรับรองจากเอกสารการรับรองเลขที่ G-HS074/2565 จากนั้นผู้วิจัยยื่นเสนอขอรับการพิจารณาจริยธรรมการ

วิจัยมนุษย์ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลพระปกเกล้า ซึ่งได้รับการรับรองจากเอกสารการรับรอง เลขที่ CTREC 094/65 จากนั้นผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยและเพื่อดำเนินการวิจัย จากคณบดีของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เสนอต่อผู้อำนวยการ โรงพยาบาลที่ทำการศึกษ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาล โรงพยาบาลที่ทำการศึกษา ในการพบพยาบาลที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยแนะนำตัวและชี้แจงรายละเอียด ในการเข้าร่วมการวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่างให้เข้าใจและชัดเจน มีรายละเอียดเป็นลายลักษณ์อักษรในการสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย ผลของการศึกษานี้ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น ข้อมูลต่าง ๆ ถูกเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัยสู่สาธารณชน หากผู้เข้าร่วมวิจัยมีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ซักถามและยินดีตอบข้อสงสัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามมาตรการ และแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันโรค ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินกับกลุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนดังนี้

1. เมื่อโครงร่างผ่านคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลปกเกล้าเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการ พิจารณาจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์ของโรงพยาบาลพระปกเกล้า
2. เมื่อผ่านคณะกรรมการ พิจารณาจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์ของโรงพยาบาลพระปกเกล้าแล้ว ผู้วิจัยยื่นหนังสือถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลพระปกเกล้าเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) และเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยมอบเอกสารชี้แจงการเข้าร่วมการวิจัย พร้อมทั้งแจ้งวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการทำวิจัยขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล หากกลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจหรือมีข้อสงสัยในข้อคำถามใด ผู้วิจัยอธิบายเพื่อความกระจ่างในข้อคำถามนั้น ๆ
5. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ และความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถามทุกฉบับ
6. ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดบันทึกในคอมพิวเตอร์ที่วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติ ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับผู้วิจัยและ อาจารย์ที่ปรึกษาเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ที่นำไปสู่ผลลัพธ์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
2. วิเคราะห์ปัจจัยความภาคภูมิใจในตนเอง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ภาระงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน สมดุลชีวิตกับการทำงาน และระดับความผูกพันใจในการทำงานของพยาบาลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ และร้อยละ
3. วิเคราะห์อำนาจการทำนายความภาคภูมิใจในตนเอง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ภาระงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน สมดุลชีวิตกับการทำงาน ต่อภาวะความผูกพันใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบหาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (Predictive correlational study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลและปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ภาระงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสมดุลชีวิตกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จำนวน 110 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ 2565 ถึงเดือน 30 ธันวาคม พ.ศ 2565 ผลการศึกษานำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน นำเสนอเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ภาระงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน สมดุลชีวิตกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
4. ปัจจัยที่ผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n=110)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	(n = 110)	
เพศ		
หญิง	110	100.00
อายุ		
20-30 ปี	107	97.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (<i>n</i> = 110)	ร้อยละ
อายุ		
30-40 ปี	3	3.00
(\bar{x} = 26.41, <i>SD</i> = 2.30)		
การศึกษา		
ปริญญาตรี	106	96.40
ปริญญาโทและสูงกว่า	4	3.60
สถานภาพ		
โสด	76	96.10
สมรส	29	26.40
หม้าย	2	1.80
หย่า	3	2.70
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในฐานะ		
พยาบาลวิชาชีพ		
1-10 ปี	109	99.10
11-20 ปี	1	0.90
(\bar{x} = 4.61, <i>SD</i> = 2.22)		
ลักษณะการขึ้นปฏิบัติงาน		
ขึ้นเฉพาะเวรเช้า	0	0
ขึ้นแบบหมุนเวียน	110	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 110 คน เป็นเพศหญิงทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100.0 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ร้อยละ 97.00 โดยมีอายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 26.41 ปี (*SD* = 2.30) จบการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 96.40 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่า ร้อยละ 3.60 สถานภาพสมรสของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ คือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 96.10 รองลงมาสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 26.40 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในฐานะพยาบาล

วิชาชีพ อยู่ระหว่าง 1-10 ปี ร้อยละ 99.10 โดยมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 4.61 ปี ($SD = 2.22$) โดยมี ลักษณะการขึ้นปฏิบัติงานเป็นการขึ้นในลักษณะเวรแบบหมุนเวียน (เช้า-บ่าย-ดึก) คิดเป็นร้อยละ 100.0

ความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของคะแนนความผาสุกทางใจ ($n = 110$)

ความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ	จำนวน (คน) ($n = 110$)	ร้อยละ
มีความผาสุกทางใจในการทำงานระดับต่ำ	4	3.60
มีความผาสุกทางใจในการทำงานระดับปานกลาง	62	56.40
มีความผาสุกทางใจในการทำงานระดับสูง	44	40.00
$(\bar{x} = 49.90, SD = 8.36)$		

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความผาสุกทางใจในการทำงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 56.40 โดยมีคะแนนความผาสุกทางใจเฉลี่ยเท่ากับ 49.90 ($SD = 8.36$)

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนต่ำสุด และคะแนนสูงสุด ของปัจจัยที่ศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ($n = 110$)

ตัวแปรที่ศึกษา	Mean	SD	Possible Range	Actual Range
ความภาคภูมิใจในตนเอง	31.35	2.71	10-40	23-39
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	43.72	6.54	11-55	14-55
การรับรู้ภาระงาน	50.23	7.83	13-65	30-65
ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน	96.83	9.81	28-140	55-128
สมดุลชีวิตกับการทำงาน	59.46	5.73	14-70	43-70

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความภาคภูมิใจในตนเองเท่ากับ 31.35 ($SD = 2.71$) ค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเท่ากับ 43.72 ($SD = 6.54$) ค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาระงานเฉลี่ยเท่ากับ 50.23 ($SD = 7.83$) ค่าเฉลี่ยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ 96.83 ($SD = 9.81$) และมีค่าเฉลี่ยความสมดุลชีวิตกับการทำงานเท่ากับ 59.46 ($SD = 5.73$)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยที่ศึกษา ($n = 100$)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6
1. ความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	1					
2. ความภาคภูมิใจในตนเอง	-.012	1				
3. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	.159	-.005	1			
4. การรับรู้ภาระงาน	-.380**	-.128	-.229**	1		
5. ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.343**	-.041	.573**	-.340**	1	
6. สมดุลชีวิตในการทำงาน	-.029	.014	.167	.193*	0.91	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 5 พบว่า การรับรู้ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ ($r = -.380$) ส่วนลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ ($r = .343$)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จากปัจจัยคัดสรร ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ภาระงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสมดุลชีวิตในการทำงาน โดยใช้สถิติสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ซึ่งก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ พบว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรต้นอาจเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative variables) ที่มีระดับการวัด interval/ratio scale หรือตัวแปรนามบัญญัติ (nominal scale) ที่มีค่าที่เป็นไปได้เพียง 2 ค่า

(Dichotomous) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษาเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัด interval/ratio scale เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะการตอบเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า ประกอบด้วย ตัวแปรต้น คือ ความภาคภูมิใจในตนเอง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ภาระงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสมคูลชีวิตในการทำงาน ส่วนตัวแปรตามคือ ความผูกพันใจในการทำงาน

2. ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีการกระจายเป็นแบบปกติ (normal distribution) เมื่อพิจารณาจากกราฟ Histogram ของข้อมูลแต่ละตัวแปร พบว่า กราฟ Histogram มีลักษณะเป็นรูประฆังคว่ำที่ค่อนข้างมีความโค้งสมมาตรกัน ซึ่งแสดงว่าข้อมูลของแต่ละตัวแปรมีการกระจายเป็นแบบปกติ (normal distribution)

3. กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มจากประชากร (Random sampling) ในการศึกษาครั้งนี้ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร และจากการทดสอบทางสถิติพบว่ากลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มจากประชากร

4. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 เป็นแบบเส้นตรง (linear relationship) จากกราฟ Scatterplot และจากการทดสอบด้วยสถิติ F-Test พบว่า ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5. ค่าความคลาดเคลื่อน (e หรือ ϵ หรือ Residual) มีการแจกแจงปกติ ซึ่งจากการทดสอบด้วย standardized Residual Plot กราฟ Histogram และการทดสอบด้วยสถิติ Kolmogorov-Smirnov (K-S) พบว่า p-value = .196 แสดงให้เห็นว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ

6. ความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นเอกภาพ (Homoscedasticity) เมื่อพิจารณา Scatterplot ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และ Scatterplot ระหว่างค่าตัวแปรตามที่ทำนายได้จากสมการถดถอยกับค่าความคลาดเคลื่อนจากการทำนาย พบว่าลักษณะของ Scatterplot เป็นลักษณะของ Homoscedasticity

7. ไม่มีค่าผิดปกติ (outliers) เมื่อพิจารณาจาก Scatterplot ค่าตัวแปรตามที่ทำนายได้จากสมการถดถอยกับค่าความคลาดเคลื่อนจากการทำนาย พบว่า การกระจายของจุดอยู่ระหว่าง -3 และ $+3$ ซึ่งถือว่าไม่มี outliers

8. ความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระ หรือเรียกว่าไม่มี Autocorrelation ซึ่งจากการทดสอบทางสถิติพบว่า ค่า Durbin Watson = 1.763 ซึ่งอยู่ในช่วง $1.5 - 2.5$ จึงสรุปได้ว่าค่าความคลาดเคลื่อนไม่มี Autocorrelation

9. ตัวแปรต้นต้องไม่มีความสัมพันธ์กันสูง หรือไม่มี Multicollinearity จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's

correlation coefficient) พบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า $< .85$ (ดังตารางที่ 4) จึงสรุปได้ว่า ไม่มี Multicollinearity

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งตัวแปรต้น ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ภาระงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสมคูลชีวิตในการทำงาน และตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจในการทำงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยทำนาย	<i>b</i>	<i>S.E.(b)</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	50.257	15.290		3.289	$< .001$
การรับรู้ภาระงาน	-.333	.104	-.312	-3.199	.002
ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.235	.095	.276	2.470	.015

$R^2 = .201, Adj. R^2 = .163, F_{(1,109)} = 5.239, p < .001$

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 2 ปัจจัย ได้แก่ การรับรู้ภาระงาน ($\beta = -.312, p < .001$) และ ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta = .276, p < .001$) โดยทั้งสองตัวแปรพร้อมกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 20.1

$(R^2 = .201, p < .001)$

ซึ่งสร้างเป็นสมการทำนายได้ดังนี้

1. สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ = $50.257 - .312$ (การรับรู้ภาระงาน) + $.276$ (ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน)

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบหาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (Predictive correlational study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลและปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ภาระงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสมมูลชีวิตกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จำนวน 110 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลากแบบไม่แทนที่ (Simple random sampling, selection sampling without replacement)

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นลักษณะแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง แบ่งออกเป็น 7 ส่วน ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความผาสุกทางใจในการทำงาน แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน แบบสอบถามการรับรู้ภาระงาน แบบสอบถามลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามสมมูลชีวิตกับการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาทดสอบหาความเชื่อมั่น ด้วยการคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90, .80, .92, .80, .83 และ .81 ตามลำดับ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ 2565 ถึงเดือน 30 ธันวาคม พ.ศ 2565 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยสถิติสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 110 คน เป็นเพศหญิงทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100.0 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ร้อยละ 97.00 โดยมีอายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 26.41 ปี (SD = 2.30) จบการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 96.40 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่า ร้อยละ 3.60 สถานภาพสมรสของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ คือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 96.10 รองลงมาสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 26.40 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในฐานะพยาบาลวิชาชีพ อยู่ระหว่าง 1-10 ปี ร้อยละ 99.10 โดยมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ

4.61 ปี ($SD = 2.22$) โดยมี ลักษณะการขึ้นปฏิบัติงานเป็นการขึ้นในลักษณะเวรแบบหมุนเวียน (เช้า-บ่าย-ดึก) คิดเป็นร้อยละ 100.0

2. ความผูกพันในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความผูกพันในการทำงาน ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 56.40 โดยมีคะแนนความผูกพันเฉลี่ยเท่ากับ 49.90 ($SD = 8.36$)

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 2 ปัจจัย ได้แก่ การรับรู้ภาระงาน ($\beta = -.312, p < .001$) และ ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta = .276, p < .001$) โดยทั้งสองตัวแปรร่วมกันส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 20.1 ($R^2 = .201, F_{(1,109)} = 5.239, p < .001$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาดังกล่าวสามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังนี้

1. ความผูกพันในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 56.40 ($SD = 8.36$) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของกิริญา จำปาศรี (2564) ที่พบว่าระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 49.90, SD = 8.36$) สอดคล้องกับการศึกษาของณวรา เหล่าวาณิชย์, มาลินี บุญยรัตพันธุ์, นกัศวรรณ พชรธนสาร และเอกรินทร์ ลักษณะลิขิตกุล (2564) พบว่าคะแนนภาพรวมระดับความสุขของ พยาบาลวิชาชีพอยู่ในกลุ่มมีความสุข (60.21 คะแนน) สอดคล้องกับการศึกษาของ ทรรศวรรณ ขาวพราย (2560) พบว่าระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของกรพินทร์ ลีลาวิวัฒน์ (2563) พบว่าความสุขในการทำงานพยาบาลกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลห้วยพลูอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 97.00 โดยอายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 26.41 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยเริ่มต้นของการทำงานพยาบาลวิชาชีพ ทำให้อาจมีความกระตือรือร้นในงานอาชีพ และเริ่มเลือกรูปแบบของชีวิตตนเอง แต่การรับรู้ภาระงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากสถานที่ปฏิบัติงานเป็นโรงพยาบาลศูนย์ มีผู้มารับบริการจำนวนมากนอกจากนี้ยังมีผู้รับบริการที่เป็นกลุ่มแรงงานต่างชาติจำนวนมากอีกด้วย จึงอาจทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานเกิดอารมณ์และความรู้สึกในการทำงานด้านลบได้เช่น ความเครียด ความคับคั่งข้องใจ ซึ่งอาจส่งผลทำให้มีความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า การรับรู้ภาระงาน ($\beta = -.312, p < .001$) และ ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta = .276, p < .001$) โดยทั้งสองตัวแปรร่วมกันส่งผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 20.1 ($R^2 = .201, F_{(1,109)} = 5.239, p < .001$) ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 การรับรู้ภาระงาน จากการศึกษาพบว่า มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ($\beta = -.312, p < .001$) และการรับรู้ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ ($r = -.380$) ทั้งนี้อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีลักษณะการทำงานแบบขึ้นเวรหมุนเวียน(เช้า-บ่าย-ดึก) ร้อยละ 100.00 อาจส่งผลทำให้การใช้เวลาในชีวิตประจำวันที่เปลี่ยนแปลงไป และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 97.00 เป็นช่วงที่มีการใช้เวลากับกลุ่มเพื่อน และเริ่มสร้างครอบครัว เป็นวัยที่มีความกระตือรือร้น แม้วางานพยาบาลจะเป็นงานที่กลุ่มตัวอย่างรับรู้ได้ว่ามีภาระงานค่อนข้างมาก หากปรับตัวได้กับงานและการใช้ชีวิตสามารถทำงานได้สำเร็จบรรลุดตามเป้าหมายก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน (Diener et al. (2003) ซึ่งจะทำให้เกิดความผาสุกทางใจในการทำงานเกิดความสุขในชีวิต ดังนั้นการรับรู้ภาระงานจึงมีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงาน ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ พรธนิภา สืบสุข, วันดี ไตสุขศรี และกลิ่น ชบา สุวรรณรงค์ (2555) การรับรู้ลักษณะงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลได้ร้อยละ 25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของมาลี เกื้อนพกุล, อรอนงค์ ทวนพรมราช และอภิญา เพียรพิจารณา (2552) ที่พบว่า การรับรู้ลักษณะงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพมหานคร

2.2 ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ($\beta = .276, p < .001$) และจากการศึกษาพบว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ ($r = .343$) ซึ่งลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความผาสุกในการทำงาน(รัชนี หาญสมสกุล, 2550) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้ผู้ทำงานรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Diener et al., 2003)ทำให้ผู้ทำงานรู้สึกมีความสุขในงานที่ตนได้ทำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาของไพจิตร ไชยฤทธิ์, อารีรัตน์ ขำอยู่ และประนอม โอทกานนท์ (2558) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ และพบว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมสามารถทำนายความสุขในการ

ทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 20.7 สอดคล้องกับการศึกษาของฉิรดา พรหมมัญชู (2563) พบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัด นครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ และสอดคล้องกับการศึกษาของภริญา จำปาศรี (2564) พบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.66, p < .001$)

2.3 ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในช่วงอายุ 20-30 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่เริ่มต้นของการทำงานวิชาชีพพยาบาล เริ่มต้นการทำงานมีอาชีพ และมีรายได้ในการดูแลตนเอง ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความภาคภูมิใจในตนเองขั้นพื้นฐาน เนื่องจากงานพยาบาลวิชาชีพเป็นการทำงานให้บริการ ช่วยเหลือ และดูแลผู้อื่นในด้านสุขภาพ เมื่อกลุ่มตัวอย่างรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง ก็จะสามารถใช้ความสามารถในการช่วยเหลือผู้ป่วย มีความพึงพอใจในวิชาชีพ และกระตือรือร้นในการช่วยเหลือผู้ป่วยต่อไป ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาของ ศิริพันธ์ สอนสุทธิ และยุพิน อังสุโรจน์ (2554) พบว่าคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพมั่นคง และบุคลิกภาพควบคุมตนเอง สามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล ได้อย่างมีนัยสำคัญระดับ .05 โดยสามารถร่วมพยากรณ์ได้ร้อยละ 42.9 ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ จิตธิยา เขียวภักดิ์ และทิพย์วัลย์ สุรินยา (2565) พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเองด้านความสำคัญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางไปในทิศทางบวก $r = .801$ เนื่องจากงานพยาบาลวิชาชีพเป็นการทำงานด้านสุขภาพให้บริการ ช่วยเหลือ และดูแลผู้อื่นมาเป็นเวลานานจนทำให้บุคลากรทางการพยาบาลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความสุขจากการทำงานมากขึ้น

2.4 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีสถานที่ปฏิบัติงานเป็นหลักแหล่งไม่มีการย้ายงาน สามารถปรับตัวกับการทำงานและเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี นอกจากนี้ยังมีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใฝ่ใจในความสามารถของกันและกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีการทำงานอย่างมีชีวิตชีวาและสนุกสนานกับการทำงานช่วยเหลือ แต่เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานด้วยการขึ้นเวร เข้า-ป่วย-ดึก ในการดูแลผู้รับบริการส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าอาจทำให้ความผาสุกในการทำงานลดลง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสิรินันท์ ชุนเพ็ชร และฮอเดียะ บิลยะลา (2560) พบว่า การได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานโดยการมีส่วนร่วม หรือมีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจ และส่งผล

ให้เกิดความไว้วางใจที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและจะนำไปสู่ความผาสุกทางใจในการทำงาน ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของของจิราภรณ์ กุ่มสมบูรณ์ (2556) ที่พบว่า งานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่สามารถทำงานตามลำพังผู้เดียว การได้รับการสนับสนุน หรือมีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจนำไปสู่ความสุขในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดความไว้วางใจที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2.5 สมดุลชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 96.10 ยังไม่มีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบซึ่งอาจทำให้ปรับตัวต่อชีวิตการทำงานได้โดยไม่เสียสมดุลในชีวิต โดยสามารถทุ่มเทกับการทำงานได้โดยไม่มีอุปสรรค มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างอาจไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต แต่เนื่องจากการรับรู้ภาระงานของกลุ่มตัวอย่างมากอาจส่งผลทำให้ความผาสุกในการทำงานลดลง ไม่สอดคล้องกับที่ ญัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2557) กล่าวว่า เมื่อบุคคลปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เมื่อกลับไปบ้านปฏิบัติหน้าที่ในครอบครัวอย่างเต็มที่ สามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมส่วนตัว การไปพักผ่อนกับครอบครัว จะทำให้บุคคลผู้นั้นรู้สึกว่ามีชีวิตดำเนินไปอย่างดี ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอมรรัตน์ แก้วทวี (2555) พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคใต้สามารถบริหารจัดการรักษาสมดุล ของการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้การดำเนินชีวิตราบรื่นและปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่กำหนด

จากผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่การรับรู้ภาระงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่กล่าวมานี้มีความสำคัญในการส่งเสริมความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรและประเทศชาติต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลและบุคลากรทางการแพทย์ สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการออกแบบและพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความผาสุกทางใจในการทำงานให้กับพยาบาลระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะพยาบาลที่ขึ้นเวรแบบหมุนเวียน

2. ด้านการศึกษาวิจัย นักวิจัยสามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างส่งเสริมความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้มีความผาสุกทางใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

3. ด้านนโยบาย ผู้บริหาร โรงพยาบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับหน่วยงาน ในการกำหนดนโยบายและแนวทางเพื่อเสริมสร้างความผาสุกทางใจในการทำงานให้กับพยาบาลระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะพยาบาลที่ขึ้นเวรแบบหมุนเวียน

ข้อเสนอแนะสำหรับศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยทำนายความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ความก้าวหน้าในวิชาชีพ แรงจูงใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจ รางวัล ค่าตอบแทน และการถูกกระทำรุนแรงทางร่างกาย และจิตใจจากการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อที่จะศึกษาให้ครอบคลุมทุกปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

2. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความผาสุกทางใจในการทำงานให้กับพยาบาลวิชาชีพที่เริ่มปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ศรีทองสุก. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงาน โดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กนกนัส ตูจินดา. (2553). คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- กรพินธุ์ ลีลาวิวัฒน์. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลห้วยพลู อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. งานประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 12. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 3364-3371
- กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. (2539). การควบคุมคุณภาพการพยาบาล เล่ม 5. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กองการพยาบาล. (2544). การประกันคุณภาพการพยาบาลในโรงพยาบาล: งานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.
- กฤษดา แสงดี, เพชรสุนีย์ ทั้งเจริญกุล, ทิณกร โนรี และนงลักษณ์ พะไถยา. (2558). รายงานสรุปโครงการวิจัยสุขภาพและชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. นนทบุรี: สภาการพยาบาล สำนักงานการพยาบาล และสำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ.
- กฤษดา แสงดี. (2560). วิถีชีวิตขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข: ข้อเสนอเชิงนโยบาย. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 26(2), 456-468.
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2543). ฉลาด เก่ง ดี และมีความสุข. กรุงเทพฯ: ที.พี.พรินท์.
- กามัน เจ๊ะอารง ชญานิกา ศรีวิชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี. วารสารพยาบาลทหารบก.18(ฉบับพิเศษ), 299-305
- ขนิษฐนันท์ อินทุลักษณ์ และอริย์วรรณ อ่วมธานี. (2557). การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารพยาบาลทหารบก, 15(3), 382-389.
- ขนิษฐนันท์ อินทุลักษณ์. (2556). ประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- คณะอนุกรรมการจริยธรรม. (2545). แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: สภาการพยาบาล.
- จิตภา ควงทิพย์ และ ภาสกร เทวิชพงศ์. (2562). *ปัจจัยพยากรณ์ความผาสุกทางจิตใจของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิตธิยา เยาวภักดิ์, และทิพย์วัลย์ สุรินยา. (2565). ทศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ การเห็นคุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 18(3), 1-18.
- จิราภรณ์ ภู่มบุญ. (2556). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑารัตน์ แสงสุข. (2558). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2. *วารสารราช นครินทร์*, 12(28), 103-114.
- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). *สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง*. การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). *การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา และวิชาชีพของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณวรา เหล่าวานิชย์ มาลินี บุญยรัตพันธุ์, นกัสวรรณ พชรชนสาร, และเอกรินทร์ ลักขณาธิจิตกุล. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข*, 31(2), 181-194.
- ณิรดา พรหมณ์ชู. (2563). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช*. *วารสารวิทยาลัยบรมราชชนนี สุพรรณบุรี*, 3(1), 81-98.
- ณัฐวดี พงศ์ศิริ. (2552). *การสร้างความสุขในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์.
- ทรงสุวรรณ ขาวพราย. (2560). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ จัดการภาครัฐแนวใหม่, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- ทินกร วงศ์ปการันย์, ณทชัย วงศ์ปการันย์. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของโรเซนเบิร์ก: การศึกษาในนักศึกษาไทย. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 56(1), 59-70
- ชัยยุทธณ์ ทองแก้ว, และ ศิริลักษณ์ ศุภปิณฑร. (2561). ความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *เวชศาสตร์ร่วมสมัย*, 62(2), 198-209
- ชัยสุดา วาทยะจินดา. (2545). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลหออภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีระ ชัยยุทธชรรยง. (2542). การเสริมสร้างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง. *วารสารวิชาการ*, 2(2), 68-74.
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์), มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นันทนภัต แววกระโทก. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตสังคมกับความผาสุกทางใจในการทำงานของพนักงานฉุกเฉินการแพทย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพาชลบุรี.
- นันท์ธาดา สวามิวัตตสุกิจ. (2558). หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- บุญเอื้อ โจว. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษากรณีวิทยาลัยแพทย์ศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปวีตรา ทองมา, และ สุวิณี วิวัฒน์วานิช. (2560). ปัจจัยทำนายสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 29(3), 30-41.
- พรธนิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล

ในมหาวิทยาลัยของรัฐ(วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต)จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย,กรุงเทพฯ.

- ไพจิตร ไชยฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภิญญา จำปาศรี. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม. วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อมและสุขภาพชุมชน, 6(3), 113-
120.
- มาลี เกื้อนพกุล, อรอนงค์ ทวนพรมราช, และอภิญา เพียรพิจารณ์ (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ. วารสารวิจัย
สุขภาพและการพยาบาล, 25(1). 151-160
- มิ่งขวัญ พอบุตรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่
ในงาน โดยมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัว
แปรกำกับ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปะ
ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มูจลินท์ สิงห์สาครเดชา. (2558). สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและการตั้งเป้าหมายที่
พยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน. Paper presented at the การประชุม
วิชาการและนำเสนอผลการวิจัย ระดับชาติและนานาชาติ ด้านมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ ครั้งที่ 6.
- รัชณี หาญสมสกุล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมใน
การทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรประจำสถานพยาบาล
สังกัดกรมราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการ
พยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชณีกรณีย์ ปานวงษ์. (2563). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์.
วารสารพยาบาล, 2563, 63(3), 11-19.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อย
ล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงาน โรงงานผลิตเลนส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- รัตน์ศิริ ทาโต. (2561). การวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์:แนวคิดสู่การประยุกต์ใช้ (ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลลิตา แท่งเพชร.(2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงาน สัมพันธภาพในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับ. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ละมิตร์ ปีกขาว. (2557). ความสุขในการทำงานของพยาบาลไทย. คุยฎิณิพนธ์บริหารธุรกิจคุยฎิบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยชินวัตร.
- ละมิตร์ ปีกขาว. (2561). ความสุขในการทำงานของพยาบาลไทยในต่างมุมมอง. *วารสารพยาบาล*, 67(2), 44-50.
- สิรินันท์ กิตติสุขสถิต.(2555). “คู่มือการวัดระดับความสุขด้วยตนเอง”นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพลสจำกัด.
- ศิริพร จิรวัดเนกุลและคณะ. (2555). ความสุขกับความคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(4), 26-42.
- ศิริพันธ์ สอนสุทธิ, และยุพิน อังสุโรจน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ คุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลรัฐในกรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 12(1), 51-57.
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2547). การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ. *รามาชิปดีพยาบาลสาร*, 5(1), 1-7.
- สิรินันท์ ขุนเพชร, & ฮอเดียะ บิลยะลา. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(2), 69-80.
- สุพักตรา แจ้งจิตรี และทิพทีนนา สมุทรานนท์.(2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 20(2), 131-139.
- สุรเกียรติ์ อึ้งชัย. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงาน การควบคุมงาน และการสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงานกับความผาสุกทางใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหา บัณฑิต , แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล, สาขาวิชาการพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- สุวรรณณี หงส์วิจิต, และ โสธยา สุภาพล. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(2), 211-225.
- อมรรัตน์ แก้วทวี และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคใต้. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 313-320.
- อลิสสา สุกนธรัตน์. (2542). โอกาสในการสูญเสียกำลังคนของพยาบาลอาชีพในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ, นวรัตน์ สุวรรณพงษ์ นพพร โทวีระกุล, จวีวรรณ บุญสุยา. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารเกื้อการุณย์*, 19(2), 103-107.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. New York, US: Free Press .
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social Indicators of Well-Being. Americans Perceptions of Life Quality*. New York, USA: Plenum Press.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands: resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Dex, S., & Bond, S. (2005). Measuring work-life balance and its covariates. *Work Employment Society*, 19, 627-636.
- Diener, E. 2000. Subjective Well-Being : The science of happiness and proposal for a national index. *The American Psychologist Association* 1(2): 34-43.
- Du, H., King, R. B., & Chi, P. (2017). Self-esteem and subjective well-being revisited: The roles of personal, relational, and collective self-esteem. *PLoS ONE*, 12(8), 1-17.
- Hobfoll, S.E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324.
- Jaitha, A. (2016). *Joy in the performance of the personnel Department of the Ministry of Justice, protection of the rights and freedoms*. Pathum Thani.
- Little, R. J. A., & Rubin, D. B. (2002). *Statistical Analysis with Missing Data*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. <http://dx.doi.org/10.1002/9781119013563>

- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration, 33*(12), 652-655.
- Maslow, H. (1970). *Motivation and personality*. New York, USA: Harper and Row.
- Padhy, M., Rana, S., & Mishra, M. (2011). Self Esteem and Subjective Wellbeing: Correlates of Academic Achievement of Students. *Research Journal of social Science & Management, 1*(7), 148 – 156.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent selfimage*⁵. Princeton, NJ, USA: Princeton University Press.
- Sias, P. M. (2005). Workplace relationship quality and employee information experiences. *Communication studies, 56*(4), 375-395.
- Warr, P. B. (1990 a). Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work & Stress, 4*(4), 285-294.
- Warr, P. B. (1990 b). The measurement of well-being and other aspect of mental health. *Journal of occupational psychology, 63*, 193-210.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เอกสารชี้แจงผู้ร่วมวิจัย

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย
(Participant Information Sheet)

รหัสโครงการวิจัย :

(สำนักงานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นผู้ออกรหัสโครงการวิจัย)

โครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

เรียน ผู้ร่วมโครงการวิจัย

ข้าพเจ้า นางสาวศวดี พงษ์รูป นิสิตมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมโครงการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนที่ท่านจะตกลงเข้าร่วมการวิจัย ขอเรียนให้ท่านทราบรายละเอียดของโครงการวิจัย ดังนี้

โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ร่วมกับทำความเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ภาระงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสมดุลชีวิตกับการทำงาน

หากท่านตกลงเข้าร่วมการวิจัย สิ่งที่ต้องปฏิบัติ คือ ข้าพเจ้าจะชี้แจงสิทธิการเข้าร่วมหรือปฏิเสธการเข้าร่วม รวมถึงอธิบายขั้นตอนการทำแบบสอบถามทั้งหมดให้ท่านรับทราบก่อนที่จะทำแบบสอบถาม จากนั้นข้าพเจ้าจะจัดให้ท่านอยู่ในสถานที่สงบและมีความเป็นส่วนตัว เพื่อให้ท่านทำแบบสอบถาม โดยมีข้าพเจ้านั่งอยู่บริเวณใกล้เคียงพร้อมให้คำแนะนำหรือตอบคำถามข้อสงสัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ใช้ระยะเวลาในการทำแบบสอบถามประมาณ 30-45 นาที

ผลของการวิจัยนี้อาจจะไม่ได้เป็นประโยชน์กับท่านโดยตรง แต่จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาแนวทางสำหรับการดำรงไว้ซึ่งความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ร่วมกับเป็นแนวทางต่อยอดการศึกษาของนักวิจัยในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพต่อไป

การเข้าร่วมวิจัยของท่านครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ ท่านอาจจะปฏิเสธที่จะเข้าร่วมหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลกระทบใดๆทั้งสิ้น และไม่ต้องแจ้งให้ข้าพเจ้าทราบล่วงหน้า

ทั้งนี้ข้อมูลต่างๆของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ โดยใช้รหัสตัวเลขแทนการระบุชื่อ การรายงานและเผยแพร่ผลการวิจัยจะเป็นภาพรวม ทั้งนี้ข้อมูลจะถูกเก็บไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสของผู้วิจัยเท่านั้น ส่วนเอกสารต่างๆจะถูกเก็บในตู้เอกสารที่ใส่กุญแจไว้เป็นเวลา 1 ปี หลังการเผยแพร่ผลการวิจัยแล้วจะถูกนำไปทำลายหลังจากนั้น

หากท่านมีคำถามหรือข้อสงสัยประการใดสามารถติดต่อข้าพเจ้า นางสาวศวดี พงษ์รูป นิสิตมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โทรศัพท์มือถือหมายเลข 083-2368798 ข้าพเจ้ายินดีที่จะรับฟังหรือข้อสงสัยของท่านทุกเมื่อ



BUU-IRB Approved
10 Oct 2022

หากผู้วิจัยไม่ปฏิบัติตามที่ได้ชี้แจงไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย สามารถแจ้งมายัง คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา กองบริหารการวิจัย และนวัตกรรม หมายเลขโทรศัพท์ 038-102-620

เมื่อท่านพิจารณาแล้วเห็นสมควรเข้าร่วมในการวิจัยนี้ ขอความกรุณาลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมร่วมโครงการวิจัยที่แนบมาด้วย และขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้



BUU-IRB Approved
10 Oct 2022

Version 1.2/ July 1, 2021

- 2 -

Version 2.0/ September 13, 2022

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา



ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม งานมาตรฐานและจริยธรรมในการวิจัย โทร. ๒๖๒๐

ที่ ฮว ๘๑๐๐/- วันที่ ๑๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง ขอส่งสำเนาเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เรียน นางสาวศวตี พงษ์รูป

ตามที่ท่าน ได้ยื่นเอกสารคำร้องเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสโครงการวิจัย G-HS074/2565(E2) โครงการวิจัย เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ นั้น

บัดนี้ โครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา สำหรับโครงการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาและระดับปริญญาตรี ชุดที่ 3 (กลุ่มคลินิก/ วิทยาศาสตร์สุขภาพ/ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม ในฐานะผู้ประสานงาน จึงขอส่งสำเนา เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน ๑ ฉบับ เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วม โครงการวิจัย เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย และเอกสารเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยประทับตรา รับรองเรียบร้อยแล้ว มายังท่าน เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แพทย์หญิงจรุม แยมประทุม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แพทย์หญิงจรุม แยมประทุม)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สำหรับโครงการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาและระดับปริญญาตรี
ชุดที่ 3 (กลุ่มคลินิก/ วิทยาศาสตร์สุขภาพ/ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)



สำเนา

ที่ IRB3-101/2565



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HS074/2565

โครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวศวดี พงษ์รูป

หน่วยงานที่สังกัด : คณะพยาบาลศาสตร์

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 2 วันที่ 13 เดือน กันยายน พ.ศ. 2565
2. เอกสารโครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 6 เดือน กันยายน พ.ศ. 2565
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 13 เดือน กันยายน พ.ศ. 2565
4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 13 เดือน กันยายน พ.ศ. 2565
5. เอกสารแสดงรายละเอียดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 6 เดือน กันยายน พ.ศ. 2565
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 10 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2565

วันที่หมดอายุ : วันที่ 10 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566

ลงนาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แพทย์หญิงมรรณ แยมประทุม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แพทย์หญิงมรรณ แยมประทุม)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ชุดที่ 3 (กลุ่มคลินิก/ วิทยาศาสตร์สุขภาพ/ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)





เอกสารแสดงความยินยอม
ของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form)

รหัสโครงการวิจัย :

(สำนักงานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นผู้ออกรหัสโครงการวิจัย)

โครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ให้คำยินยอม วันที่ เดือน พ.ศ.

ก่อนที่จะลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย วิธีการวิจัย และรายละเอียดต่างๆ ตามที่ระบุในเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ไว้แก่ข้าพเจ้า และข้าพเจ้าเข้าใจคำอธิบายดังกล่าวครบถ้วนเป็นอย่างดีแล้ว และผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่างๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยเกี่ยวกับการวิจัยนี้ด้วยความเต็มใจ และไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ การบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนั้นไม่มีผลกระทบต่อข้าพเจ้าทั้งสิ้น

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ จะเปิดเผยได้เฉพาะในส่วนที่เป็นสรุปผลการวิจัย การเปิดเผยข้อมูลของข้าพเจ้าต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับอนุญาตจากข้าพเจ้า

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้วมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

กรณีที่ข้าพเจ้าไม่สามารถอ่านหรือเขียนหนังสือได้ ผู้วิจัยได้อ่านข้อความในเอกสารแสดงความยินยอมให้แก่ข้าพเจ้าฟังจนเข้าใจดีแล้ว ข้าพเจ้าจึงลงนามหรือประทับลายนิ้วหัวแม่มือของข้าพเจ้าในเอกสารแสดงความยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนามผู้ยินยอม

(.....)

ลงนามพยาน

(.....)



BUU-IRB Approved
10 Oct 2022

AF 06-03.1

หมายเหตุ กรณีที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยให้ความยินยอมด้วยการประทับลายนิ้วหัวแม่มือ ขอให้มียุยานลงลายมือชื่อ
รับรองด้วย



BUU-IRB Approved
10 Oct 2022

Version 1.2/ July 1, 2021

- 2 -

Version 2.0/ September 13, 2022

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา



สำนักงานคณะกรรมการการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จังหวัดจันทบุรี/เขตสุขภาพที่ 6
 โรงพยาบาลพระปกเกล้า อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี 22000 โทร 039-319666 ต่อ 8341,8345

COA no.081/65

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จังหวัดจันทบุรี/เขตสุขภาพที่ 6 ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

ชื่อโครงการ : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
 เลขที่โครงการวิจัย : CTIREC 094/65
 ผู้วิจัยหลัก : นางสาวยศวี พงษ์รูป
 ยังกัดหน่วยงาน : โรงพยาบาลพระปกเกล้า
 วิธีทบทวน : แบบเร่งด่วน (expedite review)
 วันที่รับรอง : 22 พฤศจิกายน 2565
 วันหมดอายุ : 21 พฤศจิกายน 2566
 รายงานความก้าวหน้า : ทุก 6 เดือน

ลงนาม

(แพทย์หญิงฐิติธรา พงษ์พานุกศักดิ์)

เลขาธิการคณะกรรมการการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จังหวัดจันทบุรี/เขตสุขภาพที่ 6

ลงนาม

(รศ.(พิเศษ) นพ.พิทักษ์ คุ้มทรัพย์)

ประธานคณะกรรมการการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จังหวัดจันทบุรี/เขตสุขภาพที่ 6

เอกสารรับรอง :

1. โครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2565
2. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant Information Sheet) ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2565
3. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form) ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2565
4. เครื่องมือวิจัย ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2565
5. ประวัติผู้วิจัย



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำอธิบาย

แบบสอบถามการวิจัยนี้มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 96 ข้อ ประกอบด้วย 7 ส่วนคือ

- 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ
- 2) แบบสอบถามความผูกพันใจในการทำงาน จำนวน 14 ข้อ
- 3) แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง จำนวน 10 ข้อ
- 4) แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 11 ข้อ
- 5) แบบสอบถามการรับรู้ภาระงาน จำนวน 13 ข้อ
- 6) แบบสอบถามลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 27 ข้อ
- 7) แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน 14 ข้อ

ขอความร่วมมือกับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการให้ตอบแบบสอบถามดังกล่าวจนครบทุกข้อ แล้วตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบด้วยตนเอง

ทั้งนี้หากมีคำถามหรือข้อสงสัยประการใดสามารถติดต่อข้าพเจ้านางสาวยศวดี พงษ์รูป
 นิสิตสาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 โทรศัพท์มือถือหมายเลข 093 236 8798 ข้าพเจ้ายินดีตอบคำถามและข้อสงสัยของท่านทุกเมื่อ
 ยศวดี พงษ์รูป
 ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : ทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่อง หน้าข้อความหรือเติมข้อความในช่องว่าง ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ.....ปี

3. การศึกษา

3.1 ปริญญาตรี 3.2 ปริญญาโท และสูงกว่า

4. สถานภาพสมรส

4.1 โสด 4.2 สมรส 4.3 แยกกันอยู่
 4.4 หม้าย 4.5 หย่า 4.6 อื่น ๆ (ระบุ).....

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในฐานะพยาบาลวิชาชีพ.....ปี

6. ลักษณะการขึ้นปฏิบัติงาน

7.1 ขึ้นเฉพาะเวรเช้า (Day time)
 7.2 ขึ้นแบบหมุนเวียน (เป็นเวรผลัด)

7. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันใจในการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อแล้วทาเครื่องหมาย \surd ลงในช่องว่างหลังข้อความซึ่งตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

4 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมาก

3 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงปานกลาง

2 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อย

1 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ความผูกพันใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านมีความสุขทุกครั้งที่ได้ช่วยให้ผู้ป่วยพ้นจากภาวะเสี่ยงต่ออันตราย					
2. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์กับสิ่งที่มีคุณค่าในการทำงาน					
3. ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานในหน้าที่ของท่าน					

11.ท่านตื่นตัวในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานและทีมอื่น ๆ					
12.ท่านปฏิบัติงานอย่างกระปรี้กระเปร่า กระฉับกระเฉง					
13.ท่านปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว					
14.ท่านรู้สึกว่าคุณเองทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีชีวิตชีวา					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อแล้วทาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความซึ่งตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ความภาคภูมิใจในตนเอง	ระดับความคิดเห็น			
	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1. โดยทั่วไปแล้วฉันรู้สึกพอใจกับตัวเอง				
2. บางครั้ง ฉันรู้สึกว่าตัวฉันไม่มีอะไรดีเลย				

9. โดยรวมฉันมีแนวโน้มที่จะคิดว่าตัวฉันล้มเหลว				
10. ฉันมีความรู้สึกที่ดีต่อตัวฉันเอง				

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความซึ่งตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ฉันได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
2. ฉันสามารถปรึกษาปัญหาในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ					

11. ฉันจะไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้หากฉันทำงานผิดพลาด					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามการรับรู้ภาระงาน

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อแล้วทาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความซึ่งตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

การรับรู้ภาระงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ปริมาณงานที่ฉันทำในแต่ละวันมีมาก					
2. ฉันต้องทำงานล่วงเวลาเสมอ					
3. ฉันรู้สึกว่าการปริมาณงานไม่สมดุลกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน					

12. ฉันรู้สึกเครียดมากเมื่อต้องทำงานให้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด					
13. ฉันรู้สึกว่าเมื่อฉันต้องเร่งทำงานให้เสร็จภายในระยะเวลาอันสั้น ทำให้งานของฉันไม่มีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อแล้วทาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความซึ่งตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ					
1. ท่านต้องทำงานแข่งกับเวลาอยู่เสมอ					

7. ปริมาณงานในหน่วยงานของท่าน รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ดีแล้ว					
สัมพันธภาพในหน่วยงาน					
8. ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานประสานกัน เป็นอย่างดี					

14. หน่วยงานของท่านมีการรับฟังปัญหาและ ร่วมกันปรึกษาหารือเกี่ยวกับงาน					

ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
การรับรู้ต่อระบบบริหาร					
15. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการ ปฏิบัติงานที่สามารถนำไปใช้ได้จริง					

23. ท่านรู้สึกว่าคุณร่วมงานยอมรับในการทำงาน ของท่าน					
การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง					
24. ท่านปฏิบัติงานแต่ละอย่างด้วยความ ชำนาญ					

27. ท่านขาดโอกาสนำนวัตกรรมใหม่ๆมา ปรับปรุงการทำงาน					



ภาคผนวก ง
หนังสือขออนุญาตใช้เครื่องมือการวิจัย



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/ ๔๐๙๐

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง อนุญาตให้ใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. อว ๘๑๓๗-๑๑๑๐ ลงวันที่ ๒ ส.ค. ๒๕๖๕.pdf
๒. อนุญาตให้ใช้เครื่องมือจากผู้วิจัย.pdf

ตามหนังสือที่ อว ๘๑๓๗/๑๑๑๐ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ นางสาวศวดี พงษ์รูป รหัสประจำนิต ๖๓๓๒๐๑๒๒ สาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีหนังสือขออนุญาตใช้เครื่องมือ "แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน" งานวิจัยเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างของ คุณฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ วิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อใช้ในการทำงานวิจัย เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ" ตามความทราบแล้ว นั้น

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และผู้วิจัย คุณฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง ได้พิจารณาแล้วอนุญาตให้ นางสาวศวดี พงษ์รูป รหัสประจำนิต ๖๓๓๒๐๑๒๒ สาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ใช้เครื่องมือเพื่อทำงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

น.ดร.ที ตันโช

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น.ดร.ที ตันโช)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

no B.R. id (32) certified Non-PK Server Sign
Signature Code : QCBKA-DIAWA-BFADE-ACgAo

งานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖, ๐๘๔ ๙๓๕ ๒๖๖๒

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๖ ๔๘๓๖

อีเมล rmutt_mba@rmutt.ac.th



ที่ ฮว ๗๐๑๑/๐๐๙๖

คณะพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
๑๙๘ ถนนเสรีไทย แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ
กรุงเทพฯ ๑๐๒๙๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง อนุญาตให้นิสิตใช้เครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (ผ่าน คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา)

ตามหนังสือบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ฮว ๘๑๓๗/๔๘๘ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง ขออนุญาตให้นิสิตใช้เครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ คือ แบบสอบถามลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากภาคนิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษากรณีวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล" ของคุณบุญฤทัย ใจ นักศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาพัฒนารัฐบาล คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ นั้น

ในการนี้ คณะพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร อนุญาตให้นางสาวศวดี พงษ์รูป รหัสประจำตัว นิสิต ๖๓๙๒๐๑๒๒ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต คณะพยาบาลศาสตร์ใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าว เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ด้วยความยินดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาแว มะแะ)

คณะบดีคณะพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร

สำนักงานเลขาธิการคณะ

โทรศัพท์ ๐ ๒๓๑๙๗ ๑๐๙๕

โทรสาร ๐ ๒๓๑๕ ๐๙๙๓



ที่ อว ๐๖๐๒.๒๖/ ๕๖๑

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง อนุญาตให้ใช้เครื่องมือ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

อ้างถึง หนังสือที่ อว ๘๑๓๗/๔๙๓ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือรับรองการใช้ประโยชน์ จำนวน ๓ ฉบับ

ตามที่ นางสาวศวดี พงษ์รูป นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จะดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ" และมีความประสงค์จะขออนุญาตใช้เครื่องมือวิจัย เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงาน การควบคุมงานและการสนับสนุนทางสังคมในการปฏิบัติงานกับความผาสุกทางใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ ๕" ที่พัฒนาโดย นางสาวภีย์ อีธงชัย และสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นั้น

เพื่อเป็นการนำผลงานไปใช้ประโยชน์อย่างชัดเจนเชิงวิชาการ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง ยินดีให้ใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าว หรือมีข้อความกรุณาจากท่านลงนามรับรองการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยเรื่องดังกล่าว และได้โปรดส่งหนังสือรับรองการใช้ประโยชน์มายังงานบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และหากดำเนินการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาส่งผลการวิจัย รวมถึงข้อเสนอแนะในการใช้เครื่องมือวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมั่นไวย)
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 โทร.๐ ๒๕๐๕ ๘๐๓๖-๗
 โทรสาร. ๐-๒๕๐๓ ๒๖๒๐

ผู้ตรวจเรื่อง นางสาวศวดี พงษ์รูป

คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
ที่ 00984
วันที่ - 3 พ.ค. 2565
เวลา 11.28 น.



มหาวิทยาลัยบูรพา
จังหวัด 03017
วันที่
เวลา 16.03 น.

ที่ อว ๘๓๓๓(๘).๘/๒๕๖๕

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐ - *คุณวิมลรัตน์*

๒๕ เมษายน ๒๕๖๕

บันทึกวิทยาลัย
ที่ 00328
วันที่ 2 พ.ค. 2565
เวลา 11.58

เรื่อง อนุญาตให้ใช้เครื่องมือวิจัย
เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา
อ้างถึง หนังสือเลขที่ อว ๘๓๓๓/๕๐๑๐ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕

ตามที่นางสาวยศวดี พงษ์รูป รหัสประจำตัวนิสิต ๒๕๖๒๐๕๒๒ หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต คณะพยาบาลศาสตร์ ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.อ.หญิง ดร.ชนิดดา แนบเกษร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก จึงมีความประสงค์ จะขออนุญาตใช้เครื่องมือวิจัยแบบสอบถามความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (Rosenberg Self-Esteem Scale) ฉบับปรับปรุงและแปลเป็นภาษาไทย ของศาสตราจารย์นายแพทย์ทินกร วงศ์ปลารินทร์และศาสตราจารย์แพทย์หญิงณททัย วงศ์ปลารินทร์ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อนำไปประกอบการทำวิจัยในเรื่องดังกล่าวข้างต้น ความแจ้งแล้วนี้

ในการนี้ข้าพเจ้า ศ.นพ.ทินกร วงศ์ปลารินทร์ พิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง อนุญาตให้ใช้เครื่องมือ ในการทำวิจัยดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบตัวอย่างแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของโรเซนเบิร์ก ฉบับปรับปรุง และเอกสารอ้างอิงมาพร้อมนี้แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน ศ.นพ. *คุณวิมลรัตน์*
เพื่อไปตรวจทราบ *เพื่อไปตรวจทราบและแจ้งทราบ*

๓. เพื่อไปตรวจทราบ *คุณวิมลรัตน์*
๒. เห็นควรแจ้งรวมบันทึก (คุณพระพรณิก) ทราบ ขอแสดงความนับถือ
เพื่อดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

สุภาวีย์ อน พ.ศ. ๒๕๖๕
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ ทินกร วงศ์ปลารินทร์)
ศาสตราจารย์ประจำภาควิชาจิตเวชศาสตร์

นางอ. นิตยภัตใจยา *คุณวิมลรัตน์*
๒๕ เม.ย. ๒๕๖๕ *คุณวิมลรัตน์*

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
โทร ๐ ๕๓๓๓ ๕๔๒๒
โทรสาร ๐ ๕๓๓๓ ๕๔๐๖

11/5/6
3 พ.ค. 65
๒๕/๖/๒๕๖๕
๒๕/๖/๒๕๖๕



ที่ อว 67.26/4423

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ กรุงเทพฯ 10200

1 สิงหาคม 2565

เรื่อง อนุญาตให้ใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ตามที่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ส่งจดหมายที่ อว 8137/589 ลงวันที่ 8 เมษายน 2565 เรื่อง ขออนุญาตให้นิสิตใช้เครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ นั้น

ทั้งนี้ ทางสาขาวิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วและอนุญาตให้ใช้เครื่องมือวิจัยแบบสอบถามการรับรู้ภาระงาน จากงานวิจัยของนางสาวลลิตา แห่งเพชร และอนุญาตให้ใช้เครื่องมือวิจัยแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จากงานวิจัยของนางสาวมิ่งขวัญ พงษ์บุตรดี ดังกล่าวได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

วันชนะ ทองคำ

(อาจารย์ ดร.วันชนะ ทองคำ)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศิลปศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะ ฯ

Email : graduate@arts.tu.ac.th



ภาคผนวก จ

หนังสือขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูล



ที่ อว ๘๐๑๗/๒๖๒๗

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ก.สหภาพวงแหวน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วยนางสาวศวดี พงษ์รูป รหัสประจำตัวนิสิต ๒๓๒๓๐๑๒๒ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต คณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.อ.หญิง ดร.ชนิดดา แนบเกษร เป็นประธานกรรมการควบคุมวิจัยทางนิพนธ์ และเสนอหน่วยงานของท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยใน จำนวน ๑๑๐ คน แบ่งเป็น

- | | | |
|--|-----------------------------|---|
| ๑. กลุ่มงานการพยาบาลผู้คลอด | ห้องคลอด | จำนวน ๑๐ คน |
| ๒. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม หรือผู้ป่วยอายุรกรรมชาย | | จำนวน ๑๘ คน, หรือผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง จำนวน ๑๘ คน |
| ๓. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม หรือผู้ป่วยศัลยกรรมชาย | | จำนวน ๘ คน, หรือผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง จำนวน ๘ คน |
| ๔. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยสูติศาสตร์ | | จำนวน ๗ คน |
| ๕. กลุ่มงานการพยาบาลจิตเวช | หอผู้ป่วยจิตเวช | จำนวน ๕ คน |
| ๖. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวช | หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม | จำนวน ๑๑ คน |
| ๗. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยออโรโลยีติสส์ หรือผู้ป่วยกระดูกขา | | จำนวน ๘ คน, หรือผู้ป่วยกระดูกหญิง จำนวน ๑๐ คน |
| ๘. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยโรค-คอ-นาสิก-จักษุ | หอผู้ป่วยโรค-คอ-นาสิก-จักษุ | จำนวน ๗ คน |

ในระหว่างวันที่ ๓ - ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิสิตดังกล่าวตามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๒๓๒-๘๗๗๘ หรือที่ E-mail: 63920122@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาเรียน นางเจริญพิศ เจริญปริยาศักดิ์สกุล
พยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญ และหัวหน้าพยาบาล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๗, ๗๐๕, ๗๐๑
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

เอกสารนี้ลงนามด้วยลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ ตรวจสอบได้ที่ (<http://e-sign.buu.ac.th/verify>)





ที่ อว ๘๑๓๗/๑๕๒๖

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.เลิงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วยนางสาวศวดี พงษ์รูป รหัสประจำตัวนิสิต ๖๓๙๒๐๑๒๒ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต คณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.อ.หญิง ดร.ชนิดดา แนบเกษร เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอหน่วยงานของท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยใน จำนวน ๓๐ คน ในระหว่างวันที่ ๑ - ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๒๓๖-๘๙๙๘ หรือที่ E-mail: 63920122@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาเรียน นางเจริญพิศ เจริญปริยาคักดิ์สกุล
พยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญ และหัวหน้าพยาบาล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๓๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๗, ๗๐๕, ๗๐๑
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวศวดี พงษ์รูป
วัน เดือน ปี เกิด 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2539
สถานที่เกิด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 27/1 หมู่ 1 ตำบลทุ่งเบญจา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน พ.ศ. 2561-2563 พยาบาลวิชาชีพ
หอผู้ป่วยจิตเวช โรงพยาบาลพระปกเกล้า
พ.ศ. 2563-ปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพ
กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด
โรงพยาบาลพระปกเกล้า
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2561 พยาบาลศาสตรบัณฑิต
วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี
พ.ศ. 2563 พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
(การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต)
มหาวิทยาลัยบูรพา