

พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

เสาวภา จตุทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

(นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

นางสาวเสาวภา จตุทอง

ผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรริทธิ, Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลพร สอนศรี, D.P.A.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว. ออร์โธปิดิกส์

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

อาจารย์โชคชัย สุทธาเวช, Ph.D.

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์
เรื่อง
พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)
วันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2556

.....
นางสาวเสาวภา จตุทอง
ผู้วิจัย

.....
รองศาสตราจารย์ศิริพร แยมนิล, Ph.D.
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
รองศาสตราจารย์สมบุญ ศรีสรรหิรัญ, Ph.D.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
อาจารย์ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง, Ph.D.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลพร สอนศรี, D.P.A.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,
พ.บ., ว.ว. ออร์โทปิดิกส์
คณบดี
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....
รองศาสตราจารย์วริยา ชินวรรโณ, Ph.D.,
คณบดี
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างสูง จากคณะอาจารย์หลายท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรธรหิรัญ(อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของวิทยานิพนธ์นี้ด้วยความเอาใจใส่ ห่วงใย และคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา และขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.กมลพร สอนศรี ดร.ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง และดร.เทพรัตน์ พิมลเสถียร (กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์) ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพประโยชน์มากขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ภาควิชาสังคมศาสตร์ทุกท่านที่ให้ความรู้และคอยให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จตามเป้าหมายทุกประการ ตลอดจนมหาวิทยาลัยมหิดลที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานีทั้ง 18 แห่ง หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ที่ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ผู้วิจัย ทำให้ผู้วิจัยได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาผู้ให้กำเนิด ที่คอยห่วงใย เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบคุณครอบครัวญาติ พี่น้อง ของผู้วิจัย ที่ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนตลอดระยะเวลาที่ศึกษา และเพื่อนๆ ปร.14 ทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจที่ดีด้วยเช่นกัน สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณกัลยาณมิตรร่วมสถาบันทุกท่าน ที่ทำให้ผู้วิจัยได้มีประสบการณ์ที่ดีที่สุดในช่วงหนึ่งของชีวิต คุณค่าและประโยชน์อันใดที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เสาวภา จตุทอง

พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

LEADERSHIP BEHAVIOR AND WORKING ENVIRONMENT INFLUENCING TO HAPPINESS
AT WORKPLACE OF NURSES IN SURATTHANI COMMUNITY HOSPITALS

เสาวภา จตุทอง 5438013 SHPP/M

รป.ม. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ, Ph.D., กมลพร สอนศรี, D.P.A.,

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำ ระดับสภาพแวดล้อมการทำงาน ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน และศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณที่ทำการสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้ง 18 แห่ง จำนวน 271 คน

จากผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง 2) ระดับสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อนำมาวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณ พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์นั้นเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน 5) ในการศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานพบว่า ด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความกดดันในงานนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อนำมาวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความเป็นอิสระของหน่วยงานนั้นส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน 6) ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานนั้นส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : พฤติกรรมผู้นำ/ สภาพแวดล้อมการทำงาน/ ความสุขในการปฏิบัติงาน

LEADERSHIP BEHAVIOR AND WORKING ENVIRONMENT INFLUENCING
TO HAPPINESS AT WORKPLACE OF NURSES IN SURATTHANI
COMMUNITY HOSPITALS

SOUWAPA JATUTHONG 5438013 SHPP/M

M.P.A. (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: SOMBOON SIRISUNHIRUN, Ph.D.,
GAMOLPORN SONSRI, D.P.A.

ABSTRACT

The objectives of is a study of leadership behavior and working environment influence on happiness at workplaces of nurses in Suratthani community hospitals was to understand leadership behaviors, working environment, and level of happiness in the workplace, and to understand the influences of leadership behavior and working environment on happiness in the workplace of the nurses in Suratthani community hospitals. This quantitative research collected data using opinion surveys from 271 nurses from 18 community hospitals in Suratthani.

The result of study revealed that; 1) Leadership behavior levels of nurses in Suratthani community hospitals is overall at a moderate level. The leadership behavior can be categorized into 3 forms; Task-Oriented Behavior, Relation-Oriented Behavior, and Change-Oriented Behavior. 2) Working environment of nurses in Suratthani community hospitals is also at moderate level. 3) Level of Happiness in the workplace of the nurses is relatively high. 4) The study of leadership behavior effect on happiness in the workplace revealed that all the three forms of leadership behaviors significantly correlate to happiness in the workplace at a statistical value of 0.01. Analysis of multiple regression value revealed that Relation-Oriented Behavior is the only form of leadership behavior that has on effect on happiness in the workplace. 5) The study of the working environment's effect on happiness in the workplace showed that peer cohesion, supervisor support, and autonomy significantly affect happiness in the workplace in the overall picture. On the other hand, work pressure does not have a significant effect on happiness in the workplace with statistical value of 0.01. Multiple regression value analysis revealed that peer cohesion and autonomy significantly influence happiness in the workplace. 6) The study of leadership behavior and working environment's influence on happiness at work revealed that both leadership behaviors and working environment significantly affect happiness in the workplace.

KEY WORDS: LEADERSHIP BEHAVIOR / WORKING ENVIRONMENT /
HAPPINESS AT WORKPLACE

145 pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 คำถามของการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.6 สมมติฐานการวิจัย	7
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำ	13
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	28
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน	35
2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
2.4 การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย	45

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	ระเบียบวิธีวิจัย
3.1	วิธีการศึกษาวิจัย 47
3.2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 47
3.3	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 50
3.4	การทดสอบเครื่องมือ 54
3.5	การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 54
3.6	การวิเคราะห์ข้อมูล 55
บทที่ 4	ผลการวิจัย
<u>ส่วนที่ 1</u>	การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ 57
<u>ส่วนที่ 2</u>	การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี 59
<u>ส่วนที่ 3</u>	การวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี 63
<u>ส่วนที่ 4</u>	การวิเคราะห์ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี 68
<u>ส่วนที่ 5</u>	การทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี 73
บทที่ 5	อภิปรายผลการวิจัย
5.1	ผลการวิจัยด้านพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 80
5.2	ผลการวิจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 83
5.3	ผลการวิจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 87

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
5.4 ผลการวิจัยพฤติกรรมผู้นำ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อ ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	90
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	
6.1 สรุปผลการวิจัย	94
6.2 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	97
บทสรุปแบบสมบูรณภาษาไทย	99
บทสรุปแบบสมบูรณภาษาอังกฤษ	114
บรรณานุกรม	129
ภาคผนวก	133
ประวัติผู้วิจัย	145

