



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุข
ในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุข
ในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจกับ
ความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

ของ บงกช ปาลภิบาล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.อภิญา จำปามูล)

.....ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรรัตน์ หรือตระกูล)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.จรรยา สันตยากร)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

(ดร.รุ่งทิพา บุญประคม)

อนุมัติ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กรองกาญจน์ ชูทิพย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3
ผู้วิจัย	บงกช ปาลภิบาล
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรรัตน์ หรือตระกูล
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.จรรยา สันตยากร
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ พย.ม. การบริหารทางการพยาบาล, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2567
คำสำคัญ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การเสริมสร้างพลังอำนาจ, ความสุขในการทำงาน, พยาบาลหัวหน้าเวร

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงความสัมพันธ์ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 2) ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 3) ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 4) ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 กลุ่มที่ศึกษาเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร ในสังกัดฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน มีหัวหน้าเวรทั้งหมด 142 ราย ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มที่ศึกษา แบบชั้นภูมิ เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 4 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มที่ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจ แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ได้ค่า 0.94, 0.93, และ 0.94 ตามลำดับ และตรวจสอบความเที่ยง แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ได้ค่าเท่ากับ 0.98, 0.96 และ 0.98 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.45)
2. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.42)
3. ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.66)
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($r = .262^{**}$, $p < 0.01$)
5. การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($r = .286^{**}$, $p < 0.01$)



Title THE RELATIONSHIPS BETWEEN THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, EMPOWERMENT AND HAPPINESS AT WORK OF CHARGE NURSES, A GENERAL HOSPITAL IN HEALTH REGION 3

Author BONGKOT PALPIBAL

Advisor Assistant Professor Jirarat Ruetrakul, Ph.D.

Co- Advisor Associate Professor, Chanja Suntayakorn, Ph.D.

Academic Paper M.N.S. Thesis in Nursing Administration, Naresuan University, 2024

Keywords Transformational Leadership, Empowerment, Happiness at work, Charge nurses

ABSTRACT

Research on the relationships between the transformation leadership, empowerment and happiness at work of charge nurses, a general hospital in health region 3 the objectives: 1) to assess the level of transformation leadership among charge nurses at a general hospital in health region 3; 2) to examine the level of empowerment of charge nurses at a general hospital in health region 3; 3) to determine the level of happiness at work of charge nurses at a general hospital in health region 3; 4) to analyze the relationship between transformation leadership and happiness of work among charge nurses at a general hospital in health region 3; The study was conducted with 142 of charge nurses who had at least 6 months of work experience, selected through stratified random sampling. The research instruments consisted of four parts: general information, transformation leadership, empowerment, and happiness of work questionnaires happiness at work questionnaires for charge nurses at a general hospital in health region. 3) The content validity of the transformation leadership and empowerment and happiness of work questionnaires was 0.94, 0.93, and 0.94 and their reliability coefficients were 0.98, 0.96 and 0.98 respectively. The data were analyzed using descriptive statistics, including percentages, means standard deviations, and Pearson's correlation coefficient

The results revealed that: 1) The overall transformation leadership of the charge nurses on duty at a general hospital in health region 3 is at a high level ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.45)

2) 2) The level of empowerment of the charge nurses in a general hospital. in health region 3 is overall at a high level ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.42) 3) The overall happiness at work at a general hospital. in health region 3 is at a very happy level ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.66) 4) The relationship between transformation leadership and happiness at work among of the charge nurse at a general hospital. in health region 3 has a significant positive correlation at the 0.01 level, with an overall correlation coefficient at a low level ($r = .262^{**}$, $p < 0.01$) 5) The relationship between empowerment and happiness at work among of charge nurse in a general hospital. in health region 3 have a statistically significant positive relationship at the level of 0.01, with an overall correlation coefficient at a low level ($r = .282^{**}$, $p < 0.01$)



ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรรัตน์ หรือตระกูล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จรรยา สันตยากร อาจารย์ ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา และตรวจทานแก้ไข ข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ และทรงคุณค่า

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อภิญญา จำปามูล ประธานสอบวิทยานิพนธ์และ อาจารย์ ดร.รุ่งทิวา บุญประคม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

กราบขอบพระคุณ ดร.กมลรัตน์ วงษ์อาจหาญ, ดร.อรอนงค์ กลางนภา และพว.มนทน์ ภูษิต ปาละ ที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อปรับปรุงให้เครื่องมือ วิจัยมีความเหมาะสมมากขึ้น

กราบขอบพระคุณ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่กรุณา รับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เพื่อดำเนินการวิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล กำแพงเพชร และคณะกรรมการวิจัย โรงพยาบาลกำแพงเพชรที่เห็นชอบให้ดำเนินการวิจัย และสำคัญ ยิ่งต้องขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่เข้าร่วมการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

เหนือสิ่งอื่นใดขอขอบพระคุณ มารดา ครอบครัว และเพื่อนร่วมงานของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีเสมอมา

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแต่ผู้ มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อพยาบาลหัวหน้าเวรที่จะมี การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมพลังอำนาจ กับความสุขในการทำงาน ทางด้านการ พยาบาลต่อไป

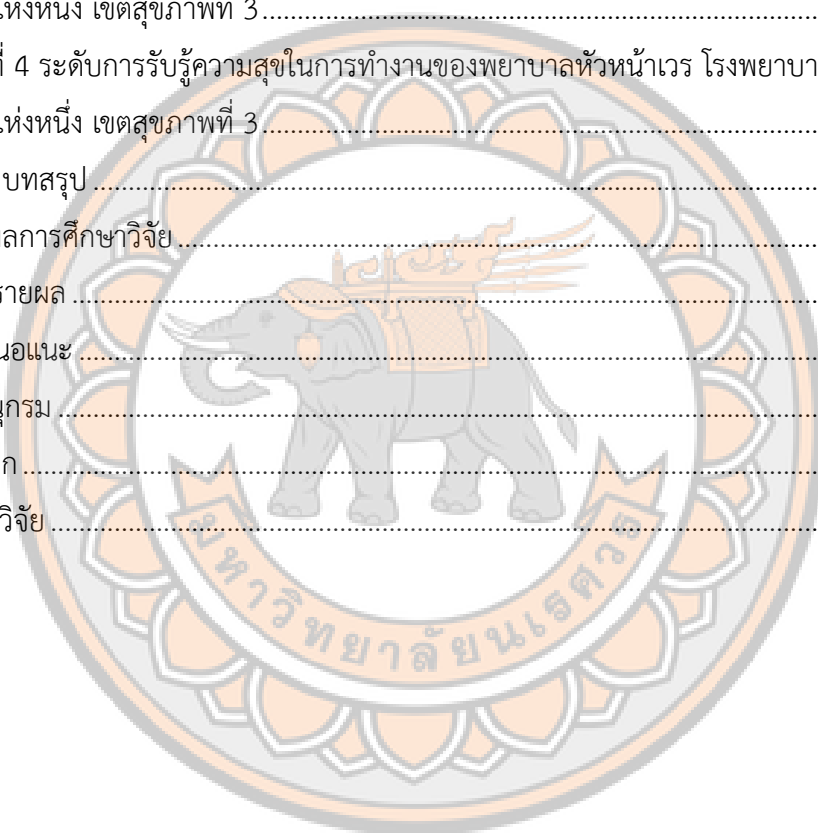
บงกช ปาลภิบาล

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
ประกาศศัญญาการ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
จุดมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของงานวิจัย	5
ข้อตกลงเบื้องต้น	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ	19
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	34
บริบทของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	69
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	70
ส่วนที่ 2 ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป	
แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3.....	72
ส่วนที่ 3 ระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป	
แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3.....	73
ส่วนที่ 4 ระดับการรับรู้ความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป	
แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3.....	74
บทที่ 5 บทสรุป	77
สรุปผลการศึกษาวิจัย.....	78
อภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะ	83
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก.....	94
ประวัติผู้วิจัย.....	121



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่ใช้ในการวิจัยแต่ละหน่วยงานใน โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3	60
ตาราง 2 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพ ที่ 3	70
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ พยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3	72
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจของ พยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3	73
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความสุขในการทำงานของพยาบาล หัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3	74
ตาราง 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับ ความสุขในการ ทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3	75
ตาราง 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3	76

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	58
---------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นโยบายสาธารณสุขของไทยในปียงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568 ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพยาบาลในหลายด้าน เช่น นโยบายพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) มุ่งเน้นการกระจายบริการสุขภาพให้ทั่วถึง ส่งเสริมการทำงานแบบเครือข่ายระหว่างโรงพยาบาลระดับต่างๆ ส่งผลให้พยาบาลต้องปรับตัวในการทำงานข้ามสถานพยาบาล และอาจมีภาระงานเพิ่มขึ้น อีกทั้งนโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรค หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ทำให้ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพมากขึ้น ส่งผลให้พยาบาลต้องรองรับผู้ป่วยจำนวนมากขึ้น อาจเกิดภาวะบุคลากรไม่เพียงพอ นำไปสู่ความเครียดและความเหนื่อยล้าในการทำงาน และมีการนำระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ (EHR) และระบบเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มขึ้น พยาบาลต้องเรียนรู้และปรับตัวกับระบบใหม่ อาจเพิ่มภาระงานด้านเอกสารและการบันทึกข้อมูลต่าง ๆ โดยรวมแล้ว นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานของพยาบาล ทั้งในแง่ของการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ การจัดการอัตรากำลัง และการพัฒนาสวัสดิการ ซึ่งพยาบาลต้องมีการปรับตัวและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเปลี่ยนแปลงของนโยบายสาธารณสุขส่งผลกระทบโดยตรงต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล ทั้งในแง่ของสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาระงาน สวัสดิการ และความพึงพอใจในอาชีพ โดยเฉพาะภาระงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อความเครียดและความเหนื่อยล้า การเพิ่มจำนวนผู้ป่วยจากนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และการขาดแคลนบุคลากร ส่งผลให้พยาบาลต้องทำงานหนักขึ้น มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และอาจเผชิญภาวะหมดไฟ (Burnout) ได้ง่ายขึ้น (Aiken et al., 2012) ความพึงพอใจในอาชีพลดลง แม้ว่านโยบายการเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการจะช่วยสร้างแรงจูงใจ แต่ในบางพื้นที่พบว่ายังมีความเหลื่อมล้ำด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลให้พยาบาลรู้สึกไม่พึงพอใจ และอาจส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (Lu et al., 2019) ผลกระทบต่อสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) นโยบายที่เพิ่มบทบาทพยาบาล เช่น การดูแลเชิงรุกในชุมชนและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อาจทำให้พยาบาลมีภาระงานเพิ่มขึ้น นำไปสู่การเสียสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (Garcia et al., 2020)

ความสุขในการทำงาน (Job Happiness) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการให้บริการพยาบาล โดยความสุขของพยาบาลมีผลกระทบต่อทั้งตัวบุคคล องค์กร และระบบบริการสุขภาพในภาพรวม ส่งผลต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วย พยาบาลที่มีความสุขในการทำงานมักให้บริการที่มีคุณภาพสูงขึ้น เนื่องจากมีแรงจูงใจในการดูแลผู้ป่วย และสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ป่วยและบุคลากรทางการแพทย์ ลดความเครียดและภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) (Garcia et al., 2019) การมีความสุขในการทำงานช่วยลดระดับความเครียด และเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพิ่มความผูกพันกับองค์กรและลดอัตราการลาออก เมื่อพยาบาลรู้สึกมีความสุขในการทำงาน พวกเขาจะมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ลดแนวโน้มที่จะลาออก และช่วยลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในระบบสุขภาพ (Lu et al., 2019) ความสุขในการทำงานของพยาบาลมีความสำคัญต่อทั้งบุคคลและองค์กร โดยช่วยเพิ่มคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ลดความเครียดและภาวะหมดไฟ ส่งเสริมความผูกพันกับองค์กร และสนับสนุนการพัฒนาในสายอาชีพ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสุขของพยาบาลเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อระบบบริการสุขภาพโดยรวม ภาวะผู้นำในองค์กร โดยเฉพาะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม ความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยสามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจและลดความเครียดในงานผ่านแนวทางต่าง ๆ อาทิเช่น ผู้นำที่ส่งเสริมความเป็นทีม และสนับสนุนการทำงานร่วมกันสามารถช่วยลดความกดดันในการทำงาน (Boamah et al., 2018)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นแนวทางการบริหารที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่สูงขึ้น โดยลักษณะของผู้นำประเภทนี้สามารถส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของพยาบาล ในหลายมิติ คือการสร้างแรงบันดาลใจและเป้าหมายร่วม (Inspirational Motivation) ผู้นำที่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทและคุณค่าของพยาบาล จะช่วยให้พยาบาลรู้สึกภาคภูมิใจในงานของตน การให้กำลังใจและสนับสนุนให้พยาบาลมองเห็นความหมายของงานที่ทำ การให้ความสนใจและสนับสนุนรายบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำที่รับฟังปัญหาและข้อกังวลของพยาบาล จะทำให้พยาบาลรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและดูแล การส่งเสริม Work-Life Balance และความก้าวหน้าในอาชีพช่วยลดความเครียด การกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (Intellectual Stimulation) เปิดโอกาสให้พยาบาลแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบการทำงาน สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ทำให้พยาบาลรู้สึกมีคุณค่าและมีโอกาสเติบโต การเป็นแบบอย่างที่ดี (Idealized Influence) ผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเป็นตัวอย่างที่ดี จะช่วยสร้างความไว้วางใจและความมั่นใจในองค์กร ทำให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น โดยผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ การสนับสนุนรายบุคคล การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี หากผู้นำสามารถนำแนวทางนี้มาปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้พยาบาลมีขวัญกำลังใจที่ดี และพร้อมเผชิญกับความท้าทายในการทำงานได้อย่างมีความสุข (Laschinger, H. K. S., et al.,

2016) การให้โอกาสในการตัดสินใจและมีส่วนร่วม ช่วยให้พวกเขารู้สึกถึงความสำคัญของตนเองในองค์กร และการทำงาน ส่งผลให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น (Laschinger et al., 2001) การสร้างเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การสร้างเสริมพลังอำนาจเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยการให้โอกาสในการตัดสินใจและมีส่วนร่วม การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงการทำงานที่มีความหมาย จะช่วยเพิ่มความสุขและความสุขในการทำงาน โดยทั้งหมดนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพการบริการผู้ป่วย เป็นกระบวนการที่ช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจในการตัดสินใจ และควบคุมงานที่ทำ ซึ่งสามารถส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของพยาบาล ได้ในหลายมิติ การที่พยาบาลรู้สึกว่าการงานของตนเองมีความสำคัญและสามารถทำให้เกิดผลกระทบในทางบวกต่อผู้ป่วยและองค์กร จะช่วยเพิ่มความสุขและความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ก็เป็นการสร้างเสริมพลังอำนาจที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (Thomas, & Velthouse, 1990)

โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง ในเขตสุขภาพที่ 3 มีเตียงรองรับผู้ป่วย 450 เตียงเป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการเชื่อมประสานระหว่างสถานบริการสาธารณสุขทุกระดับและอยู่ตรงกลางของระบบส่งต่อผู้ป่วยที่ต้องให้บริการทุกสาขาการแพทย์ตั้งแต่ระดับปฐมภูมิถึงระดับตติยภูมิ ดังนั้น ในการให้การดูแลผู้ป่วย จะให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ผู้ปฏิบัติงานมีการหมุนเวียน จัดเป็น เวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึกโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยจะปฏิบัติงานในวันและเวลาราชการดังนั้นจึงต้องมีการบริหารจัดการผู้มาปฏิบัติหน้าที่แทนนอกเวลา คือ พยาบาลหัวหน้าเวร (Division of Nursing, Ministry of Public Health, 1996) จากสถานการณ์มีการระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้พยาบาลหัวหน้าเวรต้องเผชิญกับภาระงานที่เพิ่มอย่างมากในช่วงปี 2562-2564 เนื่องจากการขาดแคลนบุคลากรและความต้องการในการดูแลผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้น จากข้อมูลดังกล่าวส่งผลกระทบต่อภาระมอหมายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า หัวหน้าเวร ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าเวรไม่ต่ำกว่า 6 เดือน ถูกมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าเวรป่วยและเวรดึกมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วย เมื่อเกิดปัญหาการปฏิบัติงานจะมีหัวหน้าหรือรองหัวหน้าหอผู้ป่วยคอยให้คำปรึกษาใกล้ชิดตลอดเวลา 24.00-08.00 น. เป็นหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าเวรที่จะบริหารจัดการทุกอย่างแทนหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งหมดซึ่งประกอบกับในเวรป่วยและเวรดึกนั้นมีพยาบาลเวรป่วยและดึกน้อยกว่าเวรเช้า อายุงานน้อย ต้องเผชิญกับปัญหาทางด้านการปฏิบัติการพยาบาลและปัญหาทางด้านการบริหารการดูแลผู้ป่วยซึ่งคุณภาพการดูแลผู้ป่วยขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการให้เป็นระบบแต่ยังพบข้อผิดพลาดและเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ส่งผลให้ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรลดลง (Saenglertsinchai, 2019) จากข้อมูลโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 พบว่าความสุขในองค์กรได้จากการสำรวจในปี 2564, 2565 และ 2566 คิดเป็นร้อยละ 59.84, 59.80 และ 59.95 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ ร้อยละ 60 ต่ำกว่าเกณฑ์

ที่ตั้งไว้ พบว่ามีปัญหาอยู่และกำลังอยู่ในช่วงพัฒนา และพบว่ามียัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในปี 2564, 2565 และ 2566 คิดเป็นร้อยละ 2.4, 3.2 และ 4.2 ตามลำดับซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล พยาบาลที่อยู่ในงานมีภาระงานที่หนักมากขึ้น และไม่ได้มีส่วนร่วมต่อจำนวนผู้รับบริการกับอัตรากำลังของพยาบาล อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพพยาบาล ดังนั้นจากเหตุผลข้างต้นพบว่างานวิจัยที่ผ่านมายังไม่มีคำตอบและตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจและความสุขในการทำงาน ยังพบว่าผู้ศึกษาวิจัยค่อนข้างน้อยและโดยเฉพาะพยาบาลหัวหน้าเวร ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์การในการดำเนินการวางแผนการบริหารอย่างมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 อยู่ในระดับใด
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 อยู่ในระดับใด
3. ความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 อยู่ในระดับใด
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความสุขการทำงานของหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 หรือไม่อย่างไร
5. การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความสุขการทำงานของหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 หรือไม่อย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขการทำงาน of พยาบาลหัวหน้าเวร
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3
2. ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3
3. ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3
5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

ความสำคัญของการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการวางแผนการเสริมสร้างพลังอำนาจ การลดความเหนื่อยล้า ลดอัตรา การลาออก เพิ่มการคงอยู่ของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการดูแลและความยั่งยืนของระบบสุขภาพ
2. ผู้บริหารทางการพยาบาลมีข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาระดับการเสริมพลังอำนาจ และความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร เพื่อนำสู่การวางแผนพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขและความผูกพันของบุคลากร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และ ความสุขในการทำงานของ พยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ (Transformational Leadership) ของบาสและริกจิโอ (Bass, & Riggio, 2006) ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจของคานเทอร์ (Kanter, 1993) และแนวคิดความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวรได้นำมาเป็นแนวคิดหลัก ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม สุขภาพ (2565)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าเวร ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 189 คน ในสังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) แผนกผู้ป่วยใน ได้แก่ แผนกผู้ป่วยอายุรกรรมชาย แผนกผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง แผนกผู้ป่วยศัลยกรรมชาย/แผนกผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง แผนกผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูกและข้อ แผนกผู้ป่วยพิเศษแยกโรค แผนกผู้ป่วยพิเศษ แผนกผู้ป่วยสูติ-นรีเวชกรรม แผนกผู้ป่วยจักษุ โสต คอ นสิก แผนกผู้ป่วยเด็ก NICU แผนกผู้ป่วยกุมารเวชกรรม 1-2

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร

ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ศึกษา กรกฎาคม 2567 - ธันวาคม 2567

ข้อตกลงเบื้องต้น

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 และเป็นบริบทโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง ในเขตสุขภาพที่ 3** หมายถึง โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีขีดความสามารถระดับ ทุติยภูมิ (Secondary care) มีจำนวนเตียงให้บริการ 450 เตียง

2. **พยาบาลหัวหน้าเวร** หมายถึง พยาบาลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งในเวลาและนอกเวลา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าเวรไม่น้อยกว่า 6 เดือน และมีบทบาทหน้าที่หลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ให้การดูแลผู้ป่วย ปฏิบัติตามแผนการรักษาของแพทย์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน 2) ด้านการวางแผน วางแผนการทำงานของทีมงานพยาบาล จัดตารางเวร จัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และวางแผนการดูแลผู้ป่วยแต่ละราย 3) ด้านการประสานงาน ประสานงานกับทีมสุขภาพอื่น ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประสานงานกับผู้ป่วยและญาติ 4) ด้านบริการ ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยและญาติ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาล หัวหน้าเวร เกี่ยวกับ ความสามารถในการนำพาพยาบาลในทีมให้เกิดการปรับตัวและพัฒนาไปสู่ เป้าหมายของหน่วยงาน โดยอาศัยคุณลักษณะและพฤติกรรมเฉพาะตัวที่ส่งเสริมให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ (Bass, & Riggio.2006) ที่แบ่งภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

3.1 การมีบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าเวร เกี่ยวกับ คุณลักษณะและประพฤติกรรมที่เป็น แบบอย่างที่ดี เคารพ ยกย่อง ศรัทธา ไว้วางใจ ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ และการแสดงถึงว่ามี วิสัยทัศน์ มีความรอบรู้ คิดกว้าง มองการณ์ไกล มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นใน ตนเอง มีความแน่นอนของอุดมการณ์ เพื่อเป็นหนึ่งเดียวกันมุ่งสู่จุดหมาย เป็นผู้มีความมีคุณธรรม จริยธรรม และเพื่อความถูกต้อง โปร่งใส รวมทั้งกล้าเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติเพื่อคุณภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2 สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาล หัวหน้าเวร เกี่ยวกับ สร้างเจตคติ ค่านิยมและแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความตระหนักรู้เห็น คุณค่า ภาคภูมิใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารให้พยาบาลวิชาชีพได้ทราบถึงสิ่งที่ หน่วยงานพึงจะเป็นในอนาคต และมีวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมและให้กำลังใจเมื่อเกิดความรู้สึกท้อแท้

3.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การรับรู้ของ พยาบาลหัวหน้าเวร เกี่ยวกับการกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน มุ่งเน้นให้พยาบาล วิชาชีพมองปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย เปิดโอกาสและกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพปรับเปลี่ยนวิธีการ คิดที่แตกต่างจากแนวคิดเดิม มีการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง

3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าเวร เกี่ยวกับ แสดงออกกับบุคคลในฐานะที่เป็นผู้นำ มีการดูแล เอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เปิดโอกาสให้พยาบาล วิชาชีพได้แสดงความคิดเห็น และให้อิสระในการปฏิบัติงาน แสดงออกถึงการยอมรับความแตกต่างใน ความรู้ความสามารถและศักยภาพของการปฏิบัติงานในแต่ละคน รวมทั้งแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการให้แนวคิดและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ตามความต้องการ แก่บุคลากรเป็นรายบุคคล รวมทั้งมีการสอนและชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆให้กับพยาบาล วิชาชีพเป็นรายบุคคล

4. การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาล หัวหน้าเวร เกี่ยวกับ การมอบหมายหน้าที่ให้เป็นผู้นำทีมปฏิบัติการพยาบาล ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ทำให้เกิดความเชื่อมั่น และมั่นใจในตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ประการ คือ 1) การได้รับอำนาจ 2) การได้รับการสนับสนุน 3) การได้ข้อมูลข่าวสาร 4) การได้รับทรัพยากร

4.1 การได้รับอำนาจ หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

4.2 การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวรได้รับข้อมูลหรือ ข่าวสารต่าง ๆ ตามความเคลื่อนไหวทั้งในและภายนอกองค์กร มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ รวมถึงการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

4.3 การได้รับการสนับสนุน หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวรได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน องค์กร หรือผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับความสามารถ ได้รับการส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

4.4 การได้รับทรัพยากร หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวรได้รับการสนับสนุน และสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ เงินทุน บุคลากร เวลา และวัสดุอุปกรณ์ ที่สนับสนุนให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4. ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าเวร หรืออารมณ์ความรู้สึกทางบวกที่ขึ้นชอบกับความรู้สึกที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในสิ่งที่ตนเองได้รับการยกย่องและยอมรับ มีความมั่นคง มีโอกาสพัฒนา มีความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจ ในการทำงานได้รับความปลอดภัย เกิดความผูกพัน มีความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน เกิดความสุข มีสภาพแวดล้อม เกิดความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ มีค่าตอบแทนสวัสดิการที่เหมาะสม ส่งผลให้มีประสิทธิภาพต่อผลผลิตของงาน บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย

4.1 สุขภาพดี(Happy Body) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวร มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง

4.2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวร สามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหาร จัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่ายสบาย ๆ

4.3 น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวร มีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ และมีเมตตากับผู้อื่น

4.4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวร มีความตระหนักถึง คุณธรรมและศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

4.5 ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวรมีความผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอ่อนใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

4.6 สังคมดี (Happy Society) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ เพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

4.7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวร มีความตื่นตัวกระตือรือร้นใน การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการ เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดง ความทันสมัยอยู่เสมอ

4.8 สุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวร มีวินัยในการใช้ จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบ การรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละ เดือน

4.9 การงานดี (Happy Work life) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวรมีความสุขสบายใจในที่ ทำงาน มีความรักความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความ พึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนในองค์กร

4.10 ความผูกพัน (Engagement) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวร มีความรู้สึกรักใน องค์กรและงานที่ทำจนอยากทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างกระตือรือร้น มีพฤติกรรมเชิงบวก 3 อย่าง คือ 1) การพูด (Say) คือ พูดถึงองค์กร งาน และเพื่อนร่วมงานของตนเองในทางบวก 2) การอยู่ (Stay) คือ ยอยากอยู่ทำงานให้องค์กรเดิมต่อไปแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่น 3) การพยายาม สุดความสามารถ (Strive) คือ ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ คอยคิดค้นหรือริเริ่มไอเดียใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะ ทำงานเกินความคาดหวังเพื่อให้งานออกมาประสบความสำเร็จ

4.11 สมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work life balance) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวร มีแนวคิดเกี่ยวกับการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนัก เกินไป โดยการตั้งเป้าหมายการทำกิจกรรมต่าง ๆ เคารพเวลาพักผ่อนของตนเอง เพื่อผ่อนคลาย ความเครียด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.1 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.2 คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)
 - 1.4 การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
 - 2.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
 - 2.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
 - 2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
 - 2.4 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของคานเทอร์ (Kanter)
 - 2.5 การวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 3.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 3.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
 - 3.3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
 - 3.4 การวัดความสุขในการทำงาน
4. บริบทของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในงานวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของเบอร์น

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้เริ่มต้นมาจากการพัฒนางานวิจัยเชิงบรรยาย โดยผู้นำทางการเมือง คือ เบอร์น (1975) อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่มีผู้นำเป็นผู้มีอิทธิพลต่อผู้ตามและในทางกลับกันผู้ตามก็มีอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำ เช่นเดียวกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดนี้คือผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะพยายามยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตามยกระดับทั้งแนวคิด และค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น เช่น ความยุติธรรมสันติภาพ โดยไม่ยึดติดตามอารมณ์ โดยผู้นำจะทำให้ผู้ตามมีแนวคิดจากตัวตนในทุกวัน ไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า ตามแนวคิดของเบอร์นนี้อาจจะมีการแสดงตัวตนของตนเองออกมาโดยผู้ใดก็ได้ที่อยู่ในองค์กรทุกคนทุกตำแหน่ง

เบอร์น (Burn, J. M., 1978) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำคือการที่บุคคลที่มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านอำนาจ ด้านทักษะ และแรงจูงใจมาปฏิสัมพันธ์กันเพื่อบ่มงูสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) คือการที่ผู้นำมีการปฏิสัมพันธ์ติดต่อกันกับผู้ตามจุดประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ร่วมกัน โดยที่ผู้นำจะให้รางวัลเป็นการตอบสนองที่ไม่งานสำเร็จตาม ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) เป็นความสำเร็จขั้นแรก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ได้แก่ ผู้นำและผู้ตามจะมีการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิสัมพันธ์กันโดยผู้ตามจะเปลี่ยนไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม โดยที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของ ผู้ตามและจะกระตุ้นให้ผู้ตาม เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการ ของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้น ตามความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามนั้น เกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น ความมีอิสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) คือ ผู้นำแบบจริยธรรมจะเปลี่ยนแปลงมาจากผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการยกระดับระหว่างผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรม ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือ ระดับการพัฒนาจริยธรรม ของโคลเบิร์ตแล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของแบส

ตามแนวคิดทฤษฎีของเบอร์น แบส (Bass, 1985) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) ซึ่งแบสเห็นว่า ความมีบารมี มีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่สำคัญอีกสามส่วน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ต้องมียกเหนือจาก ความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ

2.1 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

แบส (Bass, 1990) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำในองค์กรที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นการทำงานและพัฒนาปัญญากับพนักงานภายในองค์กรได้ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมุ่งเน้นพัฒนาผู้นำองค์กรในทุกระดับให้สามารถสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงทัศนคติและพฤติกรรมกับพนักงานภายในองค์กรได้นั่นเอง

บาส และอโวลีโอ (Bass, & Avolio, 1994) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะผู้นำให้มีการกระตุ้นความสนใจ ให้มีมุมมองใหม่ ๆ ของงานเกิดความตระหนักรู้ ในเรื่องภารกิจ (mission) และวิสัยทัศน์ (vision) ขององค์การ ของทีมเกิดการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นมีศักยภาพสูงขึ้น จะชี้นำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้น และมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้นเช่นกัน

ดูบริน (Dubrin, 1998) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง การมุ่งเน้น การเปลี่ยนแปลงทั้งองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิมโดยการยกระดับแรงจูงใจและคุณธรรม จนส่งผลทำให้สมาชิกรู้สึกอยากปรับเปลี่ยนอย่างเต็มที่ ซึ่งผู้นำจะต้องช่วยยกระดับความต้องการของบุคคลให้สูงขึ้น โดยสร้างค่านิยมให้ดีขึ้น และพัฒนาคุณธรรมให้ดีขึ้นด้วย

บาส และริกจิโอ (Bass, & Riggio, 2006) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามบรรลุผลสำเร็จที่เหนือความคาดหมาย ซึ่งในกระบวนการนี้ผู้นำจะสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้เป็นผู้นำที่ดีขึ้น โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

พลกฤต รักจุล (2563) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะเหมาะสมกับสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันมากที่สุดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้

ตามให้มีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร อีกทั้งสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามในการทำงาน

สันทัด สุมนเมธิ (2567) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการ กระบวนการจัดการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม มีต่อกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย กล่าวคือผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และกระตุ้นผู้ตามให้มุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จ

สรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้ให้ ความหมายตามกรอบทฤษฎีของบาส และริกจิโอ (Bass, & Riggio, 2006) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านความคิด ทัศนคติและพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาผู้ตามให้เติบโตเป็นผู้นำที่ดีในอนาคต ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2.2 คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 6 ประการ ที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Bennis, 1976) ประกอบด้วย

1. ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง มาตรฐานทางศีลธรรมและปัญญา ความซื่อสัตย์และยึดหลักคุณธรรมจรรยาบรรณของการเป็นผู้นำ คำพูดและการกระทำที่ได้แสดงออกมาย่อมส่งผลต่อเส้นทางการเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพสู่ทางเลือกที่จะง่ายขึ้นหรือได้เปรียบมากขึ้นการเป็นผู้นำด้วยความซื่อสัตย์จะได้รับความน่าเชื่อถือ การชื่นชมเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ซึ่งหมายถึง ผู้นำยังทำหน้าที่เป็นรูปแบบที่มีคุณค่าทางวัฒนธรรมขององค์กรและเป็นตัวอย่างที่ดีที่มีประสิทธิภาพสำหรับคนทั่วไป

2. การอุทิศตน (Dedication) หมายถึง การอุทิศเวลาและกำลังของตนให้กับสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพราะเห็นความสำคัญ การใช้เวลาและกำลังในการทำงานจะต้องได้งานมากกว่าสิ่งที่ให้กับเวลาที่คุณมีการทำงานในตำแหน่งผู้นำส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นสิ่งที่ต้องทำถ้ามีเวลา แต่เป็นพื้นฐานสำหรับทุกงานที่ผู้นำจะทุ่มเททั้งกำลังและเวลาให้กับงานและคนอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

3. ความเอื้ออาทร (Magnanimity) หมายถึง ความเมตตา เอื้ออาทรและไม่ถือโทษ โดยเฉพาะต่อศัตรูหรือคู่ต่อสู้ที่พ่ายแพ้ การเป็นผู้นำที่ไม่เห็นแก่ตัวรวมถึงความยินดีกับความสำเร็จของบุคคลอื่นและยอมรับความพ่ายแพ้ของตน มีความรับผิดชอบและรักศักดิ์ศรีของตนเอง

4. ความนอบน้อม (Humility) หมายถึง ความอ่อนน้อมถ่อมตนซึ่งอยู่ตรงข้ามกับความหยิ่งและหลงตัวเอง ความถ่อมตนนั้นไม่ได้ หมายถึง ความอ่อนแอหรือทำให้คุณค่าของตนเองลด

น้อยลง หรือยกตนข่มคนอื่นว่าดีกว่าผู้นำที่อ่อนน้อมถ่อมตนไม่ได้ทำให้ตำแหน่งของตนลดลง ตัวผู้นำเองกลับมีความโดดเด่นน่านับถือของคนทั่วไป

5. ความใจกว้าง (Openness) หมายถึง คุณลักษณะที่มีความซื่อสัตย์และพร้อมที่จะเปิดเผยความรู้สึกและเปิดรับการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำมีความพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น คำแนะนำ มีเหตุผล เป็นผู้นำที่เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของคนรอบข้างโดยไม่ปิดกั้นความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการดูแลเอาใจใส่และสร้างความไว้วางใจ ซึ่งการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นยังถือว่าเป็นทักษะที่สำคัญของผู้นำในโลกปัจจุบันที่ไม่มีความแน่นอนเพราะความคิดของหลาย ๆ คนอาจดีกว่าความคิดเห็นเพียงคนเดียว

6. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง ความคิดในมุมมองใหม่ การคิดนอกกรอบการคิดริเริ่มและมีความสามารถในการคิดแตกต่างกันมีเหตุผลและดูในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็นแล้วจึงพิจารณาไปสู่การปฏิบัติและติดตามผลสำหรับผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถมองเห็นอนาคตที่ใหม่ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้

2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างของผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ คุณลักษณะที่ผู้นำต้องมี คือ มีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดไปสู่ผู้ตามได้ มีความสม่ำเสมอ ไม่ใช่อารมณ์ ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ มีศีลธรรมและจริยธรรมที่สูง ไม่ใช่อำนาจในทางที่มิควร ผู้นำต้องแสดงให้เห็นถึงความฉลาด มีความตั้งใจ สมรรถภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ ในความเชื่อและค่านิยมของตนเอง ผู้นำจะส่งเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจให้กับผู้ตามเพื่อเป็นหนึ่งเดียวกันโดยมีวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายเดียวกัน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม มีความท้าทายในงาน มีการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) มีความกระตือรือร้น มีเจตคติที่ดีและการคิดในเชิงบวก อุทิศตนเอง มีความผูกพัน มีวิสัยทัศน์เพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน ไม่เห็นต่อประโยชน์ส่วนตัว มีการพัฒนาความผูกพันของตนสู่เป้าหมายระยะยาวการสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้รู้คุณค่าของตนเอง สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้และทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำให้ผู้ตามมีการตระหนักรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และช่วยกระตุ้นให้ผู้ตามหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตาม มีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิด และเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามและเปิดโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำจะมีความ สัมพันธ์ในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าของตนเอง มีความสำคัญและรู้คุณค่าของตนเอง ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตาม เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ดูแลเอาใจใส่ความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโต มีการพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น มีการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็น และความต้องการ การประพฤติ มีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม เป็นการส่วนตัว มองเห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคน (as a whole person) มากกว่าเป็นเพียงปัจจัยการผลิต มีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนา เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ดูแลให้คำแนะนำ สนับสนุนและ ช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการที่พยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือ เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กร สำหรับ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ รู้สึกลอยลางจะติดตามควรส่งเสริมผู้ตามให้ได้แสดงความสามารถ เปิดโอกาสพัฒนาตนเองให้ดีกว่าเดิมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เอื้ออำนวยเกิดความสุข เพื่อให้เกิดความรักและผูกพันองค์กร

เบอร์นาร์ด เอ็มเบส และโรนัลด์ รีจีโอ (Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio, 2006) ได้เพิ่มการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขึ้นอีก 1 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจโดยใช้ชื่อย่อว่า “4I's” ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หรือภาวะผู้นำบารมี (Idealized Influence or Charismatic Leadership) คือ ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตาม เป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน เพื่อบรรลุถึงจุดมุ่งหมายคุณลักษณะผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดสู่ผู้ตาม มีความสม่ำเสมอ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ควรหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อเกิดประโยชน์ส่วนรวม มีความฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ส่งเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจให้ผู้ตามมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายใต้วิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) คือ การที่ผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม มีความท้าทายในงาน มีการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) มีความกระตือรือร้น มีเจตคติที่ดีและการคิดในเชิงบวก อุทิศตนเอง มีความผูกพัน มีวิสัยทัศน์เพื่จุดมุ่งหมายเดียวกัน ไม่เห็นต่อประโยชน์ส่วนตัว มีการพัฒนาความผูกพันของตนสู่เป้าหมายระยะยาวการสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้รู้คุณค่าของตนเอง สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้และทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำให้ผู้ตามมีการตระหนักรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและช่วยกระตุ้นให้ผู้ตามหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบมีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหามีการให้กำลังใจผู้ตามมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามและเปิดโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไขจากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคนการกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individual Consideration) คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาผู้ตาม โดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคนผู้นำจะพัฒนาศักยภาพ

ของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นและยังปฏิบัติต่อผู้ตามโดยให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน โดยคำนึงความแตกต่างของบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัวและให้ความสนใจในความกังวลของผู้ตาม รวมทั้งการมองบุคคลเป็นบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้บารมีและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

ยาเฮาวิบี และคณะ (2014) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการสร้างความรู้ขององค์การและพัฒนาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบบสและอโวลิโอ (Bass, & Avolio, 1994) มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความมีอำนาจและความมั่นใจในตนเอง เห็นแก่ความสนใจของกลุ่มมากกว่าความสนใจส่วนตน อธิบายถึงค่านิยม ความเชื่อสูงสุด ให้ความสำคัญกับการมีจุดมุ่งหมายที่แน่วแน่และการมีจิตสำนึกร่วมกันในการทำภารกิจคำนึงถึงผลที่ตามมาทั้งในด้านศีลธรรมและจริยธรรมของการตัดสินใจ รวมทั้งทำให้ผู้อื่นรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเกี่ยวข้องด้วยและเกิดความเคารพนับถือ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มองอนาคตในแง่ดี อธิบายถึงสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้น สื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตได้อย่างชัดเจนและแสดงออกถึงความมั่นใจว่างานจะสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีการแสวงหามุมมองที่แตกต่างในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอแนะนำวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จกระตุ้นให้ผู้อื่นมองปัญหาจากหลากหลายมุมมอง และตรวจสอบความเหมาะสมของข้อสันนิษฐานที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความใส่ใจต่อความต้องการของบุคคลแต่ละคนยอมรับความแตกต่างของบุคคลปฏิบัติต่อผู้อื่นในฐานะปัจเจกบุคคลมากกว่าเป็นเพียงสมาชิกของกลุ่มช่วยให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น รวมทั้งใช้เวลาในการสอนและฝึกสอนแนะผู้อื่น

5. การอธิบายวิสัยทัศน์อย่างเข้าใจ (Vision explanation) หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีภาพทัศน์ของอนาคตที่ชัดเจนมีความเข้าใจในพันธกิจและเป้าหมายสูงสุด อธิบายอนาคตที่ต้องการและแสดงให้เห็นว่าสามารถบรรลุอนาคตนั้นได้อย่างไรมีการกำหนดเป้าหมายแสดงความมั่นใจและมุ่งมั่นตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นรวมทั้งทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจพร้อมกับความไว้วางใจและยอมรับกัน

2.4 การวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาวิธีการวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีหลายวิธีที่นักวิจัยและนักพัฒนาผู้นำใช้ในการวัด เพื่อประเมินความสามารถและคุณลักษณะของผู้นำในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การเปลี่ยนแปลงองค์กร และการกระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการปรับปรุงตนเองและองค์กร ต่อไปนี้คือลักษณะการวัดที่ใช้กัน คือ

1. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaires)

1.1 แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่นิยมใช้เพื่อวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างของแบบสอบถามที่ใช้ที่ใช้นกันมากที่สุด ได้แก่ แบบสอบถามที่พัฒนาโดย Bernard Bass และ Bruce Avolio (1994) โดยมีการประเมินผู้นำในหลายมิติ เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation), การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation), การดูแลเอาใจใส่ส่วนบุคคล (Individualized Consideration), และความเชื่อมั่นในตัวเอง (Idealized Influence)

1.2 แบบสอบถามที่ใช้ประเมินพฤติกรรมของผู้นำในด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างการเปลี่ยนแปลงภายในทีม ซึ่งพัฒนาโดย **Ohio State University Leadership Studies** โดยมีการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน แบบสอบถามที่ใช้ประเมินพฤติกรรมของผู้นำในด้านต่าง ๆ ถูกออกแบบมาเพื่อประเมินพฤติกรรมของผู้นำในด้านต่าง ๆ และมีการแบ่งออกเป็นหลายหมวดหมู่ โดยเน้นที่พฤติกรรมทั้งในด้านการให้คำแนะนำและการดูแลเอาใจใส่ (Consideration) และการกำกับดูแลและควบคุมงาน (Initiating Structure) ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการที่ผู้นำส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการสร้างแรงบันดาลใจภายใน

2. การสัมภาษณ์ (Interviews) การสัมภาษณ์ผู้นำและผู้ตามสามารถช่วยในการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านการตอบคำถามเชิงลึก โดยใช้คำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นและการพัฒนาผู้ตาม ตัวอย่างคำถามเช่น "คุณรู้สึกว่าเป็นเจ้านายของคุณช่วยคุณพัฒนาอย่างไรบ้าง?" แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีรากฐานมาจากการงานของ **James MacGregor Burns** และการพัฒนาต่อมาโดย **Bernard Bass**.

3. การสังเกตพฤติกรรม (Behavioral Observation) การสังเกตการปฏิบัติงานของผู้นำในสถานการณ์จริง เป็นวิธีที่ใช้ในการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยการดูพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออก เช่น การกระตุ้นให้ทีมมีความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หรือการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนา โดยใช้แนวคิดของ **Bernard M. Bass** ซึ่งเป็นนักวิชาการที่สำคัญในด้านนี้ โดยเฉพาะในกรณีของ **การใช้การสังเกตพฤติกรรมในสถานการณ์จริง** เป็นเครื่องมือหนึ่งในการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการประเมินลักษณะพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในเชิงการกระตุ้นการสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผู้ตาม

4. การวิเคราะห์ผลลัพธ์ (Outcome Analysis) การวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อาจพิจารณาจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรหรือ เป็นแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาโดย **Bernard M. Bass** และ **Bruce J. Avolio** โดย **Bass** และ **Avolio** ได้เสนอว่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (เช่น ประสิทธิภาพการทำงานของทีม ความพึงพอใจของพนักงาน และการลดอัตราการลาออก) สามารถใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการประเมินประสิทธิผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการประเมินนี้จะสะท้อนถึง **การกระตุ้นและพัฒนาผู้ตาม** รวมถึง **การสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก** ในองค์กร

5. การประเมินเชิงคุณภาพ (Qualitative Assessments) วิธีการนี้จะเน้นไปที่การสำรวจข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้นำและผู้ตามผ่านการสัมภาษณ์หรือการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งอาจรวมถึงการวิเคราะห์ข้อความจากการประชุมหรือการสนทนาของผู้นำ ซึ่งเป็นแนวคิดการประเมินเชิงคุณภาพเพื่อสำรวจประสบการณ์ของผู้นำและผู้ตามมาจาก **James MacGregor Burns** และ **Bernard M. Bass** โดยพวกเขาได้เน้นการใช้ **การสัมภาษณ์**, **การวิเคราะห์เอกสาร**, และ **การศึกษาเชิงลึก** เพื่อทำความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและความคิดของผู้ตามที่เกิดขึ้นจากผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า งานวิจัยของคนไทยที่มีการวัดโดยใช้แบบสอบถาม ได้แก่ งานวิจัยของสายใจ เจริญชัย (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร สำหรับผู้วิจัยได้ใช้การวัดแบบสอบถามตามแนวคิดของบาสและริกจิโอ (Bass, & Riggio, 2006) มุ่งเน้นสิ่งสำคัญหลัก คือ กระบวนการที่ผู้นำสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านความคิด ทักษะและพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาผู้ตามให้เติบโตเป็นผู้นำที่ดีในอนาคต ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

1. ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้ดังนี้

แซนเลอ (Chandler, 1992) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานเป็นเครื่องมือในการช่วยให้ผู้อื่นมีความรู้สึกมั่นคงมั่นใจในตนเองและงาน สามารถคิดตัดสินใจและจัดการกับงานของตนเองได้จนประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้

Kieffer (1984) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้ตระหนักสาเหตุของปัญหาและเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญปัญหาตลอดจนหาวิธีการแก้ปัญหา

Gibson (1995) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลค้นพบปัญหา ความต้องการของตนเองและให้บุคคลจัดการแก้ปัญหาได้โดยใช้ทรัพยากรเท่าที่จำเป็น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในพลังอำนาจสามารถควบคุมชีวิตตนเองได้

คานเทอร์ (Kanter, 1997) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ว่าเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเกิดความพึงพอใจในงานเพราะบุคคล ได้รับการสนับสนุน ได้รับข้อมูลข่าวสารได้รับทรัพยากร และได้รับโอกาส

เพ็ญนภา แดงค้อมยุทธ, ชุตินา มาลัย, และสุพรรณิ กัณห์ติลล (2560) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้ว่า เป็นการกระทำที่ให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมั่นใจและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้ภารกิจให้ประสบผลสำเร็จโดยได้รับการยอมรับสนับสนุนและมีอิสระในการตัดสินใจกระทำ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยให้พยาบาลหัวหน้าเวรเกิดความรู้สึกมีพลัง มีความสามารถ และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลหัวหน้าเวรปฏิบัติงานอย่างเต็มใจมีความสุขและมีความพึงพอใจในงานที่ทำงานซึ่งประกอบไปด้วย 4 ประการ คือ 1) การได้รับอำนาจ 2) การได้รับการสนับสนุน 3) การได้ข้อมูลข่าวสาร 4) การได้รับทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจให้อำนาจของผู้บริหาร แบ่งปันกับเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีจุดมุ่งหมายให้ทุกคนมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายขององค์กร ส่งเสริมให้กับผู้อื่น เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายเดียวกัน ในด้านการพยาบาลศาสตร์ได้มีนักวิชาการนำเอาแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้ในลักษณะของการพัฒนาพลังอำนาจของผู้ป่วยในการดูแลตนเอง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ป่วยเรื้อรัง ดังนั้น ปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่นำมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมสอดแทรกในการพัฒนา ทั้งระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่มองค์กรและชุมชน (อารีวรรณ อ่วมตานี, 2557) ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญและเป็นเป็นกลยุทธ์การบริหารที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรตั้งแต่ระดับบุคคล ทีมงานและองค์กรโดยได้รับจากผู้นำในการมี อิสระและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีความเชื่อมั่นในผู้ปฏิบัติงาน (Laschinger, Wong, Mc.Mabon, & Kaufmann, 1999) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญไว้หลายท่านดังนี้

อารีวรรณ อ่วมตานี (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ดังนี้

1. ระดับบุคคลในองค์กรพยาบาลในระดับผู้ปฏิบัติการคือการให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเกิดความมั่นใจในการทำงานของตนเองมากขึ้นและส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถไปเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้อื่นได้

2. ระดับผู้บริหารการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นเครื่องมือในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรดังต่อไปนี้

2.1 การแบ่งปันพลังอำนาจให้กับผู้อื่น เพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการบรรลุเป้าหมายทั้งตนเองและองค์กร มอบหมายงานที่ท้าทายและมีความสำคัญ ให้ข้อมูลที่จำเป็นในการงาน สนับสนุนการตัดสินใจของพนักงาน สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

2.2 การอยู่ร่วมกันของบุคคลในองค์กรที่ให้ประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคี สร้างระบบการสื่อสารที่โปร่งใส

2.3 การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถของตน เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้คำแนะนำและติชมอย่างสร้างสรรค์ รู้จักชื่นชมและให้รางวัลเมื่อพนักงานทำผลงานได้ดี สร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3. ระดับทีมงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับทีม คือการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและรับผิดชอบในผลงานและมีการปรับปรุงพัฒนาการอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้นด้วยอย่างมีประสิทธิภาพ

กินลาว์ (Kintlaw, 1995) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อระดับองค์กรเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนาตนเอง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆของบุคลากรและเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรว่าสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเกิดประสิทธิผลขององค์กร

อิสราภรณ์ ชมชื่น (2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ให้อำนาจในการปฏิบัติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจ และเข้าใจทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกความเป็นเจ้าของมีความพอใจต่อความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและองค์กร ช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจมีความสามารถ และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

จากการทบทวนพบว่าแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะประกอบไปด้วย 3 แนวคิด คือ 1) แนวคิดการเสริมพลังอำนาจด้านโครงสร้าง 2) แนวคิดการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ 3) แนวคิดการเสริมพลังอำนาจในผู้ใช้บริการ

1. แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง เป็นกระบวนการที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ บุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชาและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการหลายท่านที่เสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างเสริมพลังอำนาจด้านโครงสร้างได้แก่ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคอนเจอร์และคานูโก (Conger, & Kanungo, 1988) และเทรซี (Tracy, 1994) และมีทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจที่ได้รับความนิยม คือ แนวคิดและทฤษฎีของคานเทอร์ (Kanter)

1.1 แนวคิดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ คอนเจอร์ และคานูโก (Conger, & Kanungo, 1988) คอนเจอร์ และคานูโก (Conger, & Kanungo, 1988) ได้กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการมนุษย์ โดยแนวคิดนี้มีความเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชาและเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ถ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมโดยเสนอกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ ภาวะไร้อำนาจ (Condition leading to a psychological state of powerlessness) ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยต่างๆได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรเช่นมีการ ปรับเปลี่ยนนโยบาย กลยุทธ์หรือระบบการบริหารงาน ด้านการนิเทศมีการควบคุมติดตามหรือมีการใช้อำนาจมากเกินไป ด้านการให้รางวัล เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การเลือกเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการ เป็นขั้นตอนในการนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้อำนาจมาแก้ไขโดยการใช้องค์การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจและตั้งเป้าหมายร่วมกันมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับบุคคลอย่างสร้างสรรค์ มีการยกย่องชมเชย ยอมรับความสามารถของผู้ปฏิบัติและเพิ่มคุณค่าในงานโดยมีการวางแผน ออกแบบงานและประเมินผลงานกันเองของผู้ปฏิบัติงานโดยมีผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดี

ขั้นที่ 3 การช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความเชื่อในสมรรถนะแห่งตนเป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติ รู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพต่อความรับผิดชอบและสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยการนำไปสู่ เป้าหมายการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น การพูดคุยให้กำลังใจ สอบถามปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและต้องลดความรู้สึกกลัวความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานด้วย

ขั้นที่ 4 ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจจะช่วยให้รับรู้ถึงสมรรถนะของตนเอง มีความคาดหวังในการปฏิบัติงานและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการที่จะทำให้สำเร็จ

ขั้นที่ 5 พฤติกรรมที่เกิดขึ้นทำให้มีผลต่อการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่นมีความอดทนและความคิดสร้างสรรค์

1.2 แนวคิดขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจของเทรซี (Tracy,1990) กำหนดขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ 10 ขั้นตอนประกอบด้วย

1) ให้ความชัดเจนกับงานที่รับผิดชอบ (Clearly define responsibilities) ของผู้ปฏิบัติงานและร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจขององค์กร

2) มอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate authority) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย

3) กำหนดมาตรฐานการทำงาน (Set standards of excellence) องค์กรให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานไปถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้

4) มีการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและการทำงานตามความสนใจและความสามารถ

5) ให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide knowledge and information) เกี่ยวกับ องค์กรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการ ทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน

6) ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Give feedback) เกี่ยวกับการทำงาน

7) ให้การยกย่องยอมรับ (Recognition) ในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

8) ให้ความไว้วางใจ (Trust) ในการทำงานโดยให้อิสระในการตัดสินใจ

9) ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail) โดยผู้บริหารต้องยอมรับข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นโดยร่วมรับผิดชอบกับผู้ปฏิบัติงาน

10) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (Respect)

1.3 แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรของคานเทอร์ (Kanter, 1993 as cited in Laschinger et al., 1999) ซึ่ง อาร์ยัวร์ธ อ่วมตานี (2557) ได้นำแนวคิดมาอธิบายไว้ว่าเป็นเจ้าของทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร (Kanter, Theory of Organization Empowerment) ได้กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรและทัศนคติของบุคคลซึ่งจะถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้มีอำนาจที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน แหล่งประโยชน์ซึ่งจะมีผลให้ทัศนคติเปลี่ยนไป โดยอำนาจดังกล่าวมีทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดังนี้

1) อำนาจที่เป็นทางการ (Formal power) เป็นอำนาจที่พบการทำงานที่มีรูปแบบที่เห็นได้ชัดในองค์กรคือ งานที่มีความยืดหยุ่น งานที่เป็นที่ยอมรับ งานที่ตัดสินใจด้วยความรอบคอบ งานที่มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาสัมพันธ์กับกระบวนการการร่วมมือสนับสนุนจากภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้บรรลุเป็นเป้าหมายขององค์กร

2) อำนาจที่ไม่เป็นทางการ (Informal power) เป็นอำนาจที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ของบุคคลากรที่มีความสำคัญในองค์กร เป็นอำนาจที่แต่ละคนมีอยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กรเช่นผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา บุคคลที่เกี่ยวข้องทางการเมือง การได้รับอำนาจจากทั้ง 2 ส่วนนี้ ทำให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ 4 ด้านดังนี้

2.1) การได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่หน่วยงานให้การส่งเสริมในด้านการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การตัดสินใจในการแก้ปัญหา ได้แสดงความคิดสร้างสรรค์เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2.2) การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การให้ข้อมูลที่สนับสนุนจากการตัดสินใจ การวางแผนงานนโยบายต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น

2.3) การได้รับโอกาส หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหือผู้ช่วยให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเช่นการเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มพูนทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานเช่นการได้ศึกษาดูงานและการยกย่องชมเชยได้รับการยอมรับให้คำยกย่องชมเชยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจทำให้เกิดประสิทธิภาพของงาน

2.4) การได้รับทรัพยากร หมายถึง การจัดหาสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ บุคลากร ค่าตอบแทน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรตามแนวคิดของของคานเทอร์นั้นไม่ใช่เพียงการมอบอำนาจให้บุคลากรแต่เป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์โดยเน้นที่การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีข้อมูลที่เพียงพอและได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีองค์ประกอบสำคัญคือ 1) อำนาจ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1.อำนาจทางการ ที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร เช่น การมีอิสระในการทำงาน การตัดสินใจและการสร้างสรรค์ 2. อำนาจไม่เป็นทางการ เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอกองค์กร 2) การสร้างเสริมพลังอำนาจแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ 1.การได้รับการสนับสนุน เช่น ได้รับการสนับสนุนในการตัดสินใจ การแก้ปัญหาและการแสดงความคิดสร้างสรรค์ 2.การได้รับข้อมูลข่าวสาร เช่น ได้รับข้อมูลที่จำเป็นในการทำงานและการพัฒนาตนเอง 3.การได้รับโอกาส ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การเลื่อนขั้น การฝึกอบรม และการได้รับการยอมรับ 4.การได้รับทรัพยากร ได้รับ

ทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน เช่น งบประมาณ อุปกรณ์ และบุคลากร การสร้างเสริมพลังอำนาจทั้ง 4 ด้านนี้จะส่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพิ่มความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เพิ่มความผูกพันกับองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของคานเทอร์นี้จะเน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตและการพัฒนาของบุคลากรซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งบุคคลและองค์กรในระยะยาว

4. แนวคิดการสร้างเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ

จะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างพลังซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในให้กับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การรับรู้ถึงความสามารถของตน การรับรู้ว่าคุณมีความสำคัญต่องาน และงานมีความหมายต่อตนเอง

ในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานนั้น ต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งด้านโครงสร้างและด้านจิตใจไปพร้อม ๆ กันจากผลการวิจัยหลายเรื่องที่ผ่านมาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างเป็นส่วนที่จะช่วยผลักดันให้เกิดการสร้างเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ จะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล ดังนั้นการสร้างเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างพลังซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในให้กับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การรับรู้ถึงความสามารถของตน การรับรู้ว่าคุณมีความสำคัญต่องาน และงานมีความหมายต่อตนเอง เป็นต้น

คอนเจอร์ และคาร์นูก (Conger, & Kanungo, 1988) ได้กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งประกอบทั้งการสร้างเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งด้านโครงสร้างและด้านจิตใจ โดยด้านโครงสร้างผู้บริหารจะเน้นการบริหารจัดการ ส่วนการสร้างเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นด้านของจิตวิทยา จะเน้นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสำคัญของงานและของตนเองที่มีต่องาน นอกจากแนวคิดของคอนเจอร์ และคาร์นูก แล้ว โทมัส และเวลเฮาส์ (Thomas, & Velthouse, 1990) และ สเปรตเซอร์ (Spreitzer, 1995) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเช่นกันดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 แนวคิดการสร้างเสริมสร้างพลังอำนาจของโทมัสและเวลเฮาส์ โทมัสและเวลเฮาส์ (Thomas & Velthouse, 1990) ได้เสนอรูปแบบการรับรู้การสร้างเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในของบุคคล และผลของงานที่ได้จะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ในบทบาทของบุคคลนั้นๆ และเป็นการให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานในด้านการรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถของตนเองในการทำงาน ซึ่ง โทมัสและเวลเฮาส์ ได้เสนอแบบแผนการรับรู้การสร้างเสริมสร้างพลังอำนาจ (Cognitive model of empowerment) ซึ่งประกอบด้วย ส่วนที่เป็นเหตุการณ์แวดล้อม (Environmental events) พฤติกรรม (Behavior) และ การวัดประเมินงาน (Task assessment) ตามแนวคิดแบบแผนการรับรู้การสร้างเสริมสร้างพลังอำนาจ ในส่วนของเหตุการณ์แวดล้อม

(Environmental events) จะเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นรวมทั้งบุคคลแวดล้อมตัวเราด้วย เช่น หัวหน้างาน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนสนิท การจัดฝึกอบรม เป็นต้น เหตุการณ์แวดล้อม จะส่งผลกระทบต่อ การประเมินงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผลกระทบต่องาน (Impact) เป็นการประเมินระดับของพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการทำงาน เช่น ความตั้งใจในการทำงาน เป็นต้น 2) ความสามารถในการงาน (Competence) เป็นการประเมินระดับความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ 3) ความหมายของงาน (Meaningfulness) เป็นการประเมินความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานรวมถึงความใส่ใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย และ 4) โอกาสทางเลือก (Choice) เป็นการประเมินความรับผิดชอบในการกระทำของแต่ละบุคคล การเลือกและคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เมื่อได้รับการประเมินผลอย่างใดอย่างหนึ่ง จะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น (Activity) มีสมาธิมุ่งมั่นในการทำงาน (Concentration) การแสดงออกถึงความคิดริเริ่มใหม่ๆ (Initiative) ความสามารถในการเผชิญกับปัญหา (Resiliency) และการมีพฤติกรรมยืดหยุ่น (Flexibility) ปรับตัวอย่างเหมาะสมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมเหล่านี้ก็สามารถส่งผลไปถึง เหตุการณ์แวดล้อมด้วย เช่น ถ้าได้รับการประเมินออกมาดี หัวหน้าจะให้ความไว้วางใจมากขึ้น แต่ถ้า ผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ หัวหน้าต้องดูแลบุคคลนั้นอย่างเคร่งครัดมากขึ้น

4.2 แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของ สปริตเซอร์ Spreitzer

สปริตเซอร์ Spreitzer (1995) ได้เสนอองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งผ่านการทดสอบการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบยืนยัน (Confirmatory factor analysis) พบว่า มี 4 องค์ประกอบตรงตามที่โทมัสและเวลเฮาส์ (Thomas, & Velthouse, 1990) ได้ระบุไว้ คือ การรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถในการทำงาน การตัดสินใจด้วยตนเอง และผลกระทบต่อหน่วยงาน ซึ่งสปริตเซอร์ (Spreitzer, 1995) ให้ความหมายไว้ดังนี้

- 1) การรับรู้ความหมาย (Meaning) หมายถึง การเห็นคุณค่ากับเป้าหมายของงาน และบทบาทของตนเอง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความทุ่มเทให้กับงานเกิดความกระตือรือร้นเพิ่มมากขึ้น
- 2) ความสามารถในการทำงาน (Competence) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ ว่าตนเองมีความสามารถ และทักษะประสบความสำเร็จในงานที่ทำได้
- 3) การตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-determination) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจอย่างอิสระ และมีการควบคุมการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้
- 4) ผลกระทบต่อหน่วยงาน (Impact) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ ว่าตนเองมีส่วนทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

การเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารในฐานะผู้นำ

สจ๊วต (Stewart (1994) กล่าวว่าในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ บทบาทที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องใช้ในการบริหารจัดการและการนำผู้ปฏิบัติงานมีดังนี้

1. การเสริมสร้าง (Enabling) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติของบุคลากร เช่น เวลา เงิน วัสดุ อุปกรณ์และบุคลากร นอกจากนี้ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยการเตรียมผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้และทักษะ มีความเข้าใจและมีประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนได้รับการฝึกอบรม อีกทั้งโอกาสแสดงความสามารถ

2. การอำนวยความสะดวก (Facilitating) ผู้บริหารต้องให้ข้อมูลที่จำเป็นและเพียงพอในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่มาขัดขวางการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ ตลอดจนจัดระบบภายในองค์กรที่ส่งเสริมความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

3. การให้คำปรึกษา (Counseling) ผู้บริหารต้องสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

4. การให้ร่วมมือ (Collaborating) ผู้บริหารต้องไม่อาศัยอำนาจจากตำแหน่งหน้าที่สั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานตามคำสั่ง แต่ควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและให้ความร่วมมือกับผู้ปฏิบัติ

5. การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) ระบบที่เลี้ยง มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติ ทั้งในด้านความรู้และความชำนาญ เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของงาน อีกทั้งยังเป็นการรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

6. การสนับสนุน (Supporting) ผู้บริหารมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ให้มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ รวมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจในกรณีทำงานไม่ประสบความสำเร็จหรือทำงานผิดพลาด

นอกจากนี้ กูเดน และคริสแมน (Gunden, & Crissman, 1992) ได้กล่าวถึงทักษะของผู้นำ เพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจดังนี้

1. ความไว้วางใจ (Trust) ผู้นำต้องสร้างและคงไว้ซึ่งความไว้วางใจ โดยเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ รู้จักกาลเทศะ มีความซื่อสัตย์ รักษาข้อมูลพินและสัญญา

2. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ผู้นำจะต้องได้รับข้อมูลย้อนกลับว่ารูปแบบการทำงานเป็นอย่างไร มีข้อดี ข้อเสีย หรือมีสิ่งใดบ้างที่ต้องปรับปรุง

3. การสอนและการปฏิบัติเป็นแบบอย่าง (Teaching coaching and role modeling) ผู้นำสามารถสอนและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน

4. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารสองทาง โดยสื่อสารได้หลายรูปแบบ เช่น การประชุมย่อย การพบปะกันในแผนก การประชุมปรึกษา เพื่อให้ได้รับข่าวสารร่วมกัน

5. การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) ควรมีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นการสนับสนุนการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อให้ทุกคนรู้สึกถึงการมีส่วนร่วม รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน ทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่า

6. การสนับสนุนในทางบวก (Positively support) ผู้นำจะต้องสร้างหรือให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติในการสร้างรูปแบบทางความคิด เพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ เป็นการคำนึงถึงการเสริมแรงทางด้านจิตใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเองที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจนี้ มีผู้เสนอแนวคิดไว้คล้ายคลึงกัน คือ แนวคิดของ โทมัส และ เวลเฮาส์ (Thomas, Vethouse, & Spreitzer, 1997) ความต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ความหมายของงาน รับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง สามารถตัดสินใจเองได้ และรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้จักคุณค่าของตนเองเพิ่มสมรรถนะของตน และเกิดความพึงพอใจในงาน

5. แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในผู้ให้บริการ เป็นการเสริมพลังที่เน้นให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพของบุคคลทางบวก โดยการเพิ่มคุณค่าแห่งตน ความสามารถของตนเป็นแนวคิดแบบพลวัตที่มีทั้งการให้และการรับ มีการแลกเปลี่ยนและมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สร้างความเข้มแข็งให้บุคคลเพื่อมุ่งการแก้ปัญหา การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นพิจารณาได้ว่า เป็นทั้งกระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงควมมีคุณภาพและเอกลักษณ์ของบุคคล อีกทั้งยังเป็นแนวคิดในการดำเนินการ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Gibson, 1991) เป็นการเพิ่มควมมีคุณค่าแห่งตน (Self-esteem) และความสามารถของตน (Self-efficacy) หรือเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคคลในทางบวก (Wallerstein, & Barnstein, 1988) นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม แนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจที่นำมาใช้ในการดูแลผู้ป่วย ได้แก่ แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของ กีบสัน (Gibson, 1991)

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของกิบสัน

กิบสัน (Gibson, 1991) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดแบบพลวัตร (Dynamic concepts) ที่มีทั้งการให้และการรับ มีการแลกเปลี่ยน และมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สร้างความเข้มแข็งให้กับบุคคล เพื่อมุ่งเน้นการแก้ปัญหาโดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านผู้รับบริการ ด้านผู้ให้พยาบาล และ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับบริการกับพยาบาล

1. ด้านผู้รับบริการ ผู้รับบริการจะเป็นผู้ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากพยาบาล เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง (Self-determination) มีสมรรถนะในตน (Self-efficacy) ควบคุมตนเองได้ (Self of control) มีแรงจูงใจ (Motivation) เรียนรู้ (Learning) เจริญเติบโต (Growth) มีความรู้สึกเป็นนายตนเอง (Sense of mastery) มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Sense of connectedness) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น (Improved quality of life) สุขภาพดีขึ้น (Better health) และมีจิตสำนึกในการตัดสินใจสังคม (Sense of social justice)

2. ด้านผู้ให้การพยาบาล ผู้ให้การพยาบาลหรือตัวพยาบาล จะเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้รับบริการ โดยพยาบาล จะมีบทบาทเป็นผู้ช่วยเหลือ (Helper) ผู้สนับสนุน (Support) ผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) ผู้สอน (Educator) ผู้ให้คำปรึกษาแหล่งทรัพยากร (Resource consultant) ผู้ใช้แหล่งทรัพยากร (Resource mobilizer) ผู้เอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitator) ผู้ส่งเสริม (Enabler) และผู้พิทักษ์สิทธิประโยชน์ให้ผู้รับบริการ (Advocate)

3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับบริการกับพยาบาลเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยมีความไว้วางใจกัน (Trust) เห็นใจกัน (Empathy) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participatory decision-making) วางเป้าหมายร่วมกัน (Mutual goal-setting) ทำงานร่วมกัน (Co-operation) ให้ความร่วมมือกัน (Collaboration) เอาชนะอุปสรรค (Overcoming organizational barriers) มีการจัดการอย่างเป็นระบบ (Organizing) มีการต่อรอง (Lobbying) และ มีการดำเนินการอย่างชอบธรรม (Legitimacy) จากองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน จะเห็นได้ว่า พยาบาลมีบทบาทในการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยการดึงเอาแหล่งประโยชน์ทั้งภายในตนเองและแหล่งประโยชน์ในสิ่งแวดล้อมของผู้ป่วยมาใช้ในการสร้างเสริมให้ผู้รับบริการสามารถปรับตัวเองได้ และเห็นคุณค่าในตนเอง ต่อมากิบสัน (Gibson, 1995) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในมารดาที่ดูแลเด็กป่วยเรื้อรัง จากผลการวิจัยดังกล่าว กิบสันได้สรุปรูปแบบกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การค้นพบสภาพการณ์จริง (Discovering reality)

เป็นการรับรู้และทำความเข้าใจและยอมรับเหตุการณ์และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนตามสภาพที่เป็นจริง ทำความเข้าใจข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ในขั้นนี้จะมีการตอบสนองของบุคคล 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านการคิดรู้ และด้านพฤติกรรม

การตอบสนองด้านอารมณ์ (Emotional response) เมื่อบุคคลรับรู้และต้องเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น จะเกิดความรู้สึกสับสน ไม่แน่ใจ ต่อต้าน วิตกกังวล กระวนกระวาย กลัว โกรธ ความรู้สึกดังกล่าวเกิดจากการที่บุคคลไม่สามารถยอมรับกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาพของความเป็นจริงได้ เนื่องจากการขาดความรู้ ความเข้าใจในการดูแลที่จะเกิดขึ้น ทำให้บุคคลรู้สึกคับข้องใจคิดว่าตนเองป่วยและไม่สามารถกลับคืนสู่ภาวะสุขภาพที่ดีได้ แต่ถ้าบุคคลมีการเปลี่ยนความคิดโดยมีความหวังว่าตนเองมีโอกาสมิอาจการดีขึ้นได้ แต่อาจจะต้องอาศัยระยะเวลาเป็นตัวช่วย การคิดในลักษณะนี้จะช่วยให้บุคคลมีกำลังใจขึ้น พยายามค้นหาปัญหา สาเหตุที่เกิดขึ้นตามสภาพที่เป็นจริง ซึ่งจะช่วยให้สามารถดูแลตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

การตอบสนองทางการคิด (Cognitive responses) เมื่อบุคคลรู้สึกสูญเสียความสามารถหรือไม่มั่นใจในการดูแลตนเอง ระยะนี้บุคคลจะแสวงหาความช่วยเหลือจากสิ่งรอบข้าง โดยการหาข้อมูลความรู้ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ไม่ว่าจะเป็นการอ่านหนังสือ การถามแพทย์ พยาบาล ผู้ป่วยอื่น ๆ ซึ่งประสบเหตุการณ์ที่คล้ายคลึงกัน เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจเหตุการณ์และสถานการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้น ในระยะนี้บุคคลจะใช้ข้อมูลความรู้ทั้งหมดที่ได้จากการแสวงหาจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ต่อไป

การตอบสนองทางพฤติกรรม (Behavioral responses) โดยบุคคลจะรับรู้และตระหนักว่า การดูแลตนเองเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของตน การที่บุคคลคิดว่าสิ่งที่ได้ทำ เป็นสิ่งที่ดีที่สุดที่สามารถทำได้ขณะนั้น และมองปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่ดี พยายามทำความเข้าใจกับปัญหาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจนสามารถรู้ชัดเจนว่าสิ่งที่ตนเองต้องการการดูแลอย่างแท้จริงคืออะไร เกิดความเข้าใจ ชัดเจนในการดูแล ตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง ใช้ประสบการณ์การแก้ปัญหาที่ผ่านมา มาประยุกต์กับสถานการณ์ใหม่ ในขั้นนี้การกระทำของบุคคลจะได้รับข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลที่เกี่ยวข้องว่า ความวิตกกังวลจนเกินไป จะทำให้รู้สึกสับสน คับข้องใจ และไม่มั่นใจ จนในที่สุดบุคคลจะตระหนักได้เองถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และเปลี่ยนความคิดเป็นเชิงบวกว่าปัญหาทุกอย่างก็จะสามารถแก้ไขได้

ขั้นตอนที่ 2 การสะท้อนความคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical reflection)

การสะท้อนความคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นการทบทวนเหตุการณ์ สถานการณ์ อย่างรอบคอบ เพื่อการตัดสินใจและการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม เป็นการฝึกทักษะในการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ปัญหา เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกคับข้องใจในการดูแล สามารถค้นหาสภาพการณ์จริง แสวงหาทางเลือก การพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณ เกิดมุมมองใหม่ จะส่งผลให้บุคคลได้พัฒนาตนเองขึ้น ช่วยให้ออกมาพิจารณาปัญหา ประเมิน และคิดวิเคราะห์ถึงสถานการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งหมดในแง่มุมต่าง ๆ ทำให้เข้าใจมากขึ้น นำไปสู่การแก้ปัญหา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

ในขั้นนี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาความรู้สึกมีพลังอำนาจในการควบคุมตนเอง (Sense of personal control) ถ้าบุคคลผ่านขั้นตอนนี้ไปได้ จะทำให้บุคคลรู้สึกเข้มแข็ง มีความสามารถ และมีพลังเพิ่มขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมและลงมือปฏิบัติ (Taking charge)

ในขั้นตอนนี้ บุคคลจะตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติที่ตนเองคิดว่าเหมาะสมและดีที่สุด การที่บุคคลจะมีทางเลือกได้หลายวิธี ก็ขึ้นกับการแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาของบุคคลนั้น ถ้าบุคคลมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้อื่น เพื่อเป็นสิ่งที่ช่วยประกอบการตัดสินใจด้วยตนเอง การตัดสินใจเลือกปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อควบคุมและจัดการกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกิดการยอมรับตนเอง (Self-determination) การจะตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติที่ตนเองคิดว่าเหมาะสมและดีที่สุด จะอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้ 1) เป็นวิธีที่แก้ปัญหาให้แก่ตนเอง 2) สอดคล้องกับการดูแลรักษาของทีมสุขภาพ 3) ได้รับการเอาใจใส่และสามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง 4) ผ่านการปรึกษาและยอมรับจากทีมสุขภาพแล้ว และ 5) เป็นวิธีที่ยอมรับได้ และเปิดกว้างให้บุคคลอื่นนำไปใช้ได้ ดังนั้นในขั้นตอนนี้ ทั้งพยาบาลและผู้รับบริการต้องมีส่วนร่วมหาข้อมูล มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมอภิปรายกับทีมสุขภาพ และร่วมกันตัดสินใจปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ (Holding on)

เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในระยะนี้ เมื่อเกิดปัญหาพยาบาลและผู้รับบริการจะร่วมมือแก้ไขปัญหา เมื่อนำวิธีการที่เลือกใช้ไปปฏิบัติแล้วเกิดประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จ บุคคลก็รู้สึกมั่นใจ รู้สึกมีพลังอำนาจ มีความสามารถและถือว่าเป็นข้อผูกพันในการปฏิบัติที่จะคงไว้ซึ่งพฤติกรรมการแก้ปัญหาสำหรับใช้ในครั้งต่อไป

การเสริมสร้างพลังอำนาจทั้ง 4 ขั้นตอน เป็นกระบวนการระหว่างบุคคลที่มีความเชื่อมโยงและมีความต่อเนื่องกัน การที่บุคคลจะผ่านแต่ละขั้นตอน บุคคลต้องมีพลังใจ พลังความคิดจากปัจจัยต่าง ๆ มาช่วยกันสร้างเสริมแรงใจ ให้บุคคลรู้สึกมั่นใจที่จะแก้ปัญหาให้ได้ด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามผลการวิจัยดังกล่าวมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถนำไปอ้างอิงกับกลุ่มประชากรได้ เนื่องจากกระบวนการดังกล่าวเป็นข้อค้นพบจากกลุ่มตัวอย่างเฉพาะกลุ่มซึ่งต้องมีการพัฒนาโดยอาศัยการวิจัยเชิงปริมาณก่อนนำกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจดังกล่าวมาใช้เป็นแนวคิด (Concept) ที่ใช้ได้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ต่อไป

6. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมพลังอำนาจของคานเทอร์ (Kanter)

จากแนวคิดของคานเทอร์ (Kanter, 1993 as cited in Laschinger, et. al., 1999) ซึ่งเป็นเจ้าของทฤษฎีการสร้างเสริมพลังอำนาจในองค์กร (Kanter Theory of Organization Empowerment) ได้เสนอว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรม

ขององค์กรและทัศนคติของบุคคลหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมี ตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้มีอำนาจที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุนแหล่งประโยชน์ซึ่งจะทำให้ทัศนคติเปลี่ยนไป อำนาจดังกล่าวจะได้รับมาจาก 2 แหล่ง คือ

1. อำนาจที่เป็นทางการ (Formal power) เป็นอำนาจที่พบในการทำงานที่มีรูปแบบที่เห็นได้ทั้งในองค์กร คืองานที่มีความยืดหยุ่น งานที่เป็นที่ยอมรับ งานที่ตัดสินใจด้วยความรอบคอบ งานที่มีความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับกระบวนการร่วมมือสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. อำนาจที่ไม่เป็นทางการ (Informal power) เป็นอำนาจที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความสำคัญในองค์กร เป็นอำนาจที่แต่ละคนมีอยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร เช่น บุคคลที่เกี่ยวข้องทางการเมือง ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

อำนาจทั้งสองส่วนนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน

1. การได้รับทรัพยากร ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการจัดหาสิ่งที่จำเป็นในการสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ดังนี้

1.1 ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วยวัสดุอุปกรณ์ (material) เงินทุน (fund) ขอบเขต (Space) ระยะเวลา (time) ซึ่งวัสดุอุปกรณ์ หมายถึงอาคารสถานที่ที่ให้ความสะดวกหรือเอื้อต่อการปฏิบัติงานเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เงินทุน หมายถึง งบประมาณที่องค์กรจัดสรร เพื่อใช้ในกิจกรรมของแต่ละแผนก ขอบเขต หมายถึง การเปิดช่องทางให้กับบุคคล ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนเวลา หมายถึง การใช้เวลาที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2 ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรส่วนบุคคล ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับตนเองด้านบวก ทักษะการรับรู้ ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญ ในงาน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรภายในที่ผู้นำควรสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดขึ้นเพื่อสามารถบริหารทรัพยากรภายนอก ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เป็นการเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากได้รับการตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันในงาน และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความสุขในการทำงาน

2. การได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธี การให้การยอมรับและเห็นชอบตามกฎหมาย ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงาน รวมไปถึงการทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Porter-O'Grady, 1986) การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้

ปฏิบัติแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้โอกาสตัดสินใจแก้ปัญหา พัฒนางาน หรือปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติให้ดีขึ้น การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการ(Feedback) การยืดหยุ่นในการปฏิบัติ การยอมรับในความผิดพลาด การแสดงผลงานที่ทำสำเร็จ การแสดงความห่วงใย รับฟัง และเข้าใจปัญหาทุกด้านของบุคลากร ตลอดจนสุขภาพจิต ยิ้มแย้มและเป็นกันเองกับบุคลากร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บุคลากรรู้สึกสุขใจ และมีคุณค่า มีการรับรู้ถึงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมมีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียรและยึดมั่นต่อองค์กร

3. การได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งได้แก่ ข้อมูลความรู้ทางเทคนิค ทักษะความชำนาญในการรับข่าวสารการเมือง ข้อมูลข่าวสารที่ผู้บริหารควรแบ่งปันให้ผู้ปฏิบัติ ควรเป็นข้อมูลที่มั่นใจและวางแผนในการดำเนินการและได้รับข้อมูลข่าวสาร ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้การเคลื่อนไหว ทราบนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร ข้อมูลข่าวสารที่ได้ ควรมีการสื่อสารแบบสองทางรับข่าวสารที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ปฏิบัติไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพื่อที่จะทราบว่ามีอะไรเกิดขึ้นบ้างในองค์กร (Gunden, & Crissman, 1992) ผู้ปฏิบัติจะรู้สึกเกี่ยวกับการกระทำของผู้บังคับบัญชาส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในงานและประสิทธิผล

4. การได้รับโอกาส ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการได้รับโอกาส (Kanter, 1977) แบ่งได้เป็น 3 ด้าน

4.1 การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) การส่งเสริมสนับสนุนผู้ที่เลื่อนตำแหน่ง พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ให้สามารถปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

4.2 การได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ (Competence and skill) การให้โอกาสในการไปอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน หรือลาศึกษาต่อ

4.3 การได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับ (Reward and recognize) ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานดี โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชย ประกาศเกี่ยวกับการให้รางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกตัวเองมีคุณค่า

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกนำ แนวคิดของคานเทอร์ (Kanter, 1993) มาเป็นแนวคิดหลักในเรื่อง การเสริมพลังอำนาจด้านโครงสร้าง เพื่อเน้นให้เห็นความสำคัญขององค์กรทำให้เกิด โครงสร้างการบริหารองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างจิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากปัญหาในหน่วยงานจะไม่สามารถแก้ไขได้ถ้าพึ่งเพียงเป็นส่วนหนึ่ง โครงสร้าง

ปัจจัยที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ทักษะและแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติว่าประกอบด้วยอำนาจและโอกาส ซึ่งการได้รับอำนาจมาจาก การได้รับการสนับสนุน การรับข่าวสาร การได้รับทรัพยากรและความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร

7. การวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเลือกใช้เครื่องมือในการวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและมิติของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ต้องการวัด หากต้องการวัดความรู้สึกของบุคคลควรใช้เครื่องมือที่วัดการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจ เช่น มาตรวัดของ Spreitzer ประกอบไปด้วย 4 มิติ ได้แก่ ความหมาย ความสามารถ การตัดสินใจด้วยตนเอง ผลกระทบ เครื่องมือนี้นักใช้แบบมาตรส่วนประมาณค่า (Likert Scale) เช่น 5 ระดับเป็นต้น แต่หากต้องการวัดสภาพแวดล้อมและโอกาสที่บุคคลได้รับควรใช้เครื่องมือที่วัดการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้าง เช่น แบบสอบถามของ Kanter เครื่องมือนี้นักใช้วัดการเข้าถึงโอกาส ข้อมูลข่าวสาร การใช้ทรัพยากร และการสนับสนุนในงาน

กล่าวโดยสรุปการวิจัยในครั้งนี้มีงานวิจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ใช้แบบสอบถาม ได้แก่ งานวิจัยที่ศึกษาการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล (เนตรนภา สาสังข์, นิตยา เพ็ญศิริณาม, อารยา ประเสริฐชัย, 2559) งานวิจัยนี้ทดสอบทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์การของคานเทอร์ (Kanter, 1993) โดยการศึกษาพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 โดยใช้แบบสอบถามเพื่อวัดการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคานเทอร์ที่ว่า การได้รับโอกาส การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร และการสนับสนุนจะส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัย ได้เลือกการใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของคานเทอร์ (Kanter, 1993) มาเป็นแนวคิดหลักที่มุ่งเน้น การสร้างสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยให้พยาบาลหัวหน้าเวรเกิดความรู้สึกมีพลัง มีความสามารถ และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลหัวหน้าเวรปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและมีความสุขและมีความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งประกอบไปด้วย 4 ประการ คือ 1.การได้รับอำนาจ 2.การได้รับการสนับสนุน 3.การได้ข้อมูลข่าวสาร 4. การได้รับทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1. ความหมายของความสุขในการทำงาน

ในการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานนั้นได้มีการเสนอแนวคิดในหลายมุมมอง ซึ่งมีการใช้คำศัพท์ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานและอธิบายถึงสิ่งบ่งชี้ความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้

ธนัชพร เลขวัต และรัชนิวรรณ วณิชยณอมลี (2560) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงาน คือความรู้สึกที่ดีเป็นไปในเชิงบวกทางบวกส่งผลให้มีความรู้สึกที่ดีต่องานและสภาพแวดล้อมของงานที่ทำ ที่ต้องรับผิดชอบ เกิดความพึงพอใจ เกิดความสนุกสนาน และเกิดความตั้งใจในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันให้สร้างผลงานที่ดีออกมา

มุกจิตา อยู่ม่วง (2561) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นไปในทางบวก ทำให้บุคคลรู้สึกชื่นชอบ มีความพึงพอใจ และสนุกกับงานที่ตนทำ จนเกิดแรงผลักดันในการสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้กับตนเอง และองค์กร สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

ภัทรดา ฉลองบุญ (2561) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีความสุข ก่อทำให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขกับในงานที่ทำ รู้สึกความภูมิใจในงานที่ทำร่วมกับคนอื่น ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง การได้รับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อย่างต่อเนื่อง จะทำให้การทำงานได้อย่างมีความสุข

พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2562) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์หรือความรู้สึก ที่บุคคลแสดงออกมาในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์กรสูงและทำงานที่ได้รับการมอบหมายทันทีและยินดีทำงานอย่างเต็มที่

จากความหมายที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นภายในใจของบุคคลเมื่อได้ทำงานที่ตนเองรักและชอบ โดยมีองค์ประกอบหลัก คือ 1) ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) อารมณ์เชิงบวก เป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นขณะทำงานเช่น ความสุข ความสนุกสนาน ความตื่นเต้น ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานที่สำเร็จลุล่วง การได้รับการยอมรับหรือการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี 3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง เป็นความรู้สึกที่ผูกพันกับงานและองค์กร รู้สึกเป็นเจ้าของงานและมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 4) การเติบโตและพัฒนา เป็นความรู้สึกที่ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากการทำงานรวมถึงการได้รับโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน 5) ความสัมพันธ์ที่ดี เป็นความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาการได้รับการสนับสนุนและความช่วยเหลือจากผู้อื่น

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1 แนวคิดของไดเนอร์ (Diner, 2003) ได้อธิบายความสุขในการทำงาน กับความสุขในชีวิต ว่าความสุขในการทำงาน คือ

2.1.1 ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่มีความหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจสมเหตุผลผลเข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2.1.2 ความพึงใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและ ชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการ ทำงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมายตลอดจน งาน ทำให้เกิดประโยชน์ตนเองและสังคม

2.1.3 อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึก เป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรรรษาสนุกสนานกับการทำงาน ยิ้ม แยมแจ่มใสเบิกบานใจ ได้ เสมอขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตน กระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ กระทำ

2.1.4 อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่ เป็นทุกข์กับสิ่งที่ ไม่ดีที่ เกิดขึ้นในที่ ทำงานเช่นคับข้องใจเบื่อหน่าย เศร้าหมองไม่ สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือ ไม่ถูกต้องอยาก ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

2.2 แนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) ได้ให้คำจำกัดความของความสุขในการทำงาน (Joy at work) ไว้ว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลจากการเรียนรู้ที่เกิดจากการทำงาน และการสร้างสรรค์ของตนเองการประสบความสำเร็จ ในการทำงาน ซึ่ง แสดงออกในลักษณะอารมณ์ มุ่งองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน คือ

2.2.1 การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ ทำงานการมีสัมพันธภาพที่ดีจากความ ร่วมมือช่วยเหลือกัน การสนทนอย่างเป็นมิตร ด้วยความรู้สึกที่เป็นสุข และการได้อยู่ท่ามกลางเพื่อน ร่วมงาน ที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2.2.2 ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรูว่าตนมีภารกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีกระตือรือร้น ตื่นเต้นใจพลัดพลินและเต็ม ใจที่จะปฏิบัติงานรู้สึกเป็นสุขและภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.2.3 ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงความรู้สึกว่าได้ รับมอบหมายให้ทำงาน ที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานทำ ให้รู้สึก มีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จของงาน

2.2.4 การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความ เชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.2.3 แนวคิดของวาร์ (war, 2007) อธิบายว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนอง ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

1) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคล ในขณะที่ทำงานมีความพอใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) เป็น ความรู้สึกอยากทำงาน มีชีวิตชีวาในการ ทำงาน

3) ความสุขสบายในการทำงาน (Comfort) โดยบุคคลจะรู้สึกสบายใจในการทำงาน ไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ความสุขในการทำงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

2.2.4 แนวคิดของฟิชเชอร์ (Fisher, 2010) ได้แบ่ง ความสุขในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ คือ

1) ระดับชั่วคราว (Transient Level) คือ สภาวะอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลโดย อารมณ์ดังกล่าวเป็นสภาพอารมณ์ชั่วคราวและเป็นอารมณ์ที่ไม่ต่อเนื่องเกิดขึ้นและผันแปรภายในตัวบุคคล ความสุข ในการทำงานระดับชั่วคราวประกอบด้วย สภาวะอารมณ์พอใจในงาน (State Job Satisfaction) ความพอใจ ชั่วขณะ (Momentary Affect) สภาวะสั่นไหว (Flow State) อารมณ์ชั่วขณะในขณะทำงาน (Momentary Mood at Work) สภาวะความผูกพันต่องาน (State Engagement) ความสนุกในการทำงาน (Task Enjoyment) ความรู้สึกในการทำงาน (Emotion at Work) และสภาวะแรงจูงใจภายใน (State Intrinsic Motivation)

2) ระดับบุคคล (Person Level) คือ ความรู้สึกในตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่ง ประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) แนวโน้มการแสดงอารมณ์ (Dispositional Affect) ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Affective Organizational Commitment) ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) ลักษณะอารมณ์ขณะทำงาน (Typical Mood at Work) ความผูกพันในงาน (Engagement) ความก้าวหน้าในงาน (Thriving) ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Vigor) ความเจริญรุ่งเรือง (Flourishing) และความรู้สึกมี ความสุขในการทำงาน (Affective Well-Being at Work)

3) ระดับหน่วยงาน (Unit Level) เป็นความรู้สึกมีความสุขที่เกิดขึ้นร่วมกันในกลุ่มคนทำงานซึ่ง ประกอบด้วยขวัญหรือความพึงพอใจในงานของกลุ่ม (Morale/Collective Job Satisfaction) การแสดงอารมณ์ ของกลุ่ม (Group Affective Tone) อารมณ์ของกลุ่ม (Group Mood) ระดับความผูกพันต่อกลุ่ม (Unit Level Engagement) และความพอใจในงานของกลุ่ม (Group Task Satisfaction)

3. องค์ประกอบของความสุข

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา และวัลนิกา ฉลากบาง (2562) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบความสุขในการทำงานมีดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติทางบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจ และสนุก ร่าเริง เป็นต้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เขาก็จะมีความพยายาม อุตสาหะมีความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นในงานนั้น สำเร็จตามวัตถุประสงค์
2. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามคำสั่งของหัวหน้างาน ให้บรรลุตามเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งด้านปริมาณ เวลา สถานที่ วิธีการและการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีตอบสนอง ความคาดหวังและความต้องการทางด้านจิตใจและด้านกายภาพ ทำให้เกิดความพึงพอใจ มั่นคง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของงานตามเป้าหมายที่กำหนด
4. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกันและบทบาทและหน้าที่ของตนเองใช้เป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ความร่วมมือ การควบคุมระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รูปแบบการสื่อสารและการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ลักษณะการจัดการความขัดแย้ง
5. ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง การรับรู้ภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน จนงานสำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจ และรู้สึกถึงคุณค่าของงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ
6. มนุษย์สัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การมีเจตคติที่ดี มีการสร้างความสัมพันธ์ มีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในค่านิยม เป้าหมายและกระบวนการบริหาร ทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ มีความเข้าใจอันดีต่อกัน ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. องค์ประกอบความสุขของ Manion

แมนเนียน (Manion, 2003) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ไว้ว่า ความสุขในการทำงาน เกิดจากผลแห่งการเรียนรู้ของการกระทำ การสร้างสรรค์ของ ตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่นการให้ ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล การตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้อารมณ์ในทางบวกเช่นความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยความสุข สนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป มุ่งอธิบายโดยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน มาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือซึ่งกันและกัน มีการสนทนากันอย่างเป็นมิตร มีการให้และได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ เกิดความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรักและความผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนต้องทำงานให้สำเร็จ มีความยินดีในองค์ประกอบของงาน มีความกระตือรือร้น รู้สึกตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการทำงานที่ปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ประสบผลความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เกิดผลลัพธ์ในการทำงานไปในทางบวก มีอิสระในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

5. องค์ประกอบความสุขของ Gavin and Mason

กาวิ้น และเมสัน (Gavin, & Mason, 2004) กล่าวถึง ความสุขไว้เป็นผลมาจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกเช่น ชื่นชอบ พึงพอใจโดยความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความเป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้องรู้ว่าควรใช้ความรู้
อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิด
การยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลสามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัด
อบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

6. องค์ประกอบของ ไคเนอร์ (Diener, 2003)

ไคเนอร์ (Diener, 2003) ได้อธิบายเกี่ยวกับ ปัจจัยหรือองค์ประกอบความสุข คือ
ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต เป็น
อารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ
รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต นำมาซึ่ง
ความสุขดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่
ตนเองเป็นและกระทำอยู่มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับ ความเป็นจริงสามารถ
กระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผลเข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่
ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ
ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่
ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสกับการทำงาน เลื่อมใส ศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึง
ความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็น
ทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมองไม่สบายเมื่อเห็นการกระทำที่
ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้องอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

7. องค์ประกอบความสุขของ วาร์ (Warr, 2007)

วาร์ (Warr, 2007) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ
ของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน
ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน
ซึ่งความสุขดังกล่าวมีดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเกิด
ความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง

3. ความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน

8. องค์ประกอบความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส, 2565)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส, 2565) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขคือเป็นสิ่งที่ปรารถนาของมนุษย์ทุกคน แต่ปัจจุบันด้วยสภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันตลอดเวลา สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ขาดหลักยึดในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง คนส่วนใหญ่เชื่อว่าการมีความสุข คือการมีเงินทองมาก ๆ เพื่อจะได้สิ่งต่าง ๆ ที่ปรารถนาหลายคนเชื่อมั่นว่าเงินทองสามารถที่จะซื้อได้ทุกอย่าง โลกวัตถุนิยมที่เน้นแต่วัตถุทำให้คนทำงานทุกวันนี้ทำงานหนักมากขึ้น ขาดการดูแลสุขภาพตนเอง ขาดการเอื้ออาทรต่อคนและสังคมรอบข้าง ขาดการใช้ชีวิตที่พอเพียงมีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ขาดการนำหลักศาสนาหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต ขาดการแสวงหาความรู้ความก้าวหน้าแก่ตนเอง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม สิ่งเหล่านี้เกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตที่ดีหรือการขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเองและความสุขทั้ง 11 ประการ ซึ่งเป็นความสุขพื้นฐานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการมีสุขภาพที่ดี การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรู้จักผ่อนคลายเป็น สันติภาพ การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ การมีเศรษฐกิจการเงินที่ดีที่ได้พัฒนาไปหาความรู้ การมีครอบครัวที่ดี การมีสังคมที่มีความสุข การมีงานที่ดี มีความผูกพัน มีความสมดุลชีวิตกับการทำงาน เมื่อบุคคลมีความสุขกับพื้นฐานชีวิตแล้ว ก็จะส่งผลดีกับการทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้นส่งผลดีให้กับองค์กร

ความสุข Happy ทั้ง 11 ประการ ประกอบด้วย

1. สุขภาพของตนเอง Happy Body (สุขภาพดี)

การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ย่อมนำมาความสุขมาให้แก่คนทำงานการจะมีสุขภาพที่ดีนั้นไม่สามารถซื้อหามาได้ต้องเป็นการกระทำด้วยตนเอง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพในสถานประกอบการนั้น มีหลายกิจกรรมที่นำไปสู่ความมีสุขภาพดี เช่นกิจกรรมการออกกำลังกายก่อนทำงานหรือหลังเลิกงาน การแข่งขันกีฬาต่าง ๆ เป็นต้น ในความเป็นจริงมิติการดำเนินงานด้านสุขภาพในสถานประกอบการนั้นหาใช่แต่เพียงการสร้างเสริมความแข็งแรงของร่างกายเพียงอย่างเดียวด้วยการออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา ความยั่งยืนในการดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพในสถานประกอบการนั้นมีองค์ประกอบ ที่สำคัญซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการสร้างสุขภาพคน

ไทยหรือที่รู้จักในชื่อ โครงการเมืองไทยแข็งแรงมีเป้าหมาย “คนไทยแข็งแรง เมืองไทยแข็งแรง” โดยมีการสร้างสุขภาพที่ดีของคนไทยด้วย 6 อ คือ

1. อาหาร การกินอาหารครบหลักห้าหมู่ และถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย
2. ออกกำลังกาย ทำให้ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง
3. อารมณ์ มีอารมณ์ที่ดีปราศจากความเครียด ความทุกข์ มีความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม
4. อนามยสิ่งแวดล้อม อยู่ในชุมชนที่ปลอดภัยถูกหลักสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมที่ดี
5. อโรคยา ลดพฤติกรรมเสี่ยงก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ
6. อบายนุข งดบุหรี่ สุรา สิ่งเสพติด การพนัน และการสำส่อนทางเพศ

จากหลัก 6 อ ในการดำเนินการเมืองไทยแข็งแรง สถานประกอบการสามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของสถานประกอบการแต่ละแห่ง เช่น จัดกิจกรรมกีฬาต่าง ๆ การเดินแอโรบิค หรือโครงการอาหารสะอาดถูกสุขลักษณะ การรณรงค์เลิกเหล้าบุหรี่ โครงการรณรงค์ลดอุบัติเหตุ โดยการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันทั้งในเวลางานและการขับขี่มอเตอร์ไซด์ อาชีวนามัยในสถานประกอบการ เป็นต้น

2. Happy Heart (น้ำใจงาม)

ความรัก และน้ำใจต่อกันเป็นจุดเด่นของสังคมไทยในอดีต คำพูดที่ว่าคนไทยมีน้ำใจนั้น ผ่านการพิสูจน์มาหลายเหตุการณ์ในช่วงเวลาที่ผ่านมาแม้เหตุการณ์ล่าสุดคือการเกิดภัยธรรมชาติในภาคใต้ แต่สังคมปัจจุบัน ให้ความสำคัญกับวัตถุและเงินตรา สภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันและเร่งรีบ ทำให้ใส่ใจต่อคนรอบข้างลดลง บางครั้งดูเป็นการเห็นแก่ตัวของคนในสังคม การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความมีน้ำใจและรักกันในองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การมีน้ำใจระหว่างกันของคนในองค์กรช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานมีความสามัคคีและก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การแสดงความห่วงใยของผู้บริหารสถานประกอบการต่อพนักงานโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแสดงความเข้าใจต่อปัญหาของพนักงาน ย่อมทำให้เกิดการยอมรับและความรักในองค์กรมากขึ้นมีความห่วงใยและช่วยกันดูแลองค์กร นำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความเจริญให้แก่องค์กร

ดังนั้นกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้ทุกฝ่ายในสถานประกอบการมีความรักและน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน เช่น การจัดแข่งขันกีฬาที่เน้นความรักสามัคคี ความมีน้ำใจมากกว่าผลการแข่งขัน การบริจาคโลหิตให้ญาติพี่น้องหรือเพื่อนร่วมงานที่เจ็บป่วย การเยี่ยมเยียนแสดงความห่วงใยในทุกข์ของเพื่อนร่วมงานที่เจ็บป่วย การร่วมงานแต่งงาน งานบรรพชา งานขึ้นบ้านใหม่ หรืองานศพ การช่วยกันดูแลความปลอดภัยในการทำงานของเพื่อนร่วมและสถานประกอบการ เป็นต้น

3. Happy Relax (ผ่อนคลาย)

การทำงานที่เร่งรีบและการแข่งขัน การทำงานหนักขาดการพักผ่อน ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตหากคนทำงานไม่รู้จักผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต จะนำไปสู่ความเครียดทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มากขึ้นปราศจากความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ซึ่งเหล่านี้สร้างปัญหาให้กับสถานประกอบการ เพราะความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของคนทำงานลดลง ผลผลิตลดลง เพื่อให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมาย ทางสถานประกอบการจึงต้องพยายามนำเอามาตรการและวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการผลิต ในท้ายสุดเมื่อคนทำงานไม่สามารถรับสภาพการทำงานได้ ทำให้มีการลาออกเปลี่ยนงานก่อให้เกิดความสูญเสียมากมายทั้งในด้านสุขภาพและปริมาณการผลิตเช่น ค่าใช้จ่ายในการหาคนทำงานทดแทนและฝึกอบรมก่อนทำงาน โอกาสในการผลิตที่ควรจะได้

หากสถานประกอบการมีมาตรการประเมินความเครียด และมาตรการผ่อนคลายต่าง ๆ เช่น กิจกรรมบันเทิงหรือพักผ่อนเวลาพัก จะช่วยลดความเหนื่อยล้าและความเครียดในการทำงาน เป็นต้น

4. Happy Brain (หาความรู้)

การแสวงหาความรู้เป็นสิ่งสำคัญของคนทำงานในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในอาชีพ การเป็นมืออาชีพ ในการทำงานนั้นต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้แก่คนอื่นได้ ความรู้ที่ได้นั้นนอกจากใช้ในการทำงานแล้ว ยังมีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์ของตนเองและสังคมทุกวันนี้สังคมแห่งการเรียนรู้เปิดกว้างไม่จำกัดแค่ในห้องเรียนเท่านั้น คนทำงานสามารถศึกษาหาความรู้ได้จากแหล่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ห้องสมุด สถานศึกษา อินเทอร์เน็ต สื่อต่าง ๆ เป็นต้น

สถานประกอบการที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานนั้นนอกจากการฝึกอบรมความรู้ในการทำงานแล้วการมีช่องทางอื่นเช่น ห้องสมุด สื่อต่าง ๆ ในการแสวงหาความรู้จะช่วยพัฒนาคนทำงานให้มีความคิดกว้างไกล สร้างสรรค์ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งการเปิดโอกาสให้คนทำงานมีโอกาสในการศึกษาและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง เช่น การเปิดโรงเรียนในสถานประกอบการเพื่อปรับวุฒิการศึกษาของคนทำงานให้สูงขึ้น จะเป็นการพัฒนาคนที่ยั่งยืนและเป็นกำลังสำคัญในการสร้างความเจริญขององค์กร เกิดความรักและภักดีต่อองค์กร เป็นต้น

5. Happy Soul (ทางสงบ)

ชีวิตที่เร่งรีบและการแข่งขันของคนทำงานทุกวัน โดยเฉพาะสภาพการทำงานในสถานประกอบการที่มีระบบเป็นกะ หยุดวันอาทิตย์ ทำให้โอกาสปฏิบัติกิจทางศาสนาต่าง ๆ มีโอกาสน้อย เพราะปัญหาเรื่องเวลาและขาดช่องทางการเข้าถึงคำสอนทางศาสนา เมื่อคนทำงานขาดการนำหลักศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิตเปรียบดังเรือที่ขาดหางเสือ เพราะหลักคำสอนของทุกศาสนาล้วนสอน

ให้เป็นคนดี มีเมตตา มีคุณธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความละเอียดและเกรงกลัวในการทำชั่วเป็นทางออกเมื่อมีความทุกข์ เป็นที่พึ่งยามมีปัญหาชีวิต ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมทุกวันนี้ล้วนเกิดจากการขาดการนำหลักศาสนามาใช้ในกรดำเนินชีวิต การทำร้ายตนเองและผู้อื่น การฆ่าตัวตาย การขัดแย้งในที่ทำงาน การขาดสมาธิ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความไม่ซื่อสัตย์ ต่อตนเองและองค์กร เป็นต้น

สถานประกอบการที่ส่งเสริมให้คนทำงานใช้หลักธรรมหลักศาสนา ในการดำเนินชีวิตจะลดความขัดแย้งในการทำงาน คนทำงานมีสติ มีสมาธิในการทำงานรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น ใช้ทางสายกลางในการทำงานและการดำเนินชีวิตมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นต้น

ในสถานประกอบการต่าง ๆ ควรมีสถานที่หรือกิจกรรมในการปฏิบัติกิจทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอการสวดมนต์ร่วมกันก่อนเข้างานเป็นวิธีหนึ่งในการสร้างสมาธิ สร้างสติก่อนทำงานเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมเผยแพร่ธรรมะ หลักคำสอนของศาสนา การนิมนต์พระสงฆ์มาเทศนาเพื่อให้มีแนวทางที่ดีในการดำเนินชีวิต เป็นต้น

6. Happy Money (ปลตหนี้)

ปัญหาหนี้สินเป็นปัญหาที่สำคัญของคนทำงานและเป็นจุดเริ่มต้นของการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี การมีหนี้สินส่วนใหญ่เกิดจากการดำเนินชีวิตที่ขาดการพอเพียงการแสวงหาความสุขจากวัตถุหรือกิจกรรมต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ต้องใช้เงินในการหาความสุขแต่ ความสามารถในการหารายได้ไม่พอเพียงจึงนำไปสู่การเป็นหนี้ ปัจจุบันโอกาสในการสร้างหนี้ของคนทำงานสูงขึ้นทั้งหนี้ในระบบ เช่น ธนาคาร บัตรเครดิตต่าง ๆ หรือหนี้นอกระบบเมื่อมีหนี้สินมีความต้องการเงินมากขึ้น คนทำงานจึงต้องทำงานหนักขึ้น ขาดการพักผ่อน ร่างกายทรุดโทรมลง สภาพจิตใจแย่ลง ขาดการผ่อนคลายความมีน้ำใจลดลงเพราะต้องทำตัวเองมากขึ้นสังคมมีแต่ทำงานหนักเพื่อนำเงินมาใช้หนี้ที่เกิดจากความต้องการแสวงหาสิ่งที่เชื่อว่าเป็นการให้ความสุขแก่ตนเองได้

ในสถานประกอบการที่คนทำงานมีปัญหาหนี้สินมาก ย่อมประสบปัญหาในการบริหารจัดการด้านกำลังคน เพราะคนทำงานในสถานประกอบการนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลงขาดความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน เกิดความเครียด เจ็บป่วย และผลงานบ่่อยขึ้น ขาดความสามัคคี มีความขัดแย้งมากขึ้น โอกาสเกิดอุบัติเหตุในการทำงานสูงขึ้นความสามารถในการผลิตของสถานประกอบการลดลง ต้องสูญเสียคนทำงานที่ดีไปเพราะการมีหนี้สินเกินตัว

ปัจจุบันสถานประกอบการหลายแห่ง มีการเสริมสร้างความรู้ในการดำเนินชีวิตและวิธีการใช้จ่ายที่เหมาะสมไม่เป็นหนี้มีเงินออม โดยเฉพาะคนทำงานที่มาจากสังคมชนบทที่ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ปรับตัวสู่วิถีชีวิตสังคมเมืองที่ทุกอย่างล้วนต้องจ่ายเงินซื้อหา คนกลุ่มนี้จะมีปัญหาการก่อหนี้มาก เนื่องจากขาดการบริหารจัดการรายรับรายจ่ายที่ดีและการมาทำงานต่างถิ่น จะนำไปสู่ความประมาทในการใช้ชีวิต ขาดความรู้ในการทำบัญชีค่าใช้จ่าย ขาดความใส่ใจในการออมเงิน การใช้จ่ายที่

ไม่เหมาะสมและเกินความจำเป็นเช่น การติดสุราสิ่งเสพติดการใช้จ่ายฟุ่มเฟือย การใช้โทรศัพท์มือถือราคาแพง เป็นต้น

สถานประกอบการควรมีโครงการในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่ายที่เหมาะสมและรณรงค์การออมเงิน เช่น โครงการใช้สามส่วน ออมหนึ่งส่วน หรือ การทำบัญชีครัวเรือน โครงการรณรงค์เลิกเหล้าบุหรี่ สิ่งเสพติดต่าง ๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การแก้ปัญหาหนี้ได้อย่างยั่งยืน เมื่อคนทำงานมีสติและรู้วิธีใช้จ่ายอย่างเหมาะสมจะลดความเครียดและก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพคนทำงานจะเพิ่มขึ้นนำสู่ความสามารถในการผลิตที่มากขึ้น รวมทั้งช่วยลดข้อเรียกร้องเรื่องค่าแรงซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้จ่ายที่ไม่เหมาะสมของคนทำงานเอง

7. ความสุขของครอบครัว Happy Family (ครอบครัวดี)

คนทำงานที่มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิตนำไปสู่การทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพการมีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคงต้องประกอบด้วยสมาชิกในครอบครัวที่มีความรักความสามัคคี ไม่มีปัญหาในครอบครัวมีความมั่นคงทางการเงิน การใช้ชีวิตที่พอเพียง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีหลักธรรมการครองเรือน ดังนั้นคนในครอบครัวต้องมีความสุขในทุกมิติ มีสุขภาพดี มีน้ำใจให้แกกัน มีความเอื้อเฟื้อแก่กัน มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เป็นต้น การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมนำไปสู่การทำงานที่มุ่งมั่นและมีความสุขมีความตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิ มีสติในการทำงาน

สถานประกอบการหลายแห่ง จัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัวคนทำงานเพื่อสร้างความเป็นกันเองและความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างคนทำงานและครอบครัวกับสถานประกอบการกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความใกล้ชิดกันมากขึ้นของสถานประกอบการกับครอบครัวคนทำงาน เช่น การเยี่ยมชมสถานประกอบการของครอบครัวคนทำงาน หรือการมีสถานเลี้ยงดูเด็กเล็กในสถานประกอบการเป็นกรเพิ่มความสุขในการทำงานของคนทำงานมากขึ้น เป็นต้น

8. ความสุขขององค์กรและสังคม Happy Society (สังคมดี)

สังคมดี คือ สังคมที่มีความสงบสุขและเอื้อเฟื้อต่อกัน เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในทุกสังคม การเกิดสังคมที่ดีได้ คนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัยมีสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเป็นที่ทำงานที่น่าอยู่และสังคมสมานฉันท์ชุมชนหรือองค์กรใดที่พัฒนาสู่การเป็นสังคมดีนั้นทุกคนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีต่อกันมีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทั้งนี้เพื่อช่วยกันสร้างสังคมที่ดีให้เกิดขึ้น

9. การงานที่ดี (Happy Work-life)

การที่บุคคลมีความสุขสบายใจในการทำงาน มีความรัก ความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนในองค์กร

10. ความผูกพัน Engagement

คำว่า ความผูกพัน คือ สภาวะทางด้านจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในที่สำคัญของมนุษย์

แนวทางการดำเนินงานในสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดสังคมที่ดีนั้นเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันเพื่อสร้างความรักความสามัคคีและลดความขัดแย้งในที่ทำงานการช่วยกันดูแล แก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เกิดความสุขและ ความพร้อมในการทำงาน เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายใน กิจกรรมทำความสะอาดสถานประกอบการ กิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชนนอกสถานประกอบการในวันสำคัญต่าง ๆ

11. สมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work life balance)

เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไป ซึ่งมีประโยชน์สำหรับคนยุคใหม่ทั้งที่ทำงานประจำและอาชีพอิสระ ประโยชน์ที่ได้รับ คือ 1) ช่วยให้มีความสุขกับชีวิตมากขึ้นเนื่องจากการทำงานหนักอย่างต่อเนื่องอาจสร้างผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน 2) สุขภาพกายและจิตดีขึ้น 3) มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างที่มีคุณภาพมากขึ้น

วิธีสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work life balance)

1. ตั้งเป้าหมายการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในแต่ละวันควรตั้งเป้าหมายและจัดรายการลำดับการทำงานในแต่ละวันเพื่อการจัดการเวลาได้ดีขึ้น
2. เคารพเวลาพักผ่อนของตนเองเมื่อถึงเวลาพักผ่อนควรหยุดคิดถึงเรื่องงาน ไม่นำงานกลับมาทำที่บ้านที่บ้านปิดโทรศัพท์มือถือ ใช้เวลาพักผ่อนเพื่อเป็นรางวัลให้กับความอดทนและตั้งใจของตนในแต่ละวัน
3. เรียนรู้ที่จะปฏิเสธและต่อรองการขอความช่วยเหลือจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน เพื่อแบ่งเบาภาระงานเพื่อช่วยให้จดจ่อกับงานและผลิตงานที่มีคุณภาพได้มากขึ้น
4. ใช้เวลากับคนรอบตัวให้มากขึ้นการแบ่งเวลาให้กับคนรอบตัวหรือคนในครอบครัวจะส่งผลดีต่อความสัมพันธ์และช่วยบรรเทาความเครียดหรือความทุกข์ภายในจิตใจจึงไม่ควรละเลยคนรอบตัวที่ควรให้ความสำคัญ
5. ใส่ใจกับตนเองให้มากขึ้นควรแบ่งเวลาเพื่อดูแลสุขภาพตนเองเช่นออกกำลังกาย รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ พักผ่อนให้เพียงพอ ทำกิจกรรมที่ชอบเพื่อผ่อนคลายความเครียดจะช่วยให้ร่างกายและจิตใจแข็งแรงพร้อมสำหรับการทำงานและการใช้ชีวิต

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่ได้กล่าวมาแล้วสามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายองค์ประกอบที่จะให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและสามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตของแต่ละคน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยภายนอก ดังนั้นใน

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะใช้ความสุขในการทำงานของสำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ทั้ง 11 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วยความสุขทางกาย น้ำใจงาม ผ่อนคลาย พัฒนาสมอง ศาสนา และศีลธรรมพลอดหนี้ สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี ความสุขที่เกิดจากสังคม การงานที่ดี การงานดี ความผูกพัน สมดุลชีวิตกับการทำงาน เนื่องจากเห็นว่ามีความเหมาะสมกับบริบทของคนในสังคมไทย และมีความใกล้เคียงกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานมากที่สุด

9. การวัดความสุขในการทำงาน

วิธีการประเมินความสุขที่จะใช้ประเมินมีด้วยกันหลายวิธี เช่น วิธีที่ใช้ในการสังเกตการณ์ แสดงออกถึงความสุขในการทำงาน รวมถึงการสัมภาษณ์ของเมเนี่ยน (Manion, 2003) หรือจะใช้วิธีการใช้แบบสอบถามจากบุคคลคนนั้นใช้ซักถามเพื่อนร่วมงานของไดเนอร์ (Diener, 2003) สำหรับแนวทางในการประเมินความสุขสามารถใช้ประเมินได้ทั้ง 2 แนวทาง ได้แก่ แนวทางที่หนึ่งประเมินความสนใจการรับรู้ (Cognitive Component) แนวทางที่สอง ได้แก่ ความสนใจด้านอารมณ์และความรู้สึก (Affective Component) จากการทบทวนวรรณกรรมในประเทศไทยจะใช้วิธีการวัดความสุขดังต่อไปนี้

1. แบบวัดความสุขที่สร้างจากแนวคิดตามกรอบแนวคิดของไดเนอร์ (Diener, 2003) ซึ่งได้สร้างตัวชี้วัด 4 ด้าน ได้แก่ อารมณ์ทางบวก ความพอใจในงาน อารมณ์ทางลบและความพอใจในชีวิต ซึ่งตามแนวคิดนี้มีความเชื่อว่าคนที่มีความสุขจำเป็นต้องมีอารมณ์ทางบวกสูงกว่าอารมณ์ทางลบจากการประเมินดูแล้วพบว่าอารมณ์ทางบวกสูงกว่า ก็จะเกิดความสุขต่อบุคคลนั้น

2. แบบวัดความสุขที่สร้างจากแนวคิดตามกรอบแนวคิดของเมเนี่ยน (Manion, 2003) ได้แก่ การได้รับการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การได้รับความสำเร็จในงาน (Work Achievement) การเกิดความรักในการทำงาน (Love of the Work) การติดต่อเชื่อมสัมพันธ์ (Connection) วิธีนี้เป็น การวัดความสุขที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง

3. แบบวัดความสุขที่สร้างจากแนวคิดตามกรอบแนวคิดของวาร์ (War, 2007) มีวิธีการวัดที่สร้างขึ้นมาจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน (Comfort) การปฏิบัติงานด้วยความเพลิดเพลิน (Pleasure) และ ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm)

4. แบบสอบถามความสุข Happinometer เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดระดับความสุขของคนในประเทศไทยที่ได้รับการพัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลและได้มีการพัฒนาตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2565) ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านร่างกาย (Happy body) 2) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) 3) ด้านจิตใจดี (Happy Heart) 4) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) 6) ด้านสังคมดี (Happy Society) 7) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 8) ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) 9) ด้านชีวิตการทำงานดี (Happy Work Life) 10) ด้านความผูกพัน (Happy Engagement) และ

11) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Happy Work Life Balance) ด้านคำถามเป็นมาตรวัดระดับความสุข 5 ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง จำนวน 68 ข้อและในคำถามข้อที่ 69 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานปัจจุบัน เป็นมาตรวัดระดับความสุข 10 ระดับ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบวัดความสุข Happinometer โดยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2565) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผ่านวิธีวิธีการคิด การทบทวน โดยมีพื้นฐานจากการวิเคราะห์ตามแบบวิถีชีวิตของคนไทยซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความสุข ตัวชี้วัดมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของคนไทยในการทำงานทุกระดับขั้นสามารถวัดความสุขได้อย่างเป็นรูปธรรมผ่านแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงานจึงเป็นเครื่องมือที่มีความน่าเชื่อถือ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้นำเครื่องมือในการวัดความสุขไปวัดความสุขของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบทและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

บริบทของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

1. การบริหารงานของกลุ่มการพยาบาล

ฝ่ายการพยาบาล เป็นหน่วยงานที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้ก้าวไปสู่การแข่งขันบริการที่มีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักในการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพดีที่สุด เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการในด้านคุณภาพการบริการและเกิดความพึงพอใจมีความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพ จากสภาพการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้สภาพแวดล้อมขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอก การที่โรงพยาบาลจะมีคุณภาพมาตรฐานระดับสากลเพื่อตอบสนองนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้นั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่มีฝ่ายการที่เป็นเลิศมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ในการวัดและประเมินคุณภาพบริการพยาบาลโดยนำกรอบแนวคิด โครงสร้าง-กระบวนการ-ผลลัพธ์ ของโดนาปีเดียน (2005) เพื่อพัฒนาปรับปรุงให้ระบบบริการพยาบาลที่ดีขึ้นมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบ บริการพยาบาลที่เป็นเลิศต่อไป

หอผู้ป่วยเป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านสุขภาพภายใต้บทบาทการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพแก่ผู้รับบริการที่รับไว้รักษาในโรงพยาบาล บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยมีหลายระดับ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค เจ้าหน้าที่พยาบาล ผู้ช่วยเหลือคนไข้และพนักงานทำความสะอาด บุคลากรเหล่านี้จะปฏิบัติงานภายใต้ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย การจัดการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพสูงที่สุดนั้นจะต้องประกอบด้วยปัจจัยทางโครงสร้าง ได้แก่ การจัดหอผู้ป่วยที่เหมาะสม การมีอัตรากำลังบุคลากรทางการพยาบาลที่เพียงพอ ประกอบกับ กระบวนการบริหารจัดการ การมอบหมายงาน

การอำนวยความสะดวก การนิเทศงานและการตรวจเยี่ยมที่เหมาะสม (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2552) ซึ่งโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง ประกอบด้วยหอผู้ป่วย จำนวน 24 หอผู้ป่วย ได้แก่ หอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูกและข้อ หอผู้ป่วยศัลยกรรมชายทั่วไป หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง หอผู้ป่วยศัลยกรรมอุบัติเหตุฉุกเฉิน หอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง 1 หอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง 2 หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย 1 หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย 2 หอผู้ป่วยศัลยกรรมผู้ป่วยหนักรวม หอผู้ป่วยอายุรกรรมผู้ป่วยหนัก 1 หอผู้ป่วยอายุรกรรมผู้ป่วยหนัก 2 หอผู้ป่วยอายุรกรรมผู้ป่วยหนัก 3 หอผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน หอผู้ป่วยรักษัจิตต์ หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม 1 หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม 2 หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรมหนัก (NICU) หอผู้ป่วยพิเศษ 7 หอผู้ป่วยพิเศษ 8 หอผู้ป่วยพิเศษ 1 หอผู้ป่วยพิเศษ 2 หอผู้ป่วยพิเศษ 3 หอผู้ป่วยพิเศษ 4 หอผู้ป่วยพิเศษ 5

จากการศึกษาทำให้ทราบว่า ฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 มีบทบาทหน้าที่ ด้านบริหาร ด้านบริการ ด้านวิชาการ มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. กำหนดพันธกิจ ปรัชญา ขอบเขต เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดบริการพยาบาลเป็นลายลักษณ์อักษร
2. จัดโครงสร้างองค์กรพยาบาลเพื่อให้การบริการพยาบาลที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและเอื้ออำนาจต่อพันธกิจที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
3. บริหารด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริการพยาบาลได้ตามพันธกิจ ที่กำหนดไว้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เตรียมความพร้อมโดยการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่บริการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
5. กำหนดนโยบาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องบนพื้นฐานของจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อใช้ เจ้าหน้าที่ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ
6. กำหนดวิธีปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้เจ้าหน้าที่ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติการพยาบาล
7. จัดระบบงาน/กระบวนการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย
8. กำหนดกิจกรรมการนิเทศทางการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล โดยทำงานเป็นทีมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
9. สนับสนุนให้พยาบาลทำงานเป็นทีมและเข้าร่วมทีมสหสาขาวิชาชีพ
10. ดูแลให้บุคลากรทางการพยาบาลมีความสุขในการทำงานได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม

2. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าเวร

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าเวร พยาบาลหัวหน้าเวร (charge Nurse) เป็นผู้รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วยอีกต่อหนึ่ง ทำหน้าที่จัดให้มีการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพแก่ผู้ป่วยในทีม และใช้คนให้มีประสิทธิภาพ (ปรางทิพย์ อุจะรัตน์, 2541) ซึ่งในทางการบริหารจัดการว่าพยาบาลหัวหน้าเวรเป็นผู้บริหารระดับต้น (First -line Manager) เช่นเดียวกับ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความแตกต่างกันในขอบเขตและปริมาณงานที่รับผิดชอบเท่านั้น (Sullivan, & Decker, 1997) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า พยาบาลหัวหน้าเวร คือ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ และจากการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สามารถแบ่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลหัวหน้าเวรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ บทบาทด้านการปฏิบัติการพยาบาล บทบาทด้านการบริหารจัดการ และบทบาทด้านวิชาการดังต่อไปนี้ (กองการพยาบาล, 2539)

พยาบาลหัวหน้าเวร คือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ สามารถแบ่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลหัวหน้าเวร ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ บทบาทด้านการปฏิบัติการพยาบาล บทบาทด้านการวางแผน และบทบาทด้านการประสานงาน 4 บทบาทด้านบริการ ดังต่อไปนี้

บทบาทด้านการปฏิบัติการพยาบาล

1. เป็นผู้นำในการกำหนด พันธกิจ เป้าหมายการบริการพยาบาล รวมทั้งแนวทางการพัฒนา บริการพยาบาลรวมทั้งแนวทางการพัฒนา บริการพยาบาลให้มีคุณภาพในหน่วยงานสอดคล้องกับองค์กรพยาบาล

2. กำหนดมาตรฐานการบริการพยาบาลหรือแนวทางปฏิบัติการพยาบาลที่ตอบสนองต่อเป้าหมายการจัดการพยาบาลและความต้องการของผู้ใช้บริการให้สอดคล้องกับภาพรวม มาตรฐานกลาง มาตรฐานวิชาชีพ

3. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบให้การพยาบาลผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการโดยใช้มาตรฐานการบริการพยาบาล แนวทางปฏิบัติการพยาบาลที่กำหนด

4. บริหารจัดอัตรากำลังคนทางการพยาบาลภายใต้มาตรฐานภาระงานตามขอบเขต อัตรากำลังที่มีและจัดสรรบุคลากรในหน่วยงานให้เหมาะสมและตรงกับคุณสมบัติเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

5. วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้บุคลากร และกำหนดแนวทางพัฒนาและฟื้นฟูความรู้บุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับ รวมทั้งปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ทุกระดับในหน่วยงานบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

6. จัดระเบียบการลาป่วย ลาภัก ลาพักผ่อนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับระเบียบการลาขององค์กรเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการจัดอัตรากำลังในหน่วยงาน

7. นิเทศติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน

8. ควบคุม กำกับดูแลจัดหาเสื้อผ้า วัสดุครุภัณฑ์อุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์และการพยาบาลให้เหมาะสมกับลักษณะงานและเพียงพอกับการใช้งานอย่างทั่วถึง โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้มีปริมาณที่เพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้ทันที มีระบบการเก็บรักษาการทำบัญชีสำรวจและควบคุมการใช้จ่ายอย่างประหยัดเมื่อมีการชำรุดเสียหายของเครื่องมือเครื่องใช้จัดให้มีการซ่อมแซมแก้ไขให้พร้อม ใช้งานหรือจำหน่ายเมื่อไม่สามารถนำมาใช้ได้และทำการเบิกทดแทน

9. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารบุคคลสวัสดิการรวมทั้งพิจารณาเสนอขอบำเหน็จความดี ความชอบและการพิจารณาโทษทางวินัยในหน่วยงานที่รับผิดชอบเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

10. บริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

11. ติดตามประเมินและปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ทบทวนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ และความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงการดูแลผู้ป่วยให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เฝ้าระวังและทบทวนข้อมูลร่วมกับผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับข้อมูลชี้วัดถึงคุณภาพบริการในหน่วยงาน เพื่อหาแนวทางพัฒนากระบวนการให้บริการพยาบาล สุ่มทบทวนและวิเคราะห์คุณภาพการพยาบาลจากเวชทะเบียนหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง การให้บริการ ตรวจสอบการรักษาและการพยาบาลที่ผู้ป่วยพึงได้รับ พร้อมทั้งวิเคราะห์และประเมินผลความถูกต้องเหมาะสมการดำเนินการตามแผนการรักษาและแผนการพยาบาลและสิทธิที่พึงได้ รวมทั้งความปลอดภัย และการช่วยเหลือตามควรแก่ผู้ป่วยที่มีปัญหา

12. ดำเนินการและส่งเสริมให้มีการจัดทำวิจัยทางการพยาบาลทั้งในด้านการบริหาร การบริการ การนิเทศในหน่วยงาน ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนางาน

บทบาทด้านการวางแผน

1. วางแผนปฏิบัติการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานโดยบูรณาการแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรพยาบาล

2. วางแผนจัดสรรอัตรากำลังทางการพยาบาลให้เพียงพอและสอดคล้องกับการจัดบริการ พยาบาลและวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยบูรณาการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรพยาบาล

3. วางแผนการนิเทศการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานหรือแนวปฏิบัติการพยาบาลที่กำหนดบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

4. วางแผนสนับสนุนสถาบันการศึกษาในการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติของนักศึกษากรณีฝึกภาคปฏิบัติในหน่วยงาน

บทบาทด้านการประสานงาน

1. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาและให้เกิดความคล่องตัวในการจัดบริการ พยาบาลที่มีคุณภาพ

2. ประสานงานกับอาจารย์ประจำหอผู้ป่วย ในการจัดการฝึกภาคปฏิบัติให้สอดคล้องกับทฤษฎี

3. ประสานการดูแลรักษากับทีมสหสาขาเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการดูแลผู้ป่วย

บทบาทด้านการบริการ

1. จัดระบบบริการบริการในหน่วยงานให้มีความคล่องตัวต่อการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ มอบหมายงานงานแก่บุคลากร ทีมให้การพยาบาลในหน่วยงานให้เหมาะสมกับความต้องการพยาบาลของผู้ป่วยตามความสามารถและอัตรากำลังที่มีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ติดตามและดำเนินการให้มีการใช้กระบวนการการพยาบาลในการให้บริการพยาบาลพร้อมกับส่งเสริมให้ผู้ป่วยและญาติมีส่วนร่วมในการวางแผน ประเมินผลและทบทวนแผนการรักษา ประสานแผนการดูแลผู้ป่วยแก่ทีมสหสาขาวิชาชีพ

2. ให้คำปรึกษาและถ่ายทอดองค์ความรู้ทางการพยาบาลและพัฒนาคุณภาพการพยาบาลแก่บุคลากรในหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย

3. นิเทศติดตาม ช่วยเหลือและประเมินผลการปฏิบัติพยาบาลในหน่วยงานเพื่อให้บริการพยาบาลได้ตามมาตรฐานที่กำหนดและมีคุณภาพ

4. จัดทำคู่มือ แนวปฏิบัติการพยาบาลสำหรับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบพยาบาลหัวหน้าเวร (Leader team)

1. ขึ้นเวรก่อน 15 นาที

2. Quick Round ผู้ป่วยในทีมที่รับผิดชอบโดยตรวจดูความเรียบร้อยในทีม ดูแลสถานที่สภาพผู้ป่วยทุกคนในทีม บันทึกรายงานต่าง ๆ

3. รับเวรเวลา 08.00น.ตรวจเยี่ยมผู้ป่วยร่วมกับผู้ส่งเวร รับมอบหมายงานจาก In charge Word

4. นำทีม Pre conference มอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในทีมทราบรายละเอียดการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ถูกต้อง

5. Round ร่วมกับแพทย์และมอบหมายงาน สมาชิกในทีมที่รับผิดชอบผู้ป่วยที่มี Treatment ใหม่ร่วมกับ In charge Word

6. ให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีอาการหนักและปัญหาซับซ้อนในทีม
7. ดูแลให้ผู้ป่วยในทีมได้รับแผนการรักษาพยาบาลอย่างครบถ้วนต่อเนื่อง
8. ตรวจสอบความเรียบร้อยภายในทีม ดูการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมและดูความเรียบร้อยภายในทีมสถานที่และสิ่งแวดล้อม

9. นิเทศและติดตามผลงานที่มอบหมายให้สมาชิกทุกคนรับผิดชอบ

10. ตรวจสอบรายงานผู้ป่วยกำหนดในทีม ตรวจสอบแผนการพยาบาลใน

11. นำทีม

12. ส่งเวรให้

13. ร่วมส่งเวรให้เวรต่อไปตรวจเยี่ยมผู้ป่วยร่วมกับผู้รับเวร

14. ตรวจสอบความเรียบร้อยทั่ว ๆ ไปก่อนลงเวร

การมอบหมายงาน

1. หัวหน้าเวรเป็นผู้มอบหมายงานให้แก่เจ้าหน้าที่
2. มีแบบฟอร์มการมอบหมายงานและมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร
3. มอบหมายงานล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน
4. สำหรับการมอบหมายงานเป็นทีมให้พยาบาลวิชาชีพเป็นหัวหน้าทีม
5. พยาบาลหัวหน้าเวรหรือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในเวรเดียวกันเป็นผู้รับคำสั่งและส่งเวรทั้งหมด
6. ถ้ามีนักศึกษาพยาบาลพยาบาลชั้นฝึกปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีมให้พยาบาลวิชาชีพเป็นที่ปรึกษาโดยนักศึกษาพยาบาลหัวหน้าทีมเป็นผู้ส่งเวรเองภายใต้การควบคุมดูแลของพยาบาลวิชาชีพ
7. หัวหน้าทีมในแต่ละทีมตรวจสอบรายงานผู้ป่วยในทีมตนเองทุกราย ให้ถูกต้องและครบถ้วนทั้งการรับคำสั่งการเขียนรายงาน การพยาบาล อาการ การติดตามผลการชันสูตรโรค ฯลฯ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสุขในการทำงาน

พรรณิภา สืบสุข (2548) ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งในการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

ประชากร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้เป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 333 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมี 4 ตอน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะงานของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ เครื่องมือทุกตอนได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาคมีค่าเท่ากับ 0.08, 0.95 และ 0.83 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ($S=3.75$, $SD=0.41$) 2) การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ในระดับปานกลาง ($r=0.64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ในระดับปานกลาง ($r=0.48$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรณัฐ วงษ์เจริญ, ปราณี มีหาญพงษ์และจันทร์จิรา วงษ์ชมทอง (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน กลุ่มตัวอย่างคัดเลือก โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลางเป็นเวลาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปจำนวน 314 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า แบบสอบถามภาวะผู้นำการปฏิบัติของหัวหน้า และแบบสอบถามความผูกพันในงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94, .70 และ .87 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ($SD = .55$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการปฏิบัติของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .468$, $p < .001$ และ $r = .398$, $p < .001$) ผลการวิจัยให้ข้อเสนอแนะว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยควรมีภาวะผู้นำทั้งการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เพื่อส่งผลต่อพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยนั้นให้มีความผูกพันในงานมากด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงพยาบาลชุมชนระดับกลาง

ปิยมาภรณ์ โตชนะก และอำนวย ทองโปร่ง (2567) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการ

ทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิจากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรักในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจกับความสุขในการทำงาน

จงจิต เลิศวิบูลมงคล (2546) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ จำนวน 375 คน ได้จากการสุ่มหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน แบบสอบถามถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและหาความเที่ยงได้เท่ากับ 0.91 0.92 และ 0.89 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

3) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

วงศ์วรัญญ์ กองพลพรหม (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจกับความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับของการเสริมพลังอำนาจในงาน ระดับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ระดับความสุขในที่ทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมพลังอำนาจ สภาพแวดล้อม และความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรภายในสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ จำนวน 180 คน คัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน แบบสอบถามความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน จากผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ระดับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่ทำงานและระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจและความพึงพอใจในสภาพสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กุลวดี อภิชาติบุตร และอรอนงค์ วิชัยคำ (2560) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้นำและความผูกพันในงานของพยาบาลโรงพยาบาลเขตสาธารณสุขรัฐหมู่เกาะฟูจิ วัตถุประสงค์ของการศึกษาพรรณนาเชิงสหสัมพันธ์นี้เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้นำและความผูกพันในงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้นำและความผูกพันในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเขตในสาธารณสุขรัฐหมู่เกาะฟูจิ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 298 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเขต 3 แห่ง เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามพฤติกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้นำพัฒนาโดย คอนซ์แจค, สติลลี, และทริสตี (2000) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา คอนบราคของแบบวัดพฤติกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้นำเท่ากับ .94 และของแบบวัดความผูกพันในงานของพยาบาลมีค่าเท่ากับ .91 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบอันดับที่ของเพียร์สันแมน ผลจากการศึกษาพบว่า ระดับคะแนนโดยรวมของพฤติกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 4.75, S.D. = .98) ระดับคะแนนความผูกพันในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = .92) พฤติกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้นำและผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .25, p < 0.01) ผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพฤติกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้นำ และความผูกพันในงานของพยาบาล โรงพยาบาลเขตสาธารณสุขรัฐหมู่เกาะฟูจิต่อไป

วันนิวัต เต็งสุวรรณ, อีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน และงามลมัย ผิวเหลือง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถในตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้ความสามารถในตนเอง ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองกับความสุขในการทำงานของบุคลากร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ จำนวน 271 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด การเสริมสร้างพลังอำนาจและความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไอรดา จันทรอารักษ์ และเทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการการกีฬาแห่งประเทศไทย วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการการกีฬาแห่งประเทศไทยและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการการกีฬาแห่งประเทศไทยและหาความสัมพันธ์พหุคูณของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างและการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจกับจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการการกีฬาแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการการกีฬาแห่งประเทศไทยมีระดับการรับรู้ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.485$ และ $.503$ ตามลำดับ) การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta Coefficients) พบว่า การเสริมพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของการกีฬาแห่งประเทศไทยมีค่าเท่ากับ $\beta = 0.241, 0.319$ ตามลำดับความสัมพันธ์

กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งพนักงานสามารถรับรู้ถึงการปฏิบัติงานของตนเองได้ในระดับสูง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Bass, & Riggio (2006) ซึ่งได้แก่ 1) การที่อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kanter (1993) ได้แก่ 1) การได้รับอำนาจ 2) การได้รับข้อมูลข่าวสาร 3) การได้รับการสนับสนุน 4) การได้รับทรัพยากรซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร 11 ข้อ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ สสส. (2565) ได้แก่ 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพเงินดี 9) การงานดี 10) ความผูกพัน 11) สมดุลชีวิตกับการทำงาน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ชนิดหาความสัมพันธ์ (Correlation study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร 2) ศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร 3) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลหัวหน้าเวร ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยต่าง ๆ ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 รวมประชากรทั้งสิ้น 189 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลหัวหน้าเวร ที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยต่าง ๆ ในฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 โดยมีเกณฑ์คัดเข้าดังนี้

1. มีอายุงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน
 2. ยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
 3. ไม่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อ หรือลาคลอด
- เกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria)

1. ไม่สมัครใจในการตอบแบบสอบถาม
2. ย้ายหรือลาออกจากโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีของทาโรยามาเน (Yamane, 1973)

กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 ดังสูตรคำนวณ

$$\text{จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{189}{1 + 189(0.05)^2}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 129 คนและเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 (Polit, & beck, 2004 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2555) เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลหรือกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 142 คน

ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบ Multistage sampling ประกอบด้วย

1. โดยอาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling) ในหอผู้ป่วยต่าง ๆ ทั้งหมด 24 หอผู้ป่วย

2. เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างในหอผู้ป่วย 24 หอผู้ป่วยแล้ว ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างพยาบาลหัวหน้าเวรที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าเวรไม่น้อยกว่า 6 เดือนจากหอผู้ป่วยที่มีกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากไม่ใส่คืนที่ละแผนกได้ทั้งหมด 10 หอผู้ป่วย (24 หอผู้ป่วย) จนได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ รวม 142 คน (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2555) ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่ใช้ในการวิจัยแต่ละหน่วยงานในโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

ที่	งานการพยาบาล	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	พิเศษ	13	10
2	พิเศษแยกโรค	15	11
3	เด็ก NICU	10	7
4	อายุรกรรมหญิง	27	20
5	อายุรกรรมชาย	8	6
6	ศัลยกรรมชาย/หญิง	38	29
7	สูติ-นรีเวช	26	20
8	กุมารเวชกรรม 1-2	23	17
9	ศัลยกรรมกระดูก (ออร์โธพีดิก)	16	12
10	จักษุ โสต คอ นาสิก	13	10
รวม		189	142

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าเวร รวม จำนวน 7 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบให้เลือกตอบ และเติมคำ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามกรอบแนวคิดของ (Bass, & Riggio, 2006) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบาร์มี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แบบสอบถามเป็นคำถามเชิงบวกปลายปิด จำนวน 25 ข้อ ได้แก่

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | 9 ข้อ (ข้อ 1 – 9) |
| 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | 6 ข้อ (ข้อ 10 – 15) |
| 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา | 5 ข้อ (ข้อ 16 – 20) |
| 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | 5 ข้อ (ข้อ 21 – 25) |

ข้อคำถามเป็นลักษณะแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert ซึ่งแต่ละคำถามให้เลือกตามลำดับ 5 ระดับตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าเวร ดังนี้

คะแนน	ระดับการรับรู้
5 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 หมายถึง	เห็นด้วยเป็นอย่างมาก
3 หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลคะแนนในการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร มีการคิดคะแนน โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ย จำแนกเป็นรายด้านและผลรวมของทั้งฉบับ แล้วนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ แปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ระดับคะแนนเฉลี่ย**การแปลค่าความหมาย**

4.51 - 5.00 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจากกรอบแนวคิดของคานเทอร์ (Kanter, 1993) ซึ่งเป็นทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจทางโครงสร้างอำนาจในองค์กรซึ่งเป็นการประเมินการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าเวรที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทั้ง มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) การได้รับอำนาจ 2) การได้รับข้อมูลข่าวสาร 3) การได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือ 4) การได้รับทรัพยากร

เป็นลักษณะคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert's Scale) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การวัดระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร ไว้ 5 ระดับตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าเวร ดังนี้ จำนวน 18 ข้อ ได้แก่

1. การได้รับอำนาจ จำนวน 4 ข้อ
2. การได้รับข้อมูลข่าวสาร จำนวน 4 ข้อ
3. การได้รับการสนับสนุน จำนวน 5 ข้อ
4. การได้รับทรัพยากร จำนวน 5 ข้อ

การแปลผลคะแนนในการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร มีการคิดคะแนน โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ย จำแนกเป็นรายด้านและผลรวมของทั้งฉบับ แล้วนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ แปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ระดับคะแนนเฉลี่ย**การแปลค่าความหมาย**

4.51 - 5.00 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ดัดแปลงมาจากแบบประเมินความสุขตามแนวคิดของสำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2565) ประกอบด้วย 11 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) 2) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) 3) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) 4) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) 6) ด้านสังคมดี (Happy Society) 7) ด้าน ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 8) ด้านสุขภาพเงินดี (Happy money) 9) ด้านการงานดี (Happy work life) 10) ด้านความผูกพัน (Engagement) 11) ด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance) มีจำนวน 69 ข้อ ประกอบด้วย แบบประเมินความสุข ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2565) จำนวน 68 ข้อ และในข้อคำถามที่ 69 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานปัจจุบัน ได้แก่

1. สุขภาพดี (Happy Body) จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 1-6)
2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax) จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 7-11)
3. น้ำใจดี (Happy Heart) จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 12-16)
4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul) จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 17-21)
5. ครอบครัวดี (Happy Family) จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 22-24)
6. สังคมดี (Happy Society) จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 25-30)
7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 31-33)
8. สุขภาพเงินดี (Happy money) จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 34-37)
9. การงานดี (Happy work life) จำนวน 17 ข้อ (ข้อ 38-54)
10. ความผูกพัน (Engagement) จำนวน 9 ข้อ (ข้อ 55-63)
11. สมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance) จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 64-69)

ลักษณะแบบสอบถามความสุขในการทำงานเป็นข้อคำถามที่มีลักษณะเชิงบวกและข้อคำถามที่มีลักษณะเชิงลบ (Negative) มีการ Recode คะแนนก่อนทำการวิเคราะห์ ได้แก่ ข้อ 64 และ 65 ในลักษณะของมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การวัดระดับความสุขของพยาบาลหัวหน้าเวร ไว้ 5 ระดับ ตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าเวร ดังนี้

คะแนน	ระดับการรับรู้
5	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
4	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
3	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ในการพิจารณาแบ่งเกณฑ์เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวรตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าเวร ผู้วิจัยได้กำหนดได้กำหนดเกณฑ์ไว้เป็น 5 ระดับโดยการนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ข้อมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ยและใช้หลักการแปลคะแนนค่าเฉลี่ย (ประคอง กรรณสูตร, 2542) ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลค่าความหมาย
4.50 - 5.00	หมายถึง ความสุขของพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง ความสุขของพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง ความสุขของพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง ความสุขของพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.49	หมายถึง ความสุขของพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับต่ำที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นความจำกัดความแล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ส่วน และได้ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยศึกษาความตรงและความเที่ยงของแบบสอบถามทั้ง 2 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร แบบสอบถามการเสริมพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ใช้เป็นแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: HAPINOMITER ความสุขวัดเองได้ ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักองค์กรสุขภาวะ สำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส., 2565) โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ตรวจสอบความตรงและความเที่ยงของเครื่องมือ มีดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแบบสอบถามการสร้างเสริมพลังอำนาจ ให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขเบื้องต้น

จากนั้นเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล 2 ท่าน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล 1 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา โดยพิจารณาคุณภาพของแบบสอบถามทุกด้าน ครอบคลุมด้านความตรงตามเนื้อหา ความชัดเจน และความเหมาะสมของคำถาม (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, 2553) มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวรได้ค่าตรงของเนื้อหา 0.94 แบบสอบถามการเสริมพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวรได้ค่าตรงของเนื้อหา 0.93 จึงไม่มีการตัดข้อคำถามออกแต่มีการนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับข้อความและภาษาให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้

ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิและข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: หรือ CVI) ซึ่งมีค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ .80 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, 2553)

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร แบบสอบถามการสร้างเสริมพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้วไปหาความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลกำแพงเพชร ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาคอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อพิจารณาค่าที่ได้ พบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร แบบสอบถามการสร้างเสริมพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ คือมีค่าเท่ากับ .70 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, 2553) ซึ่งแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวรได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 แบบสอบถามการสร้างเสริมพลังอำนาจได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวรได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 จากนั้นผู้วิจัยแบบสอบถามชุดนี้ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากผู้วิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขออนุมัติการทำวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของคณะพยาบาลศาสตรมหาวิทยาลัยนเรศวร ก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งหลังจากได้รับการอนุมัติในการทำวิทยานิพนธ์แล้ว นำหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร แสดงความจำนงค์ขออนุมัติจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลกำแพงเพชร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3. เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว ผู้วิจัยได้มอบหมายให้ผู้ประสานงานวิจัยประสาน และส่งเอกสารตรงมายังหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลกำแพงเพชร โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลแก่พยาบาลหัวหน้าเวรตามจำนวนที่กำหนด และเพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิ์ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าที่สามารถปิดผนึกให้สามารถส่งกลับคืนได้สะดวกมีการกำหนดส่งแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์ หลังแจกแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 142 ฉบับ ด้วยวิธีให้ผู้ประสานงานวิจัยนำแบบสอบถามไปส่งให้ตามกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงาน โรงพยาบาลกำแพงเพชร

5. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามทุกฉบับและทำการตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง และลงรหัสแบบสอบถามเพื่อทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่างตลอดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยโดยข้อมูลทั้งหมดของพยาบาลหัวหน้าเวรจะถูกเก็บเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม ซึ่งนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้นและดำเนินการเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่งเขตสุขภาพที่ 3 และได้กำหนดการป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและโรงพยาบาล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขออนุมัติการทำวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยเลขที่อนุมัติโครงการของมหาวิทยาลัยนเรศวร คือ เลขที่ COA NO. 129/2024 IRB No. P2-0257/2566 วันที่รับรอง 22 มีนาคม 2567 โดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เพื่อนำไปเป็นหลักฐานประกอบการอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย

2. มีเอกสารชี้แจงข้อมูลและคำแนะนำแก่ผู้เข้าร่วมวิจัย (Participant Information Sheet) ชี้แจงสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถามให้ทราบว่า ความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในการวิจัยไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

3. การป้องกันผลกระทบต่อบุคคลโดยไม่มี การระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม
4. การปกปิดข้อมูลแบบสอบถามทุกฉบับจะบรรจุลงในซองเอกสารสีน้ำตาล เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามใส่แบบสอบถามกลับคืนให้แก่ผู้วิจัย ถือเป็นการปกปิดข้อมูลเป็นความลับและไม่สามารถระบุถึงตัวผู้ตอบแบบสอบถามได้
5. การป้องกันผลกระทบทางลบต่อภาพลักษณ์ของโรงพยาบาล คำตอบที่ได้รับถูกนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ แปรผลข้อมูลโดยไม่มี การอ้างอิงถึงตัวบุคคลและแผนกที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่ และการรายงานผล ผู้วิจัยนำเสนอผลงานวิจัยโดยภาพรวมเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล และจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำเสนอและสรุปผลการวิจัย ซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของพยาบาลหัวหน้าเวร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่(Frequency) ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation)
2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลหัวหน้าเวร ได้แก่ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่(Frequency) ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation)
3. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกโดยรวมและรายด้าน
4. วิเคราะห์ระดับการเสริมพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกโดยรวมและรายด้าน
5. วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกโดยรวมและรายด้าน
6. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 โดยใช้สถิติ สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (Correlation coefficient) หรือ ค่า r ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553) ดังนี้

ต่อนำ

0.00	ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน
0.01-0.29	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.30-0.69	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

0.70-0.99

ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

1.00

ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ที่ระดับ .0

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลหรือตัวแปร ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป โดยมี Correlation Coefficient (r) หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.0 ถึง +1.0 ซึ่งหากมีค่าใกล้ -1.0 นั้นหมายความว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมากในเชิงตรงกันข้าม หากมีค่าใกล้ +1.0 นั้นหมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันโดยตรงอย่างมาก และหากมีค่าเป็น 0 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ทั้งนี้ การที่ตัวแปรทั้งสองตัวมีค่าสหสัมพันธ์แสดงออกถึงความสัมพันธ์ หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีแนวโน้มจะไปในทางเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตามไม่ได้หมายความว่าตัวแปรทั้งสองนั้นเป็นปัจจัยหรือเป็นเหตุผลของกันและกัน ทั้งนี้จึงต้องนำไปวิเคราะห์ในเชิง Regression ต่อไป



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ศึกษาระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ 3) ศึกษาระดับการรับรู้ความสุขในการทำงาน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร

ส่วนที่ 3 ระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร

ส่วนที่ 4 ระดับการรับรู้ความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพิสัย ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 (n=142)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	5	3.50
หญิง	137	96.50
อายุ		
20 - 30	48	33.80
31 - 40	42	29.58
41 - 50	38	26.76
51 - 60	14	9.86
อายุเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 36.65 ปี (Min=23, Max=59) SD. = 10.15		
ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรี	140	98.60
ปริญญาโท	2	12.00
ตำแหน่งปัจจุบัน		
ระดับปฏิบัติการ	61	43.00
ระดับชำนาญการ	80	56.30
ระดับชำนาญการพิเศษ	1	0.70
สถานภาพ		
โสด	66	46.50
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	55	38.70
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ร่วมกัน	10	7.00
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	1.40
หม้าย	2	1.40

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
หย่าร้าง	7	4.90
รายได้ต่อเดือน		
10,001-20,000 บาท	2	1.40
20,001-30,000 บาท	35	24.60
30,001-40,000 บาท	50	35.20
40,001-50,000 บาท	33	23.32
50,001-100,000 บาท	21	14.80
มากกว่า 100,000 บาท	1	0.70
ประสบการณ์ทำงาน (ปี)		
1 – 10	64	45.07
11 – 20	50	35.21
21 – 30	23	16.20
มากกว่า 30 ปี	5	3.52
ประสบการณ์ทำงาน (ปี) Min = 1, Max = 37, Mean = 12.67, SD. =9.33		

จากตาราง 2 พบว่า พยาบาลหัวหน้าเวร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน ร้อยละ 96.5 อายุเฉลี่ย 36.65 ปี ช่วงอายุมากที่สุด 20 - 30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 มีสถานภาพโสด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาตรี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 98.60 ตำแหน่งปัจจุบันอยู่ระดับชำนาญการ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาล เฉลี่ย 12.67 ปี มากที่สุดช่วง 1 ปี – 10 ปี ต่ำสุด 1 ปี – 10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 45.07 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด ช่วง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20

ส่วนที่ 2 ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป
แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และการแปลผล ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
พยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 (n=142)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ผล
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร			
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.02	0.47	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.83	0.53	มาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.90	0.52	มาก
ด้านการการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.96	0.56	มาก
ภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร	3.94	0.45	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร
โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ในภาพรวม อยู่ในมาก ($\bar{X}$ = 3.94,
S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่า
คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.47) ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมี
ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = 0.53)

ส่วนที่ 3 ระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป แห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

ระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง
เขตสุขภาพที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล
ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจของ
พยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 (n=142)

การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านการได้รับอำนาจ	3.93	0.52	มาก
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.87	0.52	มาก
ด้านการได้รับการสนับสนุน	3.97	0.49	มาก
ด้านการได้รับทรัพยากร	3.62	0.50	มาก
ภาพรวมการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร	3.84	0.42	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร
โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.84, S.D.= 0.42)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย
มากที่สุด คือด้านการได้รับการสนับสนุน ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97, S.D.= 0.49)
และด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการได้รับทรัพยากร ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.50)

ส่วนที่ 4 ระดับการรับรู้ความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

ระดับการรับรู้ความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความสุขในการทำงานของ พยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 (n=142)

ความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
มิติที่ 1 สุขภาพดี	3.48	0.78	มาก
มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี	3.22	0.60	ปานกลาง
มิติที่ 3 น้ำใจดี	3.65	0.62	มาก
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี	3.70	0.66	มาก
มิติที่ 5 ครอบครัวดี	3.50	0.64	มาก
มิติที่ 6 สังคมดี	3.75	0.65	มาก
มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี	3.38	0.56	ปานกลาง
มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี	3.56	0.64	มาก
มิติที่ 9 การงานดี	3.53	0.72	มาก
มิติที่ 10 ความผูกพัน	3.65	0.64	มาก
มิติที่ 11 สมดุลชีวิตกับการทำงาน	4.29	0.75	มากที่สุด
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	3.64	0.66	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับการรับรู้ความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด - ปานกลาง - มาก โดยมิติที่ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มิติที่ 11 สมดุลชีวิตกับการทำงานมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.75) มิติที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ มิติที่ 7 และมิติที่ 2 มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.38, S.D. = 0.56) และ ($\bar{X}$ = 3.22, S.D. = 0.60) ส่วนมิติที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.22, S.D. = 0.60)

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ดังตาราง 6 – 7

ตาราง 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 (n=142)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) กับความสุขในการทำงาน	การแปลผล
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.319**	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.286**	ต่ำ
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.235**	ต่ำ
ด้านการการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.231**	ต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวม	.262**	ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่งเขตสุขภาพที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.262^{**}$) ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r=.319^{**}$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r=.231^{**}$)

ตาราง 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

การเสริมสร้างพลังอำนาจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)กับความสุขในการทำงาน	การแปลผล
ด้านการได้รับอำนาจ	.281**	ต่ำ
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	.280**	ต่ำ
ด้านการได้รับการสนับสนุน	.272**	ต่ำ
ด้านการได้รับทรัพยากร	.253**	ต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวม	.286**	ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.286^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านการได้รับอำนาจ ($r=.281^{**}$) และด้านการได้รับทรัพยากร มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับต่ำ ($r=.253^{**}$)

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ชนิดหาความสัมพันธ์ (Correlation study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ดำเนินการศึกษาดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลหัวหน้าเวร ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าเวร ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ปฏิบัติงานการพยาบาลในกลุ่มฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ที่ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของยามาเน (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 และใช้วิธีแบบ Multistage sampling ประกอบด้วย การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) และวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก แบบไม่ใส่คืน ให้ได้ครบตามจำนวน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 129 คน เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 เพื่อป้องกันการสูญหาย และเพื่อทดแทนข้อมูลที่อาจไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ รวมทั้งให้การวิเคราะห์ผลมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา จำนวน 142 คน

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม 4 ส่วน ประกอบด้วย แบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 7 ข้อ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ (Bass, & Riggio, 2006) จำนวน 25 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของ (Kanter, 1993) จำนวน 18 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2565) จำนวน 68 ข้อ และในข้อคำถามที่ 69 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานปัจจุบัน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจ แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว พบว่าแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเสริมสร้างพลังอำนาจ และความสุขในการทำงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94, 0.93 และ 0.94 ตามลำดับ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมด้านภาษา รวมทั้งเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของ

คะแนน และดำเนินการทำหนังสือขออนุมัติใช้เครื่องมือจากนั้นนำไป Try out และตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความสุขในการทำงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 0.96 และ 0.98 ตามลำดับ หลังผ่านการรับรองจริยธรรมวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยผ่านทางผู้ประสานงานวิจัยเพื่อลดอคติจากผู้วิจัยเป็นบุคลากรในโรงพยาบาล ซึ่งได้รับการตอบข้อมูล จำนวน 142 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าเวร พบว่าพยาบาลหัวหน้าเวร ส่วนใหญ่พบว่าเป็นเพศหญิงจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 96.50 มีอายุเฉลี่ย 36.65 ปี ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 98.60 ตำแหน่งปัจจุบันเป็นระดับชำนาญการ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 สถานภาพสมรส โสด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 รายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลโดยเฉลี่ย 12.67 ปี
2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ภาพรวมมีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ด้านการการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.56) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.52) และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = 0.53)
3. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ภาพรวมมีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับสูงสุด คือ การได้รับการสนับสนุนอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.49) รองลงมาคือการได้รับอำนาจอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.52) การได้รับข้อมูลข่าวสาร อำนาจอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.52) และ การได้รับทรัพยากรอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.50)

4. ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ภาพรวมความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมีความสุขมาก คือ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า มิติที่มีระดับความสุขมากที่สุด ได้แก่ มิติที่ 11 สมดุลชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.75) ส่วนมิติที่มีระดับความสุขต่ำที่สุด ได้แก่ มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.60)

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .262^{**}$) โดยภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่ระดับปานกลาง ($r = .319^{**}$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r = .231^{**}$)

6. การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่ระดับต่ำ ($r = .286^{**}$) โดยภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการได้รับอำนาจ ที่ระดับต่ำ ($r = .281^{**}$) และ ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการได้รับทรัพยากร ที่ระดับต่ำ ($r = .253^{**}$)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร และระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.45) ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้ว่าพยาบาลหัวหน้าเวร มีคุณลักษณะและพฤติกรรมเพื่อเป็นผู้นำพาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพยุคการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีลักษณะของการมีบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งพยาบาลหัวหน้าเวรที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะพยายามที่ยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยกระดับทางด้านแนวคิดและค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น ได้แก่ การมีความยุติธรรม การมีสันติภาพ ไม่มีการยึดติดทางอารมณ์ ทั้งนี้ผู้นำมีความพยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวคิดที่ออกมาจากตัวตนของตนเองเกิดขึ้นทุก

วัน เพื่อนำพาไปสู่ตัวตนที่สูงขึ้น และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีการแสดงตัวตนที่แท้จริงออกมาโดยผู้ใดก็ได้ทุกคน ทุกตำแหน่ง ที่อยู่ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบอร์นาร์ด เอ็มเบส และโรนัลด์ ริจีโอ (Bernard M. Bass, ' & Ronald E. Riggio, 2006) ได้กล่าวเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไป การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ สื่อความหมาย และความท้าทายในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้แสดงถึงความกระตือรือร้น มีการกระตุ้นทางปัญญาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดที่จะหาแนวทางปฏิบัติงานหรือการหาข้อสรุปใหม่ ๆ ที่ดีกว่าที่เป็นอยู่เดิม การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละบุคคล และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และความสำคัญของตนเอง ผู้นำจะคอยเป็นที่ปรึกษาแนะนำเพื่อที่จะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tucano, P., & Thong prong, A. (2024) ผลของการศึกษาพบว่า ภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความสุขในการทำงานของครูสังกัด กรุงเทพมหานคร เป็นไปในทิศทางบวกที่ระดับมาก

2. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง

เขตสุขภาพที่ 3 โดยรวมของการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.42) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า พยาบาลหัวหน้าเวร ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ทำให้เกิดความเชื่อมั่น และมั่นใจในตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และพยาบาลหัวหน้าเวร มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่ และมีการสนับสนุน และสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ เงินทุน บุคลากร เวลา และวัสดุอุปกรณ์ ที่สนับสนุนให้งาน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ Amatani, A. (2004) การเพิ่มศักยภาพของบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจและจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคคลที่มีความสามารถพร้อมแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ To sati, N. (2020) ผลการศึกษาพบว่าระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลหัวหน้าเวร ได้รับการสนับสนุนให้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงานพยาบาลตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่ การร่วมมือมีการช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคต่างก็ล่วงไปด้วยดี อย่างไรก็ตามพยาบาลหัวหน้าเวรมีความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เพื่อปรับปรุงหรือสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ในองค์กรเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ Kanter (1993) การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีการให้การยอมรับ และเห็นชอบตามกฎหมายส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงาน รวมไปถึงการทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มี

ประสิทธิภาพ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการให้โอกาสในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีการพัฒนางานที่ทำ หรือปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับในความผิดพลาด การแสดงผลงานที่ทำสำเร็จ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมมีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถมีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียรและยึดมั่นเกิดความผูกพันต่อองค์กร

3. ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง
เขตสุขภาพที่ 3 โดยรวมความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติทุกมิติอยู่ในระดับมีความสุข ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพยาบาลหัวหน้าเวรมีความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ มีค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันขององค์กร สอดคล้องกับ Panwong R., Chiewkasemsuk, A., & Thongkhamrod, R. (2020) พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานจำแนกตามแผนกงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสิ่งแวดล้อมได้แก่โอกาสในการควบคุมตนเอง โอกาสในการใช้ทักษะการทำงาน การตั้งเป้าหมายการทำงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความปลอดภัยทางกายภาพ ตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเสมอภาค และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหัวหน้าเวรเป็นตำแหน่งทางสังคมที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ได้รับความชอบบริหารจัดการงานในเวร ได้รับการยอมรับ ศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน...ในมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี เป็นการตระหนักถึงบทบาทของหัวหน้าเวรที่ต้องเป็น Role model ให้กับลูกทีม ในมิติที่ 3 น้ำใจดี การเป็นหัวหน้าเวร ต้องคอย Support คนในทีมเพื่อให้งานออกมาดี เข้าไปช่วยเหลือ คนในทีมเพื่อให้งานสำเร็จ เป็นที่ปรึกษาให้คนในทีมเมื่อเกิดปัญหาและช่วยแก้ไขให้สำเร็จ ในมิติที่ 9 การงานดี หัวหน้าเวร ตำแหน่งงานนี้ เป็นตำแหน่งงานที่ได้รับการยกย่องว่า มีคุณสมบัติในการบริหารงาน จัดการงานในเวรได้ ทุกคนในทีมจะให้การเคารพ เพื่อให้หัวหน้าเวรแสดงศักยภาพในการบริหารงาน เป็นที่ปรึกษาเมื่อลูกน้องในทีมเกิดปัญหา เข้าไปช่วยเหลือเมื่อลูกน้องในทีมทำงานไม่ทันในมิติ ที่ 10 หัวหน้าเวรมีความรักและความผูกพันในงานที่ทำ ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร การเป็นหัวหน้าเวร คือความก้าวหน้าในทางวิชาชีพ ซึ่งพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน และมีศักยภาพก็จะได้รับการส่งเสริมให้เป็นหัวหน้าเวร ด้วยการส่งอบรมในประเด็นต่าง ๆ เช่น การเป็นพยาบาลเฉพาะทางด้านการดูแลผู้ป่วยผ่าตัดทางจักษุ เป็นต้นในมิติที่ 6 สังคมดี เมื่ออยู่ในหน่วยงาน หัวหน้าเวรจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมทีม หรือคนในหน่วยงาน เนื่องจากลักษณะการทำงานเป็นทีมคอยช่วยเหลือกันและกัน ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีและร่วมกันทำงานให้สำเร็จ จึงทำให้เกิดสังคมที่ดีในบริบทของ

หัวหน้าเวร ในมิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี หัวหน้าเวรต้องมีความตื่นตัวและมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และแสดงทักษะที่ทันสมัยอยู่เสมอในมิติที่ 8 สุขภาพการเงินดี การที่หัวหน้าเวรมีอายุงานที่มากขึ้น ได้รับเงินเดือนมากขึ้น มีการได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ เช่น พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงาน 1-2 ปีขึ้นไปที่มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้าเวรไม่น้อยกว่า 6 เดือน ด้วยลักษณะงานของการเป็นหัวหน้าเวรทำให้เป็นบุคคลที่วางแผนทางด้านการเงินอย่างมีสติในการใช้จ่ายมากกว่าพยาบาลที่จบใหม่ ในมิติที่ 5 ครอบครัวดี หัวหน้าเวรจะมีคุณภาพ มีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจและอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวตัวเอง มีความรักไม่มีปัญหาในครอบครัวมีความมั่นคงทางการเงิน การใช้ชีวิตที่พอเพียงมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีหลักธรรมในการครองเรือน มีความสุขในทุกมิติ สุขภาพดี มีน้ำใจให้แกกัน มีความเอื้อเฟื้อแก่กันมีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ในมิติที่ 1 สุขภาพดี พยาบาลหัวหน้าเวรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรม การบริโภคที่ดีและเหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง เช่น เข้าร่วมในกิจกรรมการออกกำลังกายก่อนหรือหลังทำงานเป็นต้นในมิติที่ 11 สมดุลชีวิตกับการทำงาน การที่หัวหน้าเวรมีแนวคิดเกี่ยวกับการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อไม่ให้ทำงานหนักจนเกินไป การทำกิจกรรมต่าง ๆ ต้องมีเป้าหมาย มีเวลาพักผ่อนเป็นของตนเอง เรียนรู้ในการปฏิเสธต่อรอง และขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า มีการแบ่งเวลาให้ครอบครัวโดยเฉพาะคนในครอบครัวให้มากขึ้น มีความใส่ใจกับตนเองให้มากขึ้น ควรแบ่งเวลาเพื่อดูแลสุขภาพตนเองเช่นการออกกำลังกาย รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ พักผ่อนที่เพียงพอ ทำกิจกรรมที่ชอบเพื่อผ่อนคลาย เป็นต้นในมิติที่ 2 ผ่อนคลายดี หัวหน้าเวรจะมีความสามารถในการบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในการบริหารจัดการปัญหาของตนเองและใช้ชีวิตให้สบาย ๆ พอเพียงในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ เป็นต้น

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.262$) อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจ การสนับสนุนรายบุคคล การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี มีผลกระทบในทางบวกต่อ ความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ในโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 โดยความสัมพันธ์ที่มีค่านัยสำคัญนี้บ่งชี้ถึงผลกระทบที่ผู้นำมีต่อพยาบาลหัวหน้าเวรในด้านต่าง ๆ คือการสร้างแรงบันดาลใจและความหมายในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้นำสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวรและการดูแลผู้ป่วย ทำให้พยาบาลหัวหน้าเวรมีความรู้สึกถึงความหมายและความสำคัญของงานที่ทำ ส่งผลให้พวกเขามี ความสุขและความพึงพอใจ ในการทำงานมากขึ้น (Boamah et al., 2018) การสนับสนุนและการพัฒนาศักยภาพ การที่ผู้นำให้การสนับสนุนพยาบาลหัวหน้าเวรในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน

ทำให้พยาบาลหัวหน้าเวรรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งช่วย เพิ่มความสุข และ ลดความเครียด จากการทำงานที่มีความท้าทาย (Laschinger et al., 2016) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและลดความขัดแย้งระหว่างทีมงาน จะทำให้พยาบาลหัวหน้าเวรสามารถทำงานร่วมกับทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและรู้สึกสนุกสนานและพึงพอใจในงาน (Wong et al., 2013) การที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ($r=.262$) ที่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลบวกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร แต่ความสัมพันธ์ที่ได้ไม่สูงมากนักแสดงว่า ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร เช่น ปัจจัยด้านสวัสดิการหรือสิ่งแวดล้อมการทำงานในโรงพยาบาล

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ผลการวิจัยที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.286$) อธิบายได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) มีผลบวกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร ซึ่งหมายความว่า การให้โอกาสพยาบาลหัวหน้าเวรในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน และได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาอาชีพช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและทำให้พยาบาลมีความสุขมากขึ้นในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจช่วยให้พยาบาลหัวหน้าเวรมี ความสามารถในการตัดสินใจ และมีอิสระในการควบคุมการทำงาน โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นมากเกินไป ซึ่งทำให้พวกเขามีความรู้สึกว่าเป็น ส่วนสำคัญในกระบวนการทำงานและการดูแลผู้ป่วย สอดคล้องกับการศึกษาของ Spreitzer (1995) ได้ศึกษาภาวะการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรและพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงาน และความสุขในการทำงาน โดยการให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจและการควบคุมงานที่ทำ ช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญและความพึงพอใจในการทำงาน และ Laschinger et al. (2001) ได้ศึกษาผลกระทบของการเสริมสร้างพลังอำนาจในสภาพแวดล้อมการทำงานทางโรงพยาบาล และพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นและลดภาวะความเครียดในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ สามารถเพิ่มความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. 1 พัฒนาโครงสร้างการทำงานที่ส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจ จัดให้พยาบาลหัวหน้าเวรมีบทบาทในการตัดสินใจ มากขึ้น เช่น การวางแผนการดูแลผู้ป่วย การบริหารจัดการบุคลากร และการปรับปรุงแนวทางการทำงาน กระจายอำนาจให้พยาบาลหัวหน้าเวรสามารถกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหา และปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ให้พยาบาลสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในนโยบายโรงพยาบาล

1.2 สนับสนุนการพัฒนาทักษะและความสามารถของพยาบาลหัวหน้าเวร จัดให้มีโครงการอบรมและพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานและการจัดการทีม สนับสนุนให้พยาบาลหัวหน้าเวรเข้าร่วม หลักสูตรพัฒนาวิชาชีพ หรืออบรมด้านการจัดการพยาบาล สร้างระบบที่ปรึกษา (Mentorship) โดยให้พยาบาลที่มีประสบการณ์ช่วยแนะนำพยาบาลหัวหน้าเวรรุ่นใหม่

1.3 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของพยาบาล ลดภาระงานที่มากเกินไป โดย ปรับสมดุลระหว่างงานบริหารและงานดูแลผู้ป่วย สนับสนุนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดี เช่น การลาพักผ่อน การดูแลสุขภาพจิต และระบบแรงจูงใจที่เหมาะสม

1.4 นำผลวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายระดับองค์กร นำข้อมูลเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงาน ไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบนโยบายด้านบุคลากร พัฒนาระบบ การประเมินผลการทำงานของพยาบาล ที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เช่น การให้รางวัลแก่พยาบาลที่สามารถนำทีมได้ดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรเป็นงานวิจัยที่เป็นเชิงทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร

2.2 ควรทำวิจัยในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพทุกระดับเพื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

2.3 ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังโรงพยาบาลที่มีขนาดและรูปแบบแตกต่างกันเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของผลลัพธ์



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. (2539). *การควบคุมคุณภาพการพยาบาล เล่ม 5* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กองการพยาบาล. (2559). *คู่มือการจัดบริการพยาบาลจากหลักการสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2554). *เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง การส่งเสริมสุขภาพ ในสถานประกอบการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส).
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจ ในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติยา เยาวภักดิ์. (2565). ทักษะต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ การเห็นคุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, 18(3), 1-18.
- จุฑารัตน์ บันดาลศิลป์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจ การทำงานเป็นทีมแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์กับผลผลิตในงานการพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฉวีวรรณ ล่องสุวรรณ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจและองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ฉัตรสมน พงษ์ภิญโญ, & ปิยะธิดา ขจรชัยกุล. (2564). ภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล สังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข*, 7(3), 506-515.
- ชมพูนุช ทิพย์ปิ่น, บุญพิชชา จิตต์ภักดิ์, และผ่องศรี เกียรติเลิศสนธยา. (2557). การพัฒนาโปรแกรมการ เตรียมพร้อมสำหรับการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร. *พยาบาลสาร*, 40(1), 145-157.
- ชัชวารี กลิ่นหอม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่าในตนเองของ พนักงานในผู้จัดจำหน่ายยานยนต์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2553). *ความสุขในที่ทำงาน*. สืบค้น 12 เมษายน 2562, จาก https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/oct_dec_09/pdf/89-91.pdf
- ชาญชัย โตสงวน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (รายงานผลการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ควน จินเหมย, สมใจ ศิริกมล และจิตติณัฐ อัครเดชอนันต์. (2563). ความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้นำและความผูกพันในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ คุณหมิง สาธารณรัฐประชาชนจีน. *พยาบาลสาร*, 47(1)
- ดุขฎิ เป็ญจชาติ. (2564). *ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดุขฎิ เป็ญจชาติ., วัชรสมน พงษ์ภิญโญ, และปิยะธิดา ขจรชัยกุล. (2564). ภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข*, 7(3), 506.
- นวิยา ผ่องพรรณ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานเป็นทีมและการธำรงรักษาบุคคลกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- นันทพร ทองลิ้ม. (2563). *ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากการงานผ่านความสุขในการทำงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำพลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟิกส์.
- นิรมล โตสติ. (2563). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเสริมพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพในภาคตะวันออก*. สืบค้น 20 กันยายน 2565, จาก <http://dspace.lib.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/4118>. Date: 2563
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิล กรุ๊ป.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2539). การเสริมสร้างพลังอำนาจ: ยุทธวิธีการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลวารสารพยาบาลศาสตร์. *จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย*, 8(1-4), 1-9.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ยูเออน ไอมีเดีย อินเตอร์ มีเดีย.
- เบญจมาพร บังหลวง. (2561). อิทธิพลของการสร้างเสริมพลังอำนาจและสัมพันธภาพระหว่างแพทย์กับพยาบาลต่อคุณภาพการดูแลของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลอุดรดิตถ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางออสเตรเลีย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาล ผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง* (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. (2549). *Happy Workplace – สวรรค์ในที่ทำงาน*. สืบค้น 22 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>
- ปรางทิพย์ อุจะรัตน์. (2541). *การบริหารการพยาบาล Nursing Management*. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- ปรีณดา วโรภาสรุ่งเรือง. (2565). *กลยุทธ์การแข่งขันทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยมาภรณ์ โตชนก และอานวย ทองโปรง. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 18(1).
- พรรณา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวการณ์เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พะยอม วงศ์สารศรี.(2534). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุภากรพิมพ์.
- พัชรินทร์ พิรุณเนตร. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้างาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรสาคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เพ็ญภา แดงค้อมยุทธ. (2560). การเสริมสร้างพลังอำนาจ: บทบาทของพยาบาล. *วารสารกองการพยาบาล*, 44(2), 159-168.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- รามศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โรงพยาบาลกำแพงเพชร. (2564). *คู่มือการปฏิบัติงานของการบริหารงานฝ่ายการพยาบาล*.
กำแพงเพชร: โรงพยาบาลกำแพงเพชร.
- โรงพยาบาลกำแพงเพชร. (2564). *คู่มือการปฏิบัติงานของพยาบาลของหอผู้ป่วยตึกคัลยกรรมกระดูก*.
กำแพงเพชร: โรงพยาบาลกำแพงเพชร.
- โรงพยาบาลกำแพงเพชร. (2565). *รายงานการประชุมประจำปีฝ่ายการพยาบาลปี 2562-2564*.
กำแพงเพชร: โรงพยาบาลกำแพงเพชร.
- โรงพยาบาลกำแพงเพชร. (2565). *รายงานประชุมประจำปีฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาล กำแพงเพชร*.
กำแพงเพชร: โรงพยาบาลกำแพงเพชร.
- ลักขมี สุดดี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรณัฐ วงค์เจริญ, ปราณี มีหาญพงษ์, และจันทร์จิรา วงษ์ชมทอง. (2018). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 26(3), 1-14.
- วรณัฐ วงค์เจริญ, ปราณี มีหาญพงษ์, และจันทร์จิรา วงษ์ชมทอง. (2018). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 26(3), 1-14.

- วรารณณ์ เขตผดุง. (2567). แรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน*, 10(2), 22-33.
- วรารณณ์ เขตผดุง. (2567). แรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน*, 10(2), 22-33.
- วัชรระ ยี่สุนเทศ. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน*, 1(3), 1-12.
- วัชรระ ยี่สุนเทศ. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน*, 1(3), 1-12.
- ศรวิไล แสงเลิศศิลป์ชัย. (2562). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 12(1), 12-20.
- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2560). *ความสุขในที่ทำงาน*. สืบค้น 22 กุมภาพันธ์ 2562 จาก, <http://www.okanation.nationtv/blog/clinicalpsychology/2017/06/13/entry2>
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สภาการพยาบาล. (2554). *แผนยุทธศาสตร์สภาการพยาบาล พ.ศ. 2555 - 2559*. กรุงเทพฯ: จุฑาทอง.
- สมคิด สกฤตสถาปัตย์. (2562). การเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 10(2).
- สำนักงานพยาบาล. (2547). *หลักสูตรการบริหารการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพยาบาล. กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2561). *แผนหลัก สสส.2561-2563*. สืบค้น 9 กรกฎาคม 2565, จาก <http://www.thaihealth.or.th/node/6347>
- สำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร. (2564). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการแพทย์และพยาบาล: กรณีศึกษาของสำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร. *วารสารสาธารณสุข*, 15(2), 35-42.
- สิรินธร แซ่จั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สุจิตรา นภาคณาพร. (2554). *กระบวนการจัดการภาวะผู้นำและทักษะของผู้ประกอบการที่มีต่อความสำเร็จในการประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยวในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เพิร์เนท.
- สุภัทรา เพือกโสภา. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการการทำงานกรณีศึกษา อาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย* (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลทันตสถาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2544). *ภาวะผู้นำในเอกสารการสอนชุดวิชาทฤษฎีแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ. (2552). *ถามและตอบ: การบริหารหอผู้ป่วย*. กรุงเทพฯ: ฮายาบุสะกราฟฟิค.
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). *การใช้ดัชนีวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมรรัตน์ ดันติพิพย์พงศ์. (2562). *ความเครียดในการทำงานและผลกระทบต่อสุขภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรัญญา ปาลกะวงศ์. (2563). *สภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 28(1), 96-106.
- อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2547). *การเสริมสร้างพลังอำนาจในระบบบริการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุดม พินทุรักษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เอลลิษา เวททานมมา, กุลวดี อภิชาติบุตร, และอรอนงค์ วิชาคำ. (2561). *พฤติกรรมเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้นำและความผูกพันในงานของพยาบาลโรงพยาบาลเขต สาธารณรัฐหมู่เกาะฟีจี*. *พยาบาลสาร Nursing Journal CMU*, 44(3), 153-164.

ไอรดา จันทรอารักษ์ และเทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย.(2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการการกีฬาแห่งประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Aiken, L.H., et al. (2012) *Patient Safety, Satisfaction, and Quality of Hospital Care: Cross Sectional Surveys of Nurses and Patients in 12 Countries in Europe and the United States*. BMJ, 344, e1717. <https://doi.org/10.1136/bmj.e1717>

Avolio, B.J., & Yammarino, F.J. (Eds.) (2002). *Transformation and charismatic leadership: The road ahead (Vol. 2 of Monographs in Leadership and Management)*. Oxford, UK: JAI/Elsevier Science.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformation leadership*. Thousand Oak, CA: Sage Publications.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformation leadership*. New York: Psychology press.

Bass, Bernard M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.

Bass, Bernard M. (2000). The Future of Leadership in Learning Organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 2000, 7(18), 18-40.

Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1998). *Fusion leadership: Unlocking the subtle forces that change people and organizations*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Dubbin, J.A. (2010). *Principle of Leadership*. Canada: Cengage Learning.

Kanter, R. M. (1993). *Men and woman of the corporation*. New York: McGowan Hill.

Laschinger, H. K., & Haven, D. S. (1997). *Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing practice*. *Journal of Nursing Administration*, 26, 27-35.

Liker t, R.A. (1932, May). Technique for the Measurement of Attitudes. *Arch Psychological*, 25(140), 1 – 5

Robbins, S. F. (1989). *Organizational behavior: Concepts, controversies and application*. New York: Prentice-Hall.

- Steven, H. Appellate, & Lars, Grandson. (1997). *Transformation and adaptive learning within the learning organization: a framework for research and application*. The Learning Organization, 3(4), 115 – 128.
- Stodgily, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Sullivan, E. J. & Decker, P. J. (2005). *Effective Leadership Management Nursing* (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis. Third edition*. New York: Harper and Row Publication.
- Yuk I, Gary A. (1989). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Prentice – Hall.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

AF 08-09/5.0

COA No. 129/2024

IRB No. P2-0257/2566



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
99 หมู่ 9 ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร 65000 เบอร์โทรศัพท์ 05596 8721

หนังสือรับรองโครงการวิจัยครั้งแรก

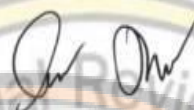
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมพลังอำนาจกับความสุข
ในการทำนุของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง
ผู้วิจัยหลัก : นาง บงกช ปาลภิบาล
สังกัดหน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา : ศศ.ดร.จิรรัตน์ หรือตระกูล
วิธีทบทวน : การพิจารณาแบบเร่งรัด (Expedited Review)
รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
เอกสารรับรอง

1. IF-01 Non-intervention Study เวอร์ชัน 5.0 วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567
2. IF-02 Conflict of Interest and Funding Form เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 28 มิถุนายน 2566
3. IF-03 (สำหรับอาสาสมัครที่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 20 ปีขึ้นไป)
เวอร์ชัน 3.0 วันที่ 31 ตุลาคม 2566
4. IF-04 (สำหรับอาสาสมัครที่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 20 ปีขึ้นไป)
เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 07 กันยายน 2566
5. IF-05 ประวัติผู้วิจัย เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 28 มิถุนายน 2566

6. IF 06 งบประมาณ เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 28 มิถุนายน 2566
7. Full Proposal Research เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 07 กันยายน 2566
8. แบบสอบถาม เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 28 มิถุนายน 2566

ลงนาม



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนวาลัย ตาดี)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง

22 มีนาคม 2567

วันหมดอายุ

22 มีนาคม 2568

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังขอเอกสารรับรองโครงการวิจัย)



นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติตามดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร ใบยินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณาถ้ามี) แบบสัมภาษณ์ และหรือแบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์เท่านั้น และส่งสำเนาเอกสารดังกล่าวที่ใช้กับผู้เข้าร่วมวิจัยจริงรายการแรกมาที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใด ๆ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs)
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในกำหนด ผู้วิจัยต้องยื่นขออนุมัติใหม่ก่อน อย่างน้อย 1 เดือน
6. หากผู้วิจัยส่งรายงานความก้าวหน้าหลังใบรับรองหมดอายุ และยังไม่ได้รับรองฉบับใหม่ ผู้วิจัยจะต้องหยุดดำเนินการวิจัยส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับอาสาสมัครใหม่ นับตั้งแต่หลังวันใบรับรองหมดอายุจนกว่าจะได้รับใบรับรองฉบับใหม่
7. หากการวิจัยเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยต้องแจ้งปิดโครงการตามแบบฟอร์มของคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

*รายชื่อของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ชื่อและตำแหน่ง) ที่เข้าร่วมประชุม ณ วันที่พิจารณารับรองโครงการวิจัย (หากร้องขอล่วงหน้า)





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลศาสตร์ หน่วยบัณฑิตศึกษา โทร. 6617

ที่ อว.0603.12.02 / ๑๕๑

วันที่ 30 มิ.ย. 2566

เรื่อง ขอเสนอโครงการวิจัย เพื่อขอรับพิจารณาวันลงทะเบียนโครงการวิจัยในมนุษย์

เรียน ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ด้วย ข้าพเจ้า นางบงกช ปาลวิบาล สถานภาพ นิสิตระดับปริญญาโท ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ สังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ขอเสนอโครงการวิจัยเรื่อง (ชื่อภาษาไทย) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของพยาบาล หัวหน้าเวร โรงพยาบาลกำแพงเพชร(ภาษาอังกฤษ) The Relationship between the Transformation Leadership, empowerment and happiness at work of change nurse, Kamphaeng phet hospital

เพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และได้แนบเอกสารประกอบการพิจารณา ตามรายละเอียดในแบบตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ความเห็นรองคณบดี

นางสาวปัทมา พิทักษ์

ลงนาม

(ผศ.ดร.จิรรัตน์ หริตระกูล)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงนาม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุไรวรรณ ชัยชนะวิโรจน์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัย หัวหน้างานเพื่อสังคมและสื่อสารองค์กร

ลงนาม

นางสาวปัทมา พิทักษ์

ความเห็นคณบดี

นางสาวปัทมา พิทักษ์

(นางสาวปัทมา พิทักษ์)

หัวหน้าโครงการวิจัย

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุไรวรรณ ชัยชนะวิโรจน์)

ลงนาม

ผู้ร่วมโครงการวิจัย (ถ้ามี)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ลงนาม

()

อาจารย์ที่ปรึกษา (ถ้ามี)



ศาสตราจารย์
เบญจ บำลือบาศ
(ผอ. บมก บำลือบาศ)



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อควบคุมการทำวิทยานิพนธ์
ระดับปริญญาโท

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตระดับปริญญาโท ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยมีคุณภาพและ
มาตรฐานสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเป็นไปตามข้อ ๑๗ (๒) (ก)
แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วยระเบียบและวิธีดำเนินการระดับการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔

ฉะนั้น บัณฑิตวิทยาลัยมีความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. ๒๕๓๓
บัณฑิตวิทยาลัย จึงแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ของ นางสาวณัช ปาณธิบาล
รหัสประจำตัว ๖๒๐๖๐๓๒๗ สาขาวิชาการบริหารงานทั่วไป คณะมนุษยศาสตร์ ดังนี้

- | | | |
|------------------------------------|---------------------|-----------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จีรวิทย์ | คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย | ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร. จรจร | คณบดี | กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ |

ให้อาจารย์ที่ปรึกษาดำเนินการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยนเรศวร
เรื่อง แนวปฏิบัติในการทำวิทยานิพนธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(รองศาสตราจารย์ ดร. กรองกาญจน์ จันทะ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

คำทูลเกล้า
ขอพระกรุณา
โปรดเกล้าฯ
โปรดเกล้าฯ



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เรื่อง อนุมัติให้มีนิตยสารระดับปริญญาโทดำเนินการทำวิจัย
ครั้งที่ ๐๓๒/๒๕๖๗

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้ นวบงกช ปาลดิบาล รหัสประจำตัว ๖๒๐๖๒๓๒๗ นิตยสารระดับปริญญาโท
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล ดำเนินการทำวิจัยตามโครงการ
วิทยานิพนธ์ที่เสนอ

เรื่อง ภาษาไทย "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมพลังอำนาจกับความสุข
ในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง"
ภาษาอังกฤษ "THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TRANSFORMATION LEADERSHIP,
EMPOWERMENT AND HAPPINESS AT WORK OF CHARGE NURSES
A HOSPITAL"
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรวิทย์ หรือตระกูล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.กรรณกาญจน์ รุธิพย์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

ลำพลเอกทอง
ชงกช ปาลดิบาล
(นาง นวบงกช ปาลดิบาล)



วันที่...ค.ค.ค. ๕๕๖๗
เวลา.....

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/๐๔๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกำแพงเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑๔๒ ฉบับ

ด้วย นางบงกช ปาลภิบาล รหัสประจำตัว ๖๒๐๖๒๓๒๗ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลกำแพงเพชร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรวัฒน์ หรือตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกำแพงเพชร

ขอแสดงความนับถือ



เพื่อโปรดพิจารณา



เพื่อควมแจ้ง

นางสาวกัญญา... (รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นวอดมัย)

รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นวอดมัย (รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นวอดมัย)

รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นวอดมัย (รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นวอดมัย)

รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นวอดมัย (รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นวอดมัย)

รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นวอดมัย (รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นวอดมัย)

รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นวอดมัย (รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นวอดมัย)

รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นวอดมัย (รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นวอดมัย)

รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นวอดมัย (รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นวอดมัย)

รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นวอดมัย (รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นวอดมัย)

รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นวอดมัย (รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นวอดมัย)

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๖๖-๘๘๓๔

โทรสาร ๐-๕๕๖๖-๘๘๒๖

(นายชัยณรงค์ พุทธิรักษา,

รองผู้อำนวยการกองส่งเสริมการศึกษาด้านการพยาบาล)

(นายสุรชัย แก้วทวีญ)

.....โรงพยาบาลกำแพงเพชร

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจงแบบสอบถามที่ใช้ในการทำวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

วัตถุประสงค์: แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาระดับการรับรู้และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจและความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ ในระดับปริญญาโทของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประโยชน์ที่ท่านจะได้รับจากการวิจัย: ท่านจะไม่ได้ประโยชน์โดยตรงจากการเข้าร่วมวิจัยแต่ผลการวิจัยที่ได้จะนำไปใช้เป็นข้อมูลแนวทางสำหรับผู้บริหารในการจัดทำแผนบริหารบุคคลากรทางการพยาบาลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร เพื่อลดความเหนื่อยล้า ลดอัตราการลาออกนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการดูแลและความยั่งยืนของระบบสุขภาพ

ความเสี่ยงที่ท่านอาจจะได้รับจากการเข้าร่วมการวิจัย: ท่านอาจจะเสียเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 30 – 50 นาที

คุณสมบัติของผู้ที่จะตอบแบบสอบถาม: คือ พยาบาลหัวหน้าเวรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าเวรไม่น้อยกว่า 6 เดือน ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยต่าง ๆ ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3 และมีความยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion Criteria)

1. มีอายุงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน
2. มีประสบการณ์ในตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าเวร
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria)

1. ลาศึกษาต่อ/ลาคลอด ในระหว่างดำเนินการวิจัย
2. ลาออกหรือย้ายออกจากหน่วยงานในระหว่างดำเนินการวิจัย
3. มีภาวะเจ็บป่วยกะทันหันที่ต้องหยุดปฏิบัติงานในระหว่างดำเนินการวิจัย

ชื่อผู้ทำโครงการวิจัย นางบงกช ปาลภิบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

โทร. 0925399328

Email: bonkotpa62@nu.ac.th

หากมีคำถามข้อใดที่ทำให้อาสาสมัครไม่สบายใจ อาสาสมัครไม่จำเป็นต้องตอบคำถามข้อนั้น และอาสาสมัครสามารถถอนตัวออกจากโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและครบถ้วนเพื่อเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับงานวิจัย

ครั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับซึ่งในการนำเสนอข้อมูลจะถูกนำเสนอในรูปแบบของบทสรุปในภาพรวมโดยไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลของท่านและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

หากมีข้อร้องเรียนสามารถติดต่อได้ที่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร กลุ่ม 2 กองการวิจัยและนวัตกรรม ชั้น 4 อาคารมหาธรรมราชา โทร: 055-968642 หรือ Email: nu-irb-board2@nu.ac.th.

งานวิจัยในครั้งนี้ผ่านจริยธรรมวิจัยมหาวิทยาลัยนเรศวร เลขที่ COA NO. 129/2024 IRB No. P2-0257/2566 วันที่รับรอง 22 มีนาคม 2567

ท่านยินดีเข้าร่วมตอบแบบสอบถามในโครงการวิจัยนี้หรือไม่

(.....) ยินดี (.....) ไม่ยินดี

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

วิจัยเรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง เขตสุขภาพที่ 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับพยาบาลหัวหน้าเวรที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าเวร
2. แบบสอบถามประกอบไปด้วยเนื้อหา 4 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาล หัวหน้าเวร จำนวน 25 ข้อ
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร จำนวน 18 ข้อ
 - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวรในมิติ 11 มิติ จำนวน 69 ข้อ
3. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามในแต่ละส่วน และตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงที่สุดเพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล
4. ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับและนำมาใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตของท่าน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () หรือเติมข้อความในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง
2. อายุ (ระบุ)..... ปี
3. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด
 - () ปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรี
 - () ปริญญาโท
 - () ปริญญาเอก
 - () อื่น ๆ
4. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาล.....ปีเดือน
5. ตำแหน่งปัจจุบัน
 - () ระดับปฏิบัติการ
 - () ระดับชำนาญการ
 - () ระดับชำนาญการพิเศษ
6. สถานภาพสมรส
 - () 1. โสด () 2. แต่งงานและอยู่ร่วมกัน () 3. แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ร่วมกัน
 - () 4. อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน () 5. หม้าย () 6. หย่าร้าง
7. ท่านมีรายได้ต่อเดือน โดยประมาณเดือนละเท่าใด (รายได้+เงินเดือน+ค่าตอบแทนอื่น ๆ)
 - () 1. น้อยกว่า 10,000 บาท () 2. 10,001-20,000 บาท () 3. 20,001-30,000 บาท
 - () 4. 30,000-40,000 บาท () 5. 40,001-50,000 บาท () 6. 50,001- 100,000 บาท
 - () มากกว่า 100,000 บาท
8. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในงานการพยาบาล....
 - () อายุรกรรมชาย () อายุรกรรมหญิง
 - () ศัลยกรรมชาย/หญิง () ศัลยกรรมกระดูกและข้อ
 - () พิเศษแยกโรค () พิเศษ
 - () สูติ-นรีเวช () จักษุ โสต คอ นาสสิก
 - () เด็ก NICU () กุมารเวชกรรม1-2

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับ “ระดับความคิดเห็น” ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าเวรของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1. ท่านประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี แก่บุคลากรทางการพยาบาล					
2. ท่านเป็นที่เคารพนับถือ ศรัทธาแก่บุคคลทั่วไป					
3. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
4. ท่านมองการณ์ไกลในการปฏิบัติงาน					
5. ท่านกระตุ้นให้คนในทีมร่วมมือกันทำงาน					
6. ท่านมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานในหน้าที่					
7. ท่านจะทำในสิ่งที่ถูกต้องและตรวจสอบได้เสมอ					
8. ท่านมีความรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติและงานที่เกี่ยวข้องกับงานท่าน					
9. ท่านกล้าที่แสดงความคิดเห็นในงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงงาน					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
10. ท่านสร้างเจตคติและค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานโดยการทำตัวเป็นแบบอย่าง					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. ท่านจะเป็นคนนำผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ยุ้งยากและมีความซับซ้อน					
12. ท่านพูดกระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับเกิดความตระหนักรู้และเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน					
13. ท่านสื่อสารให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจที่จะทำให้องค์กรบรรลุจุดหมาย					
14. ท่านพูดกำลังใจบุคลากรให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน					
15. ท่านใช้คำพูดที่สร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน					
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
16. ท่านชี้แนะบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขในหน่วยงานได้					
17. ท่านส่งเสริมให้บุคลากรค้นหาแนวทางใหม่เพื่อแก้ปัญหาในหน่วยงาน					
18. ท่านเปิดโอกาสและกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
19. ท่านสนับสนุนให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง					
20. ท่านชี้แนะบุคลากรมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายและโอกาสที่เรียนรู้วิธีการจัดการกับปัญหา					
ด้านการการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
21. ท่านสนับสนุนให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง					
22. ท่านชี้แนะบุคลากรมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายและโอกาสที่เรียนรู้การจัดการปัญหา					
23. ท่านมีการมอบหมายงานให้บุคลากรตามระดับความรู้ความสามารถของแต่ละคน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
24. ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีอิสระในการปฏิบัติงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล					
25. ท่านรับฟังและให้ความสำคัญกับแนวคิดและปัญหาของบุคลากรเป็นรายบุคคล					



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าเวร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับ “ระดับความคิดเห็น” มากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความในรายการที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความในรายการที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับมาก
- 3 หมายถึง ข้อความในรายการที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความในรายการที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความในรายการที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การได้รับอำนาจ					
1. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในงาน					
2. ท่านได้รับการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่					
3. ท่านได้รับสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวกับงาน					
4. ท่านมีโอกาสปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนางานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร					
การได้รับข้อมูลข่าวสาร					
5. ท่านแจ้งเกี่ยวกับนโยบายบริหารตามเป้าหมาย วิธีดำเนินงานของหน่วยงาน ครบถ้วน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
6. ท่านได้รับข้อมูลทางวิชาการที่ทันสมัยในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน					
7. ท่านส่งต่อข้อมูลของผู้ป่วยอย่างครบถ้วนในขั้นตอนการสื่อสาร					
8. ท่านได้รับทราบข้อมูลการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นปัจจุบันเสมอ					
การได้รับการสนับสนุน					
9. ท่านได้รับการสนับสนุนบุคลากรให้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทนายและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน					
11. ท่านเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระเพื่อปรับปรุงหรือสร้างสรรค์งานใหม่ในหน่วยงาน					
12. ท่านได้รับการช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
13. องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาของท่านได้มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ท่านมี					
การได้รับทรัพยากร					
14. หน่วยงานมีการจัดสรรบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ					
15. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมจากองค์กร					
16. ท่านได้รับวัสดุ-อุปกรณ์ จากหน่วยงานหรือองค์กรตามแผนที่วางไว้					
17. ท่านมีเครื่องมือตามความต้องการเพื่อใช้ในการดูแลรักษาผู้ป่วย โดยการสนับสนุนจากหน่วยงานหรือองค์กร					
18. หน่วยงาน หรือองค์กรของท่านให้การสนับสนุนหรือพิจารณา ด้านทรัพยากรเป็นลำดับต้น ๆ เพื่อสนับสนุนให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร

แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER ความสุขวัดเองก็ได้ โดยสถาบันการวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย 11 มิติ (เครื่องมือวัดความสุขด้วยตัวเอง: Happinometer กระทรวงสาธารณสุข)

คำชี้แจง ในการตอบแบบสำรวจโดยทำเครื่องหมาย ✓ ใน ช่อง ☐ ที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวและขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

มิติที่ 1 Happy Body / สุขภาพดี

1. ปัจจุบันท่านมีน้ำหนัก.....กิโลกรัมส่วนสูง.....เซนติเมตร เส้นรอบเอว.....เซนติเมตร
2. โดยปกติท่านกินอาหารเข้าโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน
☐ 1. ไม่กิน ☐ 2. กินแต่ไม่พอย (1-2 วัน) ☐ 3. กินเป็นบางครั้ง (3-4 วัน)
☐ 4. กินเป็นประจำ (5-6 วัน) ☐ 5. กินทุกวัน
3. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน
☐ 1. ไม่ได้ออกกำลังกาย ☐ 2. น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ ☐ 3. จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์
☐ 4. มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ ☐ 5. ทุกวัน
4. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่ ไบจาก ยาเส้น หรือไม
☐ 1. สูบประจำ ☐ 2. สูบบ่อยครั้ง ☐ 3. สูบนานๆ ครั้ง ☐ 4. ไม่สูบแต่เคยสูบ
☐ 5. ไม่เคยสูบเลย
5. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่
☐ 1. ดื่มเกือบทุกวัน/เกือบทุกสัปดาห์ ☐ 2. ดื่มเกือบทุกเดือน ☐ 3. ดื่มปี ละ 1-2 ครั้ง
☐ 4. ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม ☐ 5. ไม่เคยดื่มเลย
6. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพของท่านหรือไม่
☐ 1. ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด ☐ 2. พอใจน้อย ☐ 3. พอใจปานกลาง
☐ 4. พอใจมาก ☐ 5. พอใจมากที่สุด

มิติที่ 2 Happy Relax / ผ่อนคลายดี

7. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่
☐ 1. ไม่พอใจ ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด
8. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช็อปปิ้ง เล่นเกมส์ ปลุกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่
☐ 1. ไม่ได้ทำ ☐ 2. ทำ 1-2 วัน/สัปดาห์ ☐ 3. ทำ 3-4 วัน/สัปดาห์
☐ 4. ทำ 5-6 วัน/สัปดาห์ ☐ 5. ทำทุกวัน

9. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่

- ☐ 1. เครียดมากที่สุด ☐ 2. เครียดมาก ☐ 3. เครียดปานกลาง
☐ 4. เครียดน้อย ☐ 5. เครียดน้อยที่สุด

10. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่

- ☐ 1. ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย ☐ 2. เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย
☐ 3. เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง ☐ 4. เป็นไปตามที่คาดหวังมาก
☐ 5. เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด

11. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่

- ☐ 1. ไม่สามารถจัดการได้เลย ☐ 2. จัดการได้น้อยมาก
☐ 3. จัดการได้ปานกลาง ☐ 4. จัดการได้มาก ☐ 5. จัดการได้มากที่สุด

มิติที่ 3 Happy Heart / น้ำใจดี

12. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่

- ☐ 1. ไม่รู้สึกเลย/น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

13. โดยรวมแล้วท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่

- ☐ 1. ไม่เคย/แทบไม่เคย ☐ 2. นานๆ ครั้ง ☐ 3. ช่วยบ้างบางครั้ง
☐ 4. ช่วยแทบทุกครั้ง ☐ 5. ช่วยทุกครั้ง

14. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่

- ☐ 1. ไม่เต็มใจ/เต็มใจน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

15. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่าการบริจาคสิ่งของหรือไม่

- ☐ 1. ไม่เข้าร่วม/เข้าร่วมน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

16. โดยรวมแล้วท่านทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่นการคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น

- ☐ 1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

มิติที่ 4 Happy Soul / จิตวิญญาณ

17. โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน หรือไม่

- ☐ 1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

18. โดยรวมแล้วท่านทำนุปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่

- ☐ 1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

19. โดยรวมแล้วท่านทำนุยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด

- ☐ 1. ไม่ยอมรับ/ ขอโทษน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

20. โดยรวมแล้วท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ท่านหรือมีส่วนรับผิดชอบ

- ☐ 1. ไม่ยอมรับ/ขอโทษน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

21. โดยรวมแล้วท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน

- ☐ 1. ไม่ตอบแทน/ตอบแทนน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

มิติที่ 5 Happy Family / ครอบครัวดี

22. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอหรือไม่

- ☐ 1. ไม่เพียงพอ ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

23. ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว

- ☐ 1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

24. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

มิติที่ 6 Happy Society / สังคมดี

25. โดยรวมแล้ว เพื่อนบ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

26. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม หรือไม่

- ☐ 1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

27. โดยรวมแล้วท่านปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่

- ☐ 1. ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

28. โดยรวมแล้วเมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่

- ☐ 1. ไม่ได้/มีน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

29. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกที่ สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

30. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

มิติที่ 7 Happy Brain / ใฝ่รู้ดี

31. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่

- ☐ 1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

32. โดยรวมแล้วเมื่อท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่

- ☐ 1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

33. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงานเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มีโอกาส/มีโอกาสน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

มิติที่ 8 Happy Money / สุขภาพเงินดี

34. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่

- ☐ 1. เป็นภาระหนักที่สุด ☐ 2. เป็นภาระหนักมาก ☐ 3. เป็นภาระปานกลาง
☐ 4. เป็นภาระน้อย ☐ 5. ไม่เป็นภาระ/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน

35. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่

- ☐ 1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง ☐ 2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง ☐ 3. ตรงเวลาบ้างบางครั้ง
☐ 4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง ☐ 5. ตรงเวลาทุกครั้ง/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน

36. โดยรวมแล้วท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ 2. มี/เก็บออมเพียงเล็กน้อย ☐ 3. มี/เก็บออมปานกลาง
☐ 4. มี/เก็บออมมาก ☐ 5. มี/เก็บออมมากที่สุด

37. โดยรวมแล้วค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

- ☐ 1. รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก ☐ 2. รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย
☐ 3. รายจ่ายพอ ๆ กับรายได้ ☐ 4. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้
☐ 5. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก

มิติที่ 9 Happy Work life (Happy Plus)/ การงานดี

38. งานของท่าน มีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

39. งานของท่าน มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่หรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

40. งานของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด ☐ 2. มั่นคงน้อย ☐ 3. มั่นคงปานกลาง ☐ 4. มั่นคงมาก
☐ 5. มั่นคงมากที่สุด

41. ในการทำงาน ท่านสามารถ แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หรือหัวหน้างาน หรือไม่

- ☐ 1. ไม่มีส่วนร่วม/มีน้อยที่สุด ☐ 2. มีส่วนร่วมบ้างเล็กน้อย
☐ 3. มีส่วนร่วมบ้างปานกลาง ☐ 4. มีส่วนร่วมมาก ☐ 5. มีส่วนร่วมมากที่สุด

42. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พรบ.ข้าราชการ 2551/พรบ.แรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547/กฎหมายอื่น ๆ จากองค์กรของท่าน หรือไม่

- ☐ 1. ไม่ได้เลย/ได้รับน้อยที่สุด ☐ 2. ได้รับเล็กน้อย ☐ 3. ได้รับพอสมควร
☐ 4. ได้รับมาก ☐ 5. ได้รับมากที่สุด

43. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีที่ผ่านมาด้วยความ
เหมาะสมหรือไม่

- ☐ 1. ไม่เหมาะสม/เหมาะสมน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก
☐ 5. มากที่สุด

44. ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

- ☐ 1. ไม่ถูกต้องทุกครั้ง ☐ 2. ไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง ☐ 3. ถูกต้องเป็นบางครั้ง
☐ 4. ถูกต้องเกือบทุกครั้ง ☐ 5. ถูกต้องทุกครั้ง

45. ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

- ☐ 1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง ☐ 2. ไม่ตรงเวลาบ่อย ☐ 3. ตรงเวลาบ้างเป็นบางครั้ง
☐ 4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง ☐ 5. ตรงเวลาทุกครั้ง

46. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่างับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับ
อันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)

- ☐ 1. ไม่คุ้มค่า/คุ้มค่าน้อยที่สุด ☐ 2. คุ้มค่าน้อย ☐ 3. คุ้มค่าปานกลาง
☐ 4. คุ้มค่ามาก ☐ 5. คุ้มค่ามากที่สุด

47. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร หรือไม่

- ☐ 1. ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

48. ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร หรือไม่

- ☐ 1. ไม่พอใจเลย/พื่อน้อยที่สุด ☐ 2. พื่อน้อย ☐ 3. พอใจปานกลาง
☐ 4. พอใจมาก ☐ 5. พอใจมากที่สุด

49. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่

- ☐ 1. ไม่พอใจเลย/พื่อน้อยที่สุด ☐ 2. พื่อน้อย ☐ 3. พอใจปานกลาง
☐ 4. พอใจมาก ☐ 5. พอใจมากที่สุด

50. โดยรวมแล้วที่ท่านทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่

- ☐ 1. ไม่ให้/ให้น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

51. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพีเหมือนน้องหรือไม่

- ☐ 1. ไม่เหมือน/เหมือนน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง
☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

52. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานหรือไม่

- ☐ 1. ไม่สื่อสารเลย/สื่อสารน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก
☐ 5. มากที่สุด

53. โดยรวมแล้วในที่ทำงานของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

54. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่าง” มีความสุข” หรือไม่

- ☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

มิติที่ 10 Engagement/ ความผูกพัน

55. ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กรของท่านหรือไม่

- ☐ 1. ไม่/แนะนำน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

56. หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านหรือไม่

- ☐ 1. ไม่/ปกป้องน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

57. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคคลขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้หรือไม่

- ☐ 1. ไม่ภาคภูมิใจ/ภูมิใจน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก
☐ 5. มากที่สุด

58. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก

- ☐ 1. ลาออกแน่นอน ☐ 2. อาจจะลาออก ☐ 3. น่าจะลาออก ☐ 4. ไม่ลาออก
☐ 5. ไม่ลาออกแน่นอน

59. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงานท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่

- ☐ 1. ไปแน่นอน/ไปทันที ☐ 2. คิดว่าจะไป ☐ 3. ไม่แน่ใจ ☐ 4. ไม่ไป
☐ 5. ไม่ไปแน่นอน

60. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน หรือไม่

- ☐ 1. ไม่/ทุ่มเทน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

61. ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของท่านหรือไม่

- ☐ 1. ไม่/ทุ่มเทน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

62. ท่านเป็นคน คิดใหม่ ทำใหม่เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่านหรือไม่
☐ 1. ไม่/น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

63. ในแต่ละวัน ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมาย หรือไม่
☐ 1. ไม่/น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

มิติที่ 11 Work life balance / สมดุลชีวิตกับการทำงาน

64. ท่านรู้สึกว่าได้เฉลี่ยในหนึ่งสัปดาห์ที่ท่านทำงานกี่วัน
☐ 1. ทำงาน 1-2 วัน ☐ 2. ทำงาน 3-4 วัน ☐ 3. ทำงาน 5 วัน
☐ 4. ทำงาน 5 วัน ☐ 5. ทำงาน 7 วัน (ทุกวัน)

65. ท่านรู้สึกว่าได้เฉลี่ยท่านทำงานวันละกี่ชั่วโมง
☐ 1. น้อยกว่า 6 ชั่วโมง ☐ 2. 6-8 ชั่วโมง ☐ 3. 9-10 ชั่วโมง
☐ 4. 10-12 ชั่วโมง ☐ 5. มากกว่า 12 ชั่วโมง

66. ท่านรู้สึกว่าได้พักผ่อนโดยเฉลี่ย (ไม่รวมการนอนหลับตอนกลางคืน) วันละกี่ชั่วโมง
☐ 1. น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ☐ 2. 1-2 ชั่วโมง ☐ 3. 3-5 ชั่วโมง ☐ 4. 6-7 ชั่วโมง
☐ 5. 5-8 ชั่วโมง

67. หน่วยงานของท่าน มีความยืดหยุ่น ในการทำงานหรือไม่ (เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงานนอกสถานที่ ไม่ต้องเข้างาน/ออกงานตามเวลาที่กำหนด/สามารถเลือกวันหยุดของตนเองได้ ฯลฯ)
☐ 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

68. ท่านทำงานตรงตามวุฒิการศึกษาหรือไม่
☐ 1. ไม่ตรงตามวุฒิ/น้อยที่สุด ☐ 2. น้อย ☐ 3. ปานกลาง ☐ 4. มาก ☐ 5. มากที่สุด

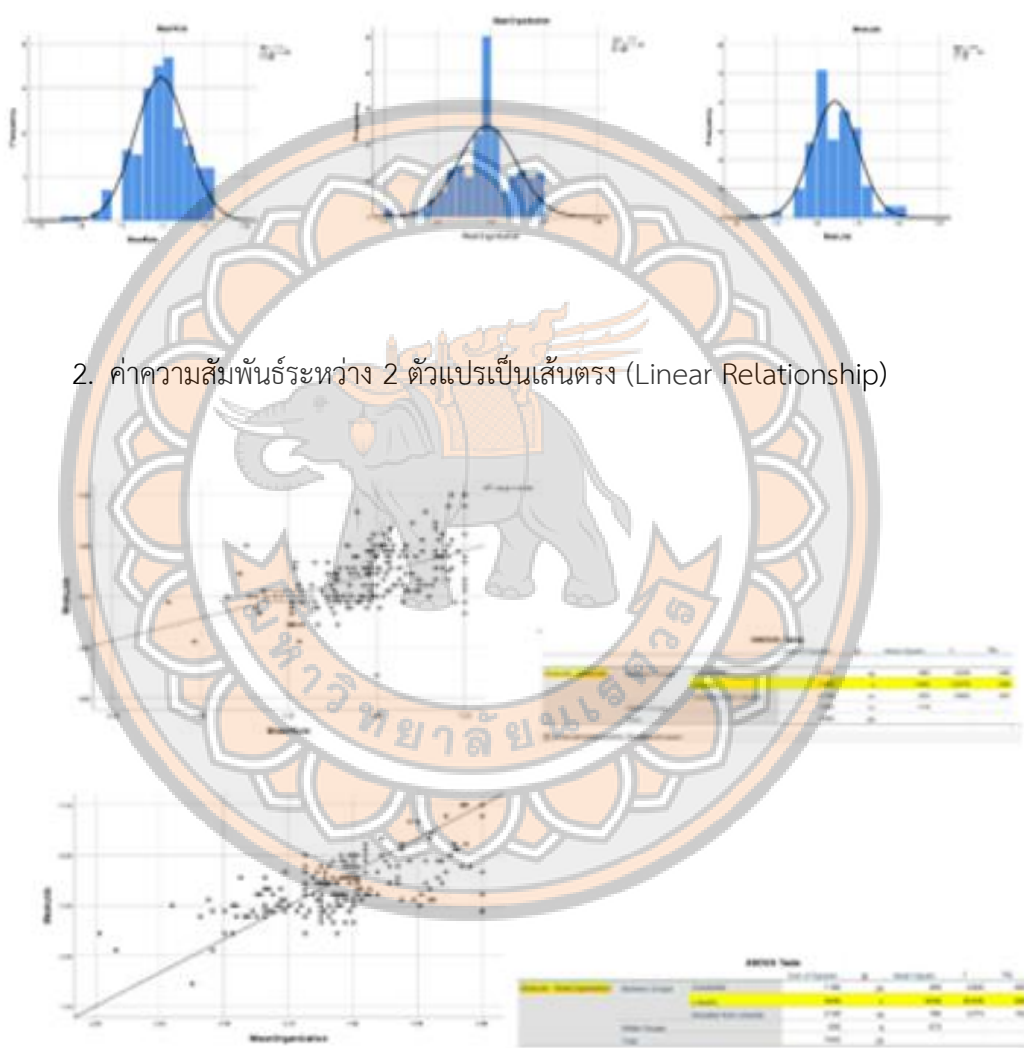
69. ปัจจุบัน ความสุขของท่านอยู่ระดับใด ขอให้ท่าน กากบาท X ลงบนเส้นด้านล่างโดยคะแนนจะเรียงจากน้อยไปหามากเริ่มจาก 1 หมายถึง ไม่มีความสุขเลย ไปจนถึง 10 มีความสุขที่สุด

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ไม่มีความสุขเลย							สุขที่สุด		

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมินชุดนี้

การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

1. ตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร แต่ละตัวเข้าทดสอบทีละด้านและภาพรวม ดูการกระจายตัวผลตัวแปรเป็นค่าโค้งปกติ (Normal distribution) ทุกตัว



2. ค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรเป็นเส้นตรง (Linear Relationship)