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 ความหมายของคำว่าผู้นำ	13
3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามโรงพยาบาลและขนาดโรงพยาบาล	49
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	57
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	59
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน	60
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	61
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	62
4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	63
4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน	64
4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	65
4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน	66
4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความกดดันในงาน	67
4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสัมพันธ์	69
4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความรักในงาน	70
4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน	71
4.15 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับ	72
4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงาน	73
4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับความสุขในการปฏิบัติงาน	74
4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม โดยการวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	76
4.19 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน	76
4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม โดยการวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	77
4.21 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน	78
4.22 แสดงผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม โดยการวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	78
4.23 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.22	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความแตกต่างทางด้านตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างกับการน่านโยบายไปปฏิบัติและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ (One-way ANOVA)	106
4.23	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความแตกต่างทางด้านระยะเวลาปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างกับการน่านโยบายไปปฏิบัติและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ (One-way ANOVA)	107
4.24	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความแตกต่างทางด้านรายได้ของกลุ่มตัวอย่างกับการน่านโยบายไปปฏิบัติและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ (One-way ANOVA)	108
4.25	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความสัมพันธ์ ระหว่างการน่านโยบายไปปฏิบัติกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient : r)	110
4.26	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการน่านโยบายไปปฏิบัติกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยการวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)	112

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
2.1 ตารางตาข่ายการจัดการ ของ Blake and Mouton	20

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ได้นำความเปลี่ยนแปลงมาสู่ทุกประเทศทั่วโลก เป็นเหตุให้ทุกองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม และข้อมูลข่าวสาร อันส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารของภาครัฐ โดยมีนโยบายการปฏิรูประบบราชการและการบริหารจัดการแนวใหม่ที่เน้นคุณภาพของผลผลิตจากการดำเนินงาน ประกอบกับปัจจุบันองค์กรต่างๆ ประสบกับภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด รัฐบาลประสบปัญหาในด้านงบประมาณที่นำมาใช้พัฒนาประเทศ จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวรัฐบาลมีมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาหลายประการ ซึ่งมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ในประเทศไทย

เนื่องจากองค์กรเกิดขึ้นโดยการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์ และมีการพึ่งพากันและกัน มีการดำเนินการเป็นแบบหน่วยงานเพื่อที่จะไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ เพื่อให้กลุ่มคนดังกล่าวนี้ได้มีความเข้าใจในจุดมุ่งหมายร่วมกันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะแวดล้อม ซึ่งในอดีตหลายๆ องค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญการบริหารทรัพยากรมนุษย์เท่าที่ควร แต่เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรในปัจจุบัน ได้เปลี่ยนความคิดโดยการมองทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรนั้นดำรงอยู่ได้ แนวคิดดังกล่าวนี้ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารและการจัดการภายในองค์กร จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่างๆ โดยการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นทั้งภายในตัวบุคคลและภายในองค์กร เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและเพื่อความอยู่รอดขององค์กรต่อไป

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต ซึ่งการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั่วไปต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ความสุขในตนเอง ความสุขในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ความสุขในการเรียน และความสุขในการทำงาน การประกอบอาชีพถือเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลานานกว่าการทำกิจกรรมอื่นๆ ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของ

การมีชีวิตที่เป็นสุข ผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่ของผู้นั้นจะมีความสุข ผู้ที่ไม่สามารถทำให้การทำงานมีความสุข ชีวิตส่วนใหญ่ก็จะมีทุกข์ ดังที่ดาไลลามะ(Dalai Lama) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นส่วนที่เติมเต็มให้กับชีวิตและเป็นสิ่งที่ทำให้คนมีความสุข ซึ่งความสุขตามแนวคิดของคายนอร์(Diener) ได้อธิบายถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคล ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต(Life Satisfaction) ความพึงพอใจในงาน(Work Satisfaction) อารมณ์ทางด้านบวก และอารมณ์ทางด้านลบต่อการทำงาน นอกจากนี้แล้วยังมีแนวคิดความสุข(Joy at work) ของ Manion (2003) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขคือผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปรารถนาไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่อยากจะทำงาน บุคลากรมีความสุขพ้นและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขก็คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งจากแนวคิดความสุขของ Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) ได้นำมาใช้เป็นแนวทางเพื่อทำการศึกษถึงความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 4 ด้าน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายได้พบว่า ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับต่ำสุด โดยเฉพาะความสุขจะมีน้อยที่สุดเมื่อมีความคับข้องใจในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ส่งผลให้คะแนนความสุขในการทำงานต่ำ และจากแนวคิดของ Manion (อ้างถึงใน พรธนิภา สืบสุข, 2548) ได้นำมาใช้เป็นแนวทางเพื่อทำการศึกษถึงความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการมีชีวิตที่เป็นสุข จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานนั้น มีการศึกษาวิจัยเฉพาะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเพียงบางส่วนเท่านั้น จึงจำเป็นต้องทำการศึกษาเพิ่มเติมในบุคลากรกลุ่มอื่นๆ หรือในหน่วยงานอื่น เนื่องจากมีบริบทของการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจนำไปสู่ผลการศึกษาที่แตกต่างกันได้

สิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ เนื่องจากบทบาทที่สำคัญของผู้นำองค์กรใน

ทุกระดับ จะต้องนำทีมงานของตนเองไปสู่ความสำเร็จให้ได้ภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำที่ดีจะต้องมีทัศนคติเชิงบวก สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง บริหารทีมงานและสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี รวมถึงจะต้องมีการสอนงาน การมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้นำจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากร แต่หากปัจจัยอื่นๆ ไม่สอดคล้องหรือไม่ส่งเสริมแล้ว ความสุขในการทำงานของบุคลากรก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งจัดเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสามารถในการทำงานและการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน สภาพแวดล้อมที่ต่างกันจะส่งผลต่อความสามารถในการทำงานและการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน(ประณีต สวัสดิ์รักษา, 2540) สภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมในการทำงานคือ สภาพที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร(Health et al., 2004) สภาพแวดล้อมการทำงานตามแนวคิดของ Hayburst et al.(2005) ประเมินจากการรวมกันเป็นหนึ่งเดียวของทีมงาน การสนับสนุนจากผู้นิเทศงาน ความมีอิสระในการทำงาน และความกดดันจากการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะช่วยส่งเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพ(Staten et al.,2003 ; Hayburst et al., 2005) และการที่พยาบาลรับรู้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้ผลผลิตจากการทำงานดี (สุดารัตน์ เหลาฉลาด, 2547; Carlisle et al., 1994; Staten et al.,2003)

ในหลายๆ องค์กร การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมก็ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดี อันนำมาซึ่งความสุขในการปฏิบัติงานได้ ยกตัวอย่างเช่น โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน ให้ทำงานอย่างมีความสุข ยึดหลักการบริการด้วยใจ พยาบาลผู้บริการมีหน้าตาที่ยิ้มแย้มแจ่มใส โดยถือคติที่ว่า “วิถีแห่งบำรุงราษฎร์ความสุขของคนทำงานส่งผ่านผู้รับบริการ” หรือบริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) หรือ KTC ที่ให้ความเชื่อมั่นในความเป็นมืออาชีพของพนักงาน เน้นบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน มีอิสระ และเขตพื้นที่ทำงานที่ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน

สำหรับองค์การภาครัฐในสาขาอาชีพด้านสาธารณสุข การพยาบาลถือว่าเป็นการบริการทางด้านสุขภาพอนามัยที่มีความจำเป็นต่อสังคม เพราะพยาบาลถือเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยและมีหน้าที่ในการบริการดูแลผู้ป่วย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานด้วย

ความสุขเพื่อเป็นกำลังใจให้กับผู้ป่วย และเพื่อเร่งรัดพัฒนาคุณภาพเพื่อให้ได้การรับรองคุณภาพ (HA) ตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของประชาชน ที่ต้องการบริการที่มีคุณภาพและมาตรฐานเพิ่มสูงขึ้น ผู้บริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการ และหาแนวทางในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ โดยคำนึงถึงคุณภาพของผลผลิตการดำเนินงาน (ประเวศ วะสี, 2543)

โรงพยาบาลชุมชน เป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จัดเป็นบริการ สาธารณะสุขระดับอำเภอที่รัฐจัดให้เพื่อกระจายบริการออกสู่ชุมชน ลักษณะงานของโรงพยาบาล ชุมชน เป็นงานที่มีลักษณะหลากหลาย ระบบการให้บริการไม่แยกเป็นแผนกชัดเจนเหมือน โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งในแต่ละอำเภอจะมีโรงพยาบาลชุมชน 1 โรงพยาบาล ที่ จะมีขนาดเตียงตั้งแต่ 10 30 60 90 และ 120 เตียงตามลำดับการบริหารจัดการองค์กรก็จะมีโครงสร้าง พื้นฐานเหมือนกับโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่กว่า แต่มีข้อจำกัดมากกว่าในหลายๆ ด้าน เช่น โรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไปแบ่งโครงสร้างการทำงานภายในออกเป็น 5 กลุ่มคือ กลุ่มภารกิจด้าน อำนวยการ กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล กลุ่มภารกิจ ด้านบริการตติยภูมิ และกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิและทุติยภูมิ แต่โรงพยาบาลชุมชน แบ่ง โครงสร้างการทำงานภายในออกเป็น 3 กลุ่มภารกิจ คือ กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ กลุ่มภารกิจด้าน บริการ และกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนต้องทำหน้าที่ในการให้บริการใน ด่านหน้า จึงต้องมีการจัดการแก้ไขปัญหา มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ต้องให้บริการที่มีคุณภาพ ตรงกับความคาดหวังของประชาชนที่มารับบริการ ต้องมีการตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อรองรับกับ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงขณะปฏิบัติงาน อีกทั้งยังต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ก่อให้เกิดความกดดันและความคับข้องใจ จากการที่สภายาบาลได้ทำการศึกษาการ ปฏิบัติงานของพยาบาลทั่วประเทศจำนวน 1,818 คน พบว่าจากลักษณะงานบริการพยาบาลที่มีความ หลากหลายและซับซ้อนนี้ ทำให้พยาบาลเหล่านี้ได้พบกับปัญหาในการปฏิบัติงาน คือ มีปริมาณงาน มากเกินกว่าที่จะทำงานแต่ละอย่างให้สมบูรณ์ได้ ต้องทำการรักษาเกินความรู้ความสามารถและขาด ที่ปรึกษาในการทำงาน(กองบรรณาธิการวารสารพยาบาล, 2544) ดังนั้นผู้บริหารพยาบาลใน โรงพยาบาลชุมชนจึงต้องใส่ใจต่อการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการจัด สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อเสริมสร้างความสุขและหาแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมี คุณภาพสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่า ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อความสุขได้เกิดขึ้นแล้วก็จะส่งผลดีต่อตนเองและต่องานที่ทำอยู่ เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคคลหนึ่งที่ทำงานในลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย หากเกิดความเครียดในระดับสูงจะส่งผลกระทบต่อทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะทำให้คุณภาพของการพยาบาลลดลง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่จะช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในประเด็นลักษณะพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลจากการศึกษานี้จะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์การของผู้บริหาร ให้สามารถพัฒนาการจัดการบริการสาธารณสุข และสนับสนุนส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีสุขภาพจิตที่ดี เป็นการเพิ่มคุณภาพของการพยาบาล และประสิทธิภาพขององค์การด้านสุขภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี แต่ละด้านอยู่ในระดับใด

1.3.2 ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี แต่ละด้านอยู่ในระดับใด

1.3.3 พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือไม่ อย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาลักษณะพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี และศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีขอบเขตของการศึกษาด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1) ตัวแปรอิสระ มี 2 ตัวแปร คือ 1. พฤติกรรมของผู้นำ ได้แก่ แบบเน้นงาน แบบเน้นความสัมพันธ์ และแบบการเปลี่ยนแปลง 2. สภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน และด้านความกดดันในงาน

2) ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

ทั้งนี้ ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2555 เป็นต้นไป

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงลักษณะพฤติกรรมผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อที่จะสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประยุกต์ในการพัฒนาศักยภาพผู้นำ และจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม

1.5.2 ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งผลต่อความความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางสำหรับส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

1.6 สมมติฐานการวิจัย

1.6.1 พฤติกรรมผู้นำส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

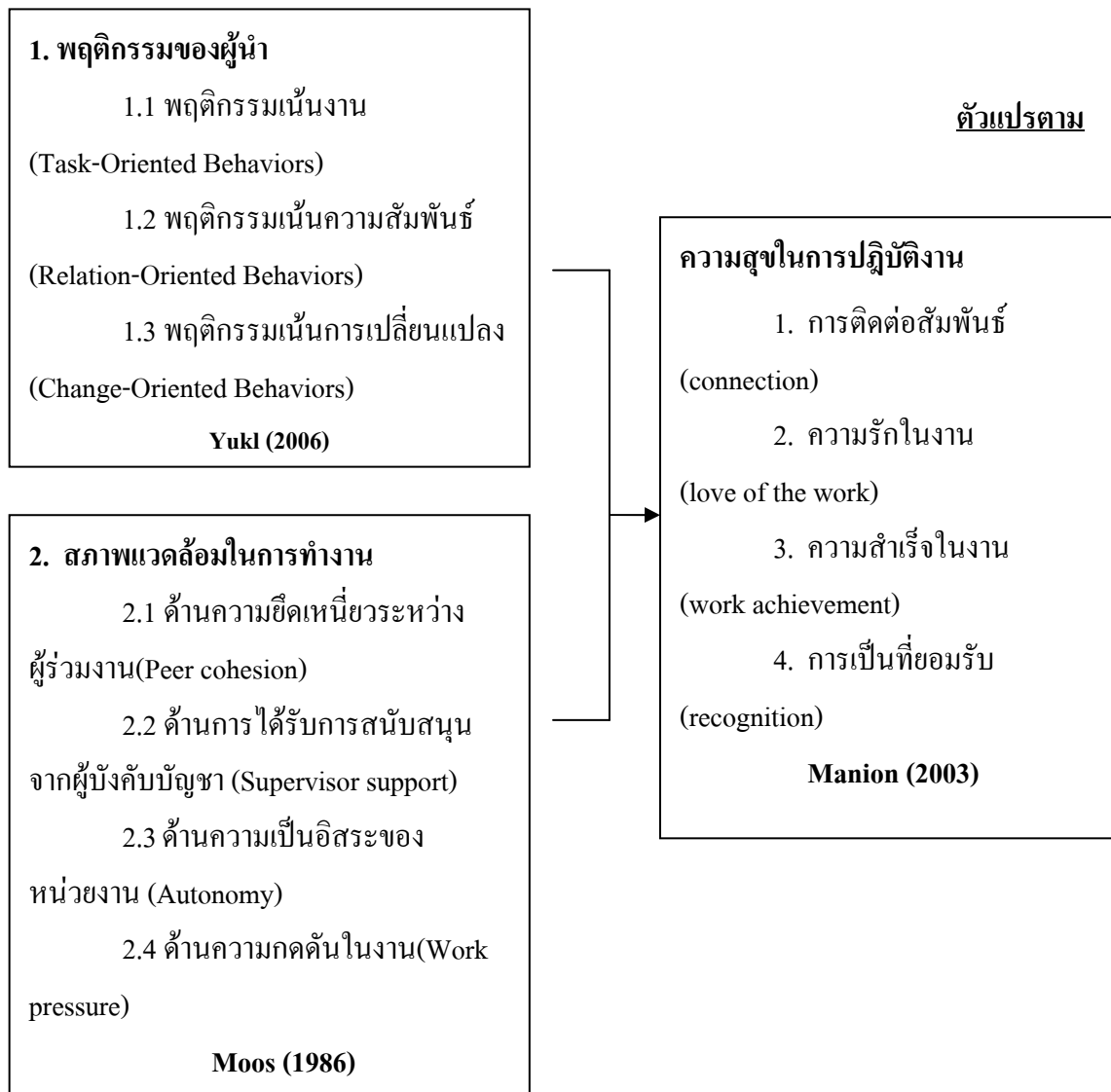
1.6.2 สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.6.3 พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม

พฤติกรรมของผู้นำ(Leadership Behavior) หมายถึง ลักษณะการกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงความสามารถหรือแสดงคุณลักษณะส่วนบุคคลในการบริหารจัดการหรือดำเนินการงานใดๆ ในองค์กร ตามแนวคิดของ Yukl (2006) ซึ่งแบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

1) พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน (Task-Oriented Behaviors) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นความสำเร็จของงานเป็นหลัก มีความชัดเจนในการจัดระบบงาน มีการดำเนินงานตามนโยบาย ให้ความสำคัญกับการสั่งการ การควบคุม มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2) พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์(Relation-Oriented Behaviors) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเป็นหลัก ให้ความช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา ให้ความเชื่อถือและความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3) พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลง(Change-Oriented Behaviors) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร มักมีการผลักดันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการดำเนินการเปลี่ยนแปลง มุ่งปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นสำคัญ

สภาพแวดล้อมการทำงาน(Working Environment) หมายถึง การรับรู้บรรยากาศหรือสิ่งที่อยู่โดยรอบๆในหน่วยงาน ที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามแนวคิดของ Moos(1986) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน (Peer cohesion) ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา(Supervisor support) ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน (Autonomy) และด้านความกดดันในงาน(Work pressure)

1) ด้านความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน (Peer cohesion) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่า ผู้ร่วมงาน บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานเปรียบเสมือนเพื่อน มีมิตรภาพต่อกัน และมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น

2) **ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor support)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าตนเองได้รับการหล่อเลี้ยงเป็นอย่างดีจากผู้นำองค์กร มีการมาตรวจเยี่ยมด้วยตนเอง ช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มที่และยินดีที่จะรับฟังเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เสริมสร้างพลังอำนาจ สร้างความมั่นใจและสนับสนุนความสามารถในการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ

3) **ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน (Autonomy)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าตนเองสามารถคิดสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลง กำหนดวิธีการต่างๆ ด้วยตนเองได้อย่างเป็นอิสระ ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

4) **ด้านความกดดันในงาน (Work pressure)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าจำนวนพยาบาลที่ร่วมกันทำงานมีความเพียงพอ ภาระงานที่ทำมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถ มีการให้เวลาในการทำงาน ตลอดจนทั้งมีการสนับสนุนด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์อย่างเพียงพอในการทำงาน

ความสุขในการปฏิบัติงาน (Happiness at workplace) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ความรู้สึกในการมีอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากผลการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของตน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ Manion (2003) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1) **การติดต่อสัมพันธ์ (Connections)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ผู้ร่วมงาน โดยมีการให้ความร่วมมือ ดูแลซึ่งกันและกัน สนทนาพูดคุยและสังสรรค์อย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน จนเกิดมิตรภาพและความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความปรารถนาดีต่อกัน

2) **ความรักในงาน (Love of the work)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าตนเองมีความชอบ พึงพอใจ และผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าคุณมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความยินดีที่จะปฏิบัติทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการทำงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) **ความสำเร็จในงาน (Work achievement)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับ

มอบหมาย ทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์ทางบวกในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภูมิใจในการพัฒนาแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จมีความก้าวหน้า ตลอดจนได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และองค์การเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายาม และมีความประทับใจเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับการยอมรับจากแพทย์ ผู้ป่วย และญาติผู้ป่วย ตลอดจนบุคลากรอื่น ซึ่งในการปฏิบัติงานร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานจะได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษ เป็นการใช้ความรู้อย่างต่อเนื่องและเสริมสร้างความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น

โรงพยาบาลชุมชน (Community Hospitals) หมายถึง สถานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาภายในตั้งแต่ 10-120 เตียง (ไม่เกิน 150 เตียง) ประจำชุมชนระดับอำเภอ เป็นศูนย์บริการและวิชาการทางด้านส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค การปรับปรุงสุขภาพและสิ่งแวดล้อมชุมชน และการฟื้นฟูสภาพในระดับอำเภอ ทำหน้าที่เสมือนเป็นสถานอนามัยประจำตำบล ที่ตั้งของโรงพยาบาลหรือในเขตพื้นที่บริเวณรอบที่ตั้งโรงพยาบาล เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีผู้อำนวยการเป็นหัวหน้าหน่วยงาน

พยาบาลวิชาชีพ (Nurse) หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาล ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาล ที่สภาการพยาบาลรับรอง มีใบประกอบวิชาชีพฯ ซึ่งยังใช้ประโยชน์ได้โดยไม่ถูกพักใช้หรือเพิกถอนหรือยังไม่หมดอายุ และปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพตามวุฒิการศึกษาดังกล่าว

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเนื้อหาในบทนี้จะนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำ

2.1.1 ความหมายของคำว่าผู้นำ

2.1.2 วัฒนาการของการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำ

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับความสุขในการปฏิบัติงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

2.3.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

2.3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำ

ผู้นำ เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง ในการนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ต้องการ และบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ จึงมีผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับผู้นำจำนวนมาก ซึ่งกระแสด้านสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำนี้เอง ทำให้มีนิยามความหมายของคำว่า “ผู้นำ” ไว้มากมาย โดยสามารถศึกษารายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายของคำว่าผู้นำ

ผู้นำ(Leader)เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและให้ความหมายของผู้นำไว้อย่างต่าง ๆ กัน ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ความหมายของคำว่าผู้นำ

ที่มา	ความหมายของผู้นำ
Hulin (1966 อ้างถึงใน ไชแสง ชวศิริ, 2528: 2)	ผู้นำ หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งในห้าลักษณะ คือ 1) บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงาน มากกว่าบุคคลอื่น 2) บุคคลที่มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น 3) บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่ เป้าหมายที่วางไว้ 4) บุคคลที่ได้รับเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ 5) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานตามหน้าที่
Fiedler (1971: 1)	ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่กลุ่มได้มอบหมายหน้าที่ให้ควบคุม หรือประสานงาน กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกลุ่ม

ตารางที่ 2.1 ความหมายของคำว่าผู้นำ (ต่อ)

ที่มา	ความหมายของผู้นำ
DuBrin (1998: 431)	ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้นำคือบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม
Yukl (2006: 3-4)	ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ก็ตาม

ในงานวิจัยนี้ ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือกหรือได้รับการยกย่องจากกลุ่มคนให้เป็นหัวหน้า หรือเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจ โดยนำกลุ่มคนให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งอาจเป็นผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ แต่อย่างไรก็ตาม การที่ผู้นำคนหนึ่งๆ จะสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลได้มากน้อยเพียงไรนั้น ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการมีภาวะความเป็นผู้นำในตัวเองที่เหมาะสมด้วย โดยในแต่ละยุคสมัยก็จะมีวิวัฒนาการของผู้นำที่แตกต่างกันไป ซึ่งสามารถศึกษารายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

2.1.2 วิวัฒนาการของการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำ

การศึกษาผู้นำเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ทำให้พัฒนาการของทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการศึกษาไปตามยุคสมัย ซึ่งสามารถจัดกลุ่มทฤษฎีได้ดังต่อไปนี้

2.1.2.1 ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) เป็นแนวทางการศึกษาผู้นำในช่วงต้น ทฤษฎีนี้ได้แนวทางมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory) ในสมัยกรีกและโรมันโบราณ ซึ่งเชื่อว่า ลักษณะของน้าเป็นลักษณะที่ถ่ายทอดกันมาแต่กำเนิด ไม่สามารถพัฒนาได้ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณลักษณะพิเศษ ในช่วงนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาคุณลักษณะผู้นำอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในช่วง ค.ศ.1930-1940 แต่ผลการวิจัยส่วนใหญ่ไม่สามารถบ่งบอกคุณลักษณะที่ยืนยันได้ถึงความสำเร็จของผู้นำได้ (DuBrin, DalGLISH and Miller, 2006: 51) จากการศึกษาต่อมาพบว่าภาวะผู้นำเป็นลักษณะพิเศษที่มีได้ถ่ายทอดจากบรรพบุรุษอย่างเดียว บุคคลสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองได้ จึงมีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำในระยะต่อมา แต่อย่างไรก็ตามคุณลักษณะของ

ผู้นำหลายประการในทฤษฎีคุณลักษณะยังสามารถบรรยายถึงผู้นำที่ประสบผลสำเร็จในปัจจุบันได้ (Marquis and Huston, 1996: 32)

2.1.2.2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theory) การศึกษาเริ่มขึ้นประมาณ ช่วงปี ค.ศ. 1940-1960 เป็นการพิจารณาลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำตามวิธีการใช้อำนาจหรือแนวพฤติกรรม โดยไม่คำนึงถึงสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ พบว่าผู้นำมี 3 แบบคือ ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบตามสบาย จากการศึกษาส่วนใหญ่พบว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยดีที่สุด หลังจากนั้นได้มีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำโดยเชื่อมโยงไปถึงผลกระทบที่เกิดจากพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของผู้ตาม โดยผลการศึกษาที่ถูกกล่าวถึงอย่างกว้างขวาง คือ การศึกษาของนักวิจัยที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ ในปี ค.ศ. 1940 ซึ่งศึกษาและจำแนกพฤติกรรมผู้นำเป็น 2 มิติ (Robbins, 2001: 316) ได้แก่ พฤติกรรมแบบมุ่งเน้นงาน (Initiating Structure) ที่ผู้นำจะมุ่งเน้นการกำหนดบทบาทการทำงานของตนและผู้ปฏิบัติงาน พยายามจัดระบบการทำงานให้คงไว้ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และพฤติกรรมแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Consideration) ที่ผู้นำจะคำนึงถึงสัมพันธภาพในการทำงาน ให้ความไว้วางใจ เคารพความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก ตลอดจนใส่ใจความรู้สึก ความผาสุก และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยผลจากการศึกษาพบว่า ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นความสัมพันธ์สูง จะทำให้ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานสูงมากกว่าผู้นำที่มุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นความสัมพันธ์ต่ำ ทั้งนี้ Yukl (2006: 204) ได้แสดงความเห็นที่สอดคล้องกันว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องให้ความสำคัญทั้งคนและงาน

ในช่วงเวลาเดียวกัน นักวิจัยในมหาวิทยาลัยมิชิแกน ก็ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำเช่นเดียวกัน โดยจำแนกพฤติกรรมผู้นำเป็น 2 มิติ (Robbins, 2001: 316-317) คือ พฤติกรรมมุ่งเน้นคน (Employee Oriented) และพฤติกรรมมุ่งเน้นผลผลิต (Production Oriented) และผลจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนยืนยันว่า ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน จะมีผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในระดับที่สูงกว่าผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผลผลิต (Robbins, 2001: 316) อย่างไรก็ตามผู้นำแต่ละรูปแบบจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและบรรยากาศในหน่วยงานแตกต่างกันไป ถ้าผู้บริหารเลือกใช้ลักษณะผู้นำได้เหมาะสมกับสถานการณ์ก็จะช่วยสร้างบรรยากาศและประสิทธิผลของงานได้ดียิ่งขึ้น

2.1.2.3 ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (Situational Theory) เมื่อเกิดกระแสของการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่จะต้องรวมเอาสถานการณ์แวดล้อมเข้ามาพิจารณาร่วมด้วย ในช่วงปี ค.ศ. 1960-1980 จึงเป็นระยะที่ถือว่าภาวะผู้นำหรือพฤติกรรมของผู้นำ เป็นเรื่องของสถานการณ์ ไม่ใช่ของแต่ละบุคคล ผู้นำจะประสบความสำเร็จได้ต้องศึกษาสถานการณ์ก่อน แล้วจึงปรับรูปแบบ

พฤติกรรมการนำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ Fiedler (1967 อ้างถึงใน Marquis and Huston, 2000: 15) เสนอว่า ไม่มีรูปแบบผู้นำแบบใดแบบเดียวที่เลิศเหมาะสมกับทุกสถานการณ์

2.1.2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำยุคใหม่ (Contemporary Theory) การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำในช่วงหลังปี ค.ศ. 1970 เริ่มพบว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่นบรรยากาศองค์การ ค่านิยมของผู้นำและผู้ตาม สิ่งแวดล้อม และอิทธิพลของผู้นำ จึงมีผู้ศึกษาผู้นำแนวใหม่ไว้ต่างๆ กัน เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบโคดเด่น (Charismatic Leadership Theory) ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นต้น แต่ทฤษฎีที่ได้รับความนิยมและนำมาศึกษากันอย่างกว้างขวางคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

จากวิวัฒนาการแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำนั้น สรุปได้ว่า การศึกษาเรื่องผู้นำเกิดขึ้นตั้งแต่ ปีค.ศ. 1930 โดยรูปแบบของผู้นำก็จะมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ในยุคนั้นๆ แต่สำหรับงานวิจัยเรื่องนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาพฤติกรรมของผู้นำเป็นสำคัญ จึงได้มีการรวบรวมทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้นำ เพื่อนำไปใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ

การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ ยังคงมีการศึกษากันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะของบุคคลที่แสดงความสามารถในการเป็นผู้นำ หรือแสดงคุณลักษณะส่วนบุคคลจนได้รับการยอมรับจากสมาชิกให้เป็นหัวหน้าของกลุ่ม เป็นผู้บริหารควบคุมพฤติกรรมกลุ่ม ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำนี้ เมื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารในองค์กร โดยส่งเสริมให้มีการแสดงออก ร่วมกับการใช้อิทธิพลที่มีอยู่เพื่อจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผ่านกระบวนการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม จะสามารถช่วยให้งานขององค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้ผลการวิจัยไปพัฒนาพฤติกรรมของผู้นำในองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนและเลือกให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ เนื่องจากพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้ปรากฏจะต้องแสดงออกอย่างมีศิลปะ และมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จด้วยดี นอกจากนั้นแล้ว การแสดงพฤติกรรมของผู้นำในแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ในการดำเนินการขององค์กรนั้นๆ เพื่อก่อให้เกิดภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และร่วมมือกัน

สร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้มากที่สุด ทั้งนี้ มีทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งสามารถสรุปรวมได้ดังนี้

2.1.3.1 พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burn

Burn (1987: 4) ได้อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ว่าเป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำและผู้ตามใช้ระบบคุณธรรม ในการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้มีอุดมคติและมีค่านิยมทางจริยธรรมที่สูงขึ้น ซึ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมี 4 ประการ ดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma) ซึ่ง House and Mitchell (1977: 81-97) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงว่าผู้นำเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้ตามเชื่อในความถูกต้องของความคิดของผู้นำ ผู้ตามมีความเชื่อคล้อยตามผู้นำ ผู้ตามยอมรับผู้นำโดยไม่สงสัย ผู้ตามรักใคร่ผู้นำ ผู้ตามเต็มใจเชื่อฟังผู้นำ ผู้ตามมีความผูกพันกับภารกิจขององค์กร ผู้ตามมีเป้าหมายสูงในการปฏิบัติงาน และผู้ตามเชื่อว่าผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามปฏิบัติงานขององค์กรได้สำเร็จ

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ซึ่งการสร้างแรงบันดาลใจมักมีความใกล้ชิดกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพราะเป็นวิธีการที่ผู้นำสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทราบว่าในอนาคต ถ้าทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ก็จะสามารถปฏิบัติภารกิจที่รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง

3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงการกระตุ้นให้มีการใช้ปัญญาหรือใช้ความคิด โดยที่ผู้นำจะเปลี่ยนสภาพเป็นผู้สร้างเงื่อนไข และให้ผู้ตามแก้ไขปัญหานั้นด้วยปัญญา โดยอาจกระตุ้นการสร้างระบบความคิด ซึ่งนับเป็นวิธีการแบบใหม่ที่ช่วยให้ผู้ตามเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

4) การมุ่งความสัมพันธะระหว่างบุคคล (Individualized Consideration) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยจะส่งผลถึงความพอใจของผู้ตาม ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์นี้ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ มุ่งสัมพันธ์แบบเน้นกลุ่ม และมุ่งสัมพันธ์แบบรายบุคคล

2.1.3.2 พฤติกรรมของผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard

Hersey and Blanchard (1982: 103-104) จากมหาวิทยาลัยโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Approach) และสรุปได้ว่ามีวิธีการเป็นผู้นำมี 2 ด้าน คือ ด้านมิตรสัมพันธ์และด้านกิจสัมพันธ์ ดังนี้

1) พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration Structure) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงออกต่อกันแบบมิตร มีการเคารพซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกันในการทำงาน แสดงออกด้วยความรู้สึกรัก เอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งเป็นความอบอุ่นที่ผู้นำแสดงต่อสมาชิกภายในองค์กรหรือการสร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

2) พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านความเข้าใจในการดำเนินการตามนโยบาย หรือตามแผนงาน การติดต่อสื่อสารและวิธีการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติเป็นรายบุคคล มีลักษณะของการแบ่งงานที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่การงานเท่านั้น

ทั้งนี้ การแสดงพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานและพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ ผู้บริหารจะต้องรู้จักเลือกรูปแบบให้สัมพันธ์กับสมาชิกในองค์กร ซึ่งรูปแบบพฤติกรรมผู้นำได้ 4 ลักษณะ คือ การบอกให้ทำ (Telling) การขายความคิด (Selling) การมีส่วนร่วม (Participation) และการมอบหมายงาน (Delegating)

การบอกให้ทำ (Telling) มีความเหมาะสมสำหรับพฤติกรรมที่เน้นการทำงานสูง แต่พฤติกรรมความสัมพันธ์ต่ำ โดยที่ผู้นำต้องกำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติและอธิบายในสิ่งที่ต้องปฏิบัติให้ชัดเจน ซึ่งมีความเหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบต่ำไม่เต็มใจทำงาน มีทักษะต่ำและขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน โดยผู้บริหารเป็นผู้กำหนดสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามที่สั่งและมุ่งที่ผลของงาน

การขายความคิด (Selling) เหมาะกับพฤติกรรมการทำงานสูง พฤติกรรมความสัมพันธ์สูง โดยผู้นำจะบอกลักษณะของการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันผู้บังคับบัญชาจะให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการของผู้ปฏิบัติ รูปแบบการขายความคิดนี้จะมีประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบสูง และเต็มใจที่จะทำงาน มีความเชื่อมั่นในการทำงานแต่ขาดทักษะที่เหมาะสม ผู้นำจึงต้องใช้วิธีการบอกลักษณะงานด้วยการขายความคิดเพื่อเสริมทักษะการทำงานที่เหมาะสม

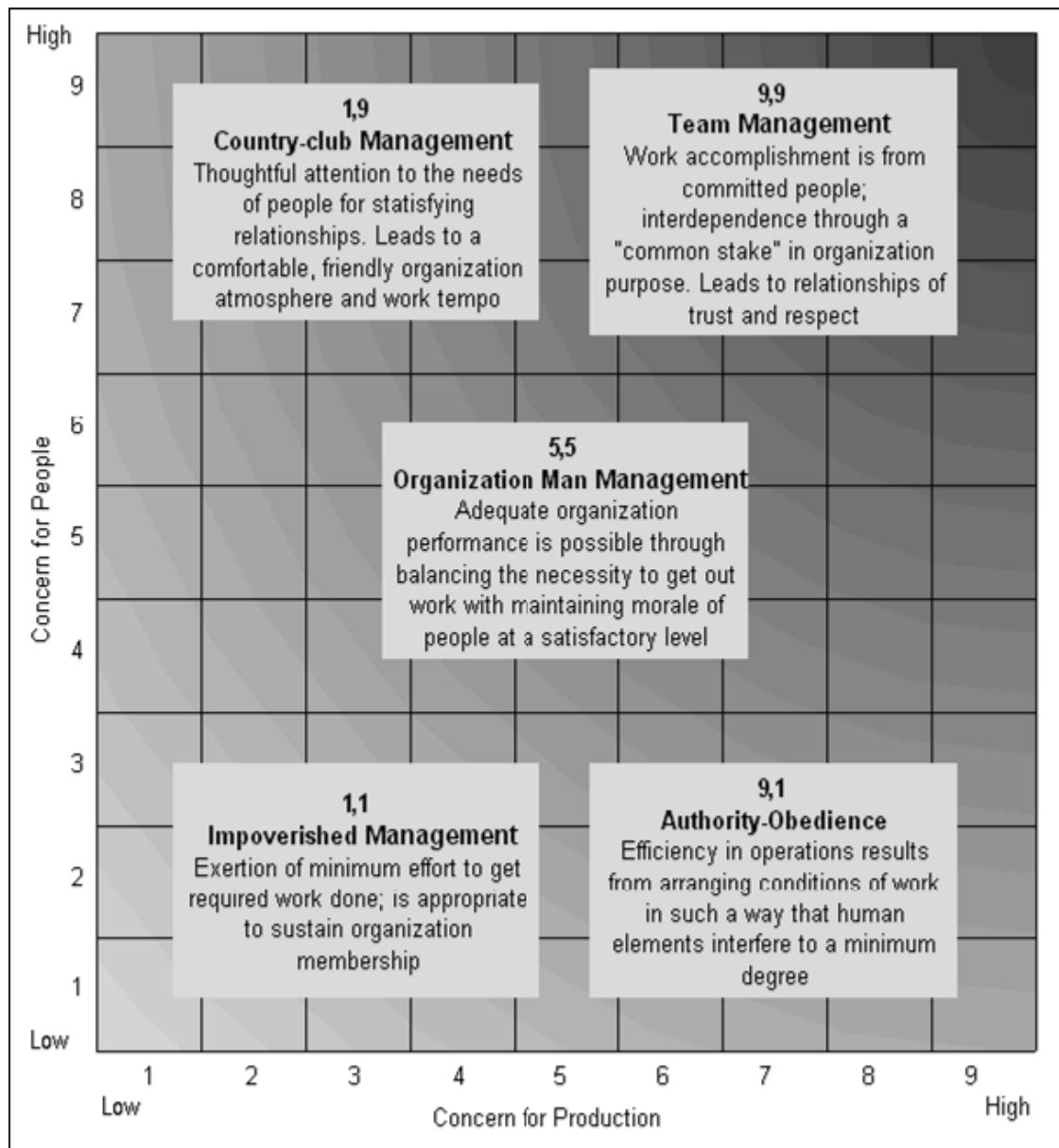
การมีส่วนร่วม (Participation) เหมาะกับพฤติกรรมที่เน้นการทำงานต่ำ แต่มีลักษณะเน้นพฤติกรรมความสัมพันธ์สูง โดยผู้นำจะมีการติดต่อสื่อสารให้กับสนับสนุนและแสดงบทบาทอำนาจการเฉพาะอย่าง เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำแบบนี้จะมีความเหมาะสมอย่างยิ่งกับสถานการณ์เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีทักษะงานแต่ยังขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ไม่

คอยมุ่งหวังที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ในงานนั้นเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำในการค้นหาความคิด และต้องกระตุ้นในผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การมอบหมายงาน (Delegating) เหมาะกับพฤติกรรมที่เน้นการทำงาน และเน้นความสัมพันธ์ต่ำ โดยผู้นำจะให้การสนับสนุนเพียงเล็กน้อย และจะให้อิสระและอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานสำเร็จด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำแบบนี้จะสามารถทำงานได้ดีที่สุดถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถ และมีการจูงใจในตนเองสูง ผู้บังคับบัญชาจึงต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการสร้างความท้าทายให้พนักงานได้ทำงานเพื่อมุ่งความสำเร็จของงาน

2.1.3.3 พฤติกรรมของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของ Kuhner and Lawis Kuhner and Lawis (1987: 469) มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน ทางสังคมโดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา พวกเขาเชื่อว่าทั้งสองฝ่าย คือผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกกันให้และกัน และต่างก็ได้รับประโยชน์ตอบแทน ซึ่งจากการวิจัยของ Bass พบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการบริหารแบบวางเฉย (Hater and Bass, 1988: 696; Bass and Avolio, 1990: 19-20) ทั้งนี้ ข้อสรุปที่ได้จากแนวคิดนี้ แสดงให้เห็นว่า โดยพื้นฐานของผู้นำแลกเปลี่ยนก็คือการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัสดุสิ่งของมีค่าหรือแรงจูงใจเพื่อเสริมแรงตามที่ต้องการ แต่มีเงื่อนไขในการแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรมีกำหนดเป้าหมายไว้

2.1.3.4 พฤติกรรมของผู้นำตามพฤติกรรมศาสตร์ ของ Blake and Mouton Blake and Mouton (1964: 11) ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ 2 ด้าน คือ พฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านคน (Concern for People) ซึ่งหมายถึงการที่ผู้นำเอาใจใส่ต่อทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเอาใจใส่ต่อเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านผลผลิต (Concern for Product) ซึ่งหมายถึงการที่ผู้นำให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่องานมากกว่าคน โดยในการปฏิบัติงานจะไม่ชอบให้มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งต้องปฏิบัติงานตามที่มอบหมายโดยยึดผลของงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ สามารถสร้างตารางการบริหารแบบภาวะผู้นำที่เรียกว่า ตารางการจัดการ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.1 ตารางค่าการจัดการของ Blake and Mouton

แหล่งที่มา: Blake and Mouton, 1964: 14.

ภาพที่ 2.1 ตารางค่าการจัดการของ Blake and Mouton สามารถอธิบายพฤติกรรมผู้นำได้ดังนี้

1) รูปแบบการบริหารสโมสร (Country Club) ผู้นำจะสนใจในความต้องการของคนโดยเน้นที่ตัวบุคคลมากกว่าผลงานจึงมุ่งตอบสนองความต้องการของสมาชิกเพื่อนำไปสู่ความสบายใจมุ่งเน้นความเป็นมิตรและบรรยากาศที่ดี เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความ

คิดเห็น ผู้นำจะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ไม่มุ่งเน้นที่ผลงานหรือผลผลิต ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองมนุษยสัมพันธ์ อันนำไปสู่บรรยากาศที่ราบรื่นเป็นกันเองในองค์กรและจะเกิดสันติสุขในงาน ตามรูปแบบ 1.9 จึงมีลักษณะของความเป็นมิตรสัมพันธ์สูง แต่กิจสัมพันธ์ต่ำ

2) รูปแบบการบริหารที่ทำให้ແ່ລ่ง (Impoverished) ซึ่งในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะไม่เน้นทั้งผลงานและตัวบุคคลในการปฏิบัติงาน มีการใช้ความพยายามในระดับต่ำ ขาดความตั้งใจเพื่อทำงานให้ได้ผลตามที่ต้องการ โดยที่ผู้นำจะให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติและไม่พยายามสร้างสรรค์และกระตุ้นให้สมาชิกตื่นตัวในการปฏิบัติงานและบรรยากาศการปฏิบัติงานในองค์กรมีลักษณะเฉื่อยชาขาดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานจะให้ความสนใจในระบบงาน และผู้ปฏิบัติงานน้อยมาก เพียงแต่รักษาภาพสมาชิกองค์กรให้คงอยู่เท่านั้น ดังรูปแบบ 1.1 เป็นพฤติกรรมแบบย่ำแย่ ซึ่งลักษณะการทำงานของความเป็นมิตรสัมพันธ์ต่ำและกิจสัมพันธ์ต่ำ

3) รูปแบบการบริการทางสายกลาง (Middle of the Road) ผู้นำจะมุ่งผลงานความพอดี โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานกับขวัญและกำลังใจ ของสมาชิกในระดับที่พึงพอใจร่วมกันเป็นภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่สามารถเข้ากับผู้ร่วมงานและสามารถสร้างผลงานได้ระดับหนึ่ง แต่ไม่ได้ให้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด การปฏิบัติงานขององค์กรที่ดีและเป็นไปได้นั้นอยู่ที่การสร้างสมดุลระหว่างการดำเนินงานที่ต้องการให้สำเร็จ เป็นการรักษาขวัญและกำลังใจของคนให้อยู่ในระดับที่พึงพอใจ รูปแบบ 5.5 มีลักษณะของความเป็นแบบมิตรสัมพันธ์และแบบกิจสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์ในเชิงสมดุลกัน

4) รูปแบบการบริหารเป็นทีม (Team) ผู้นำจะเน้นผลงานความสำเร็จของงานมาจากบุคคลที่มีความผูกพันของสมาชิกพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุจุดหมายของการทำงานร่วมกัน ผู้นำจะเป็นหัวหน้าทีมงานที่ให้ความเอาใจใส่ดูแลเรื่องของคนและงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจผู้ปฏิบัติงานจะให้การยอมรับนับถือไว้วางใจ ผลงานมีคุณภาพเป็นผู้นำที่มีความสมบูรณ์แบบ ผลสัมฤทธิ์ของงานเกิดขึ้นจากคนในองค์กรที่ปณิธานแน่วแน่ มีความตั้งใจจริง มีการอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อเป้าหมายร่วมกันในองค์กร นำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีในลักษณะที่เชื่อถือไว้วางใจ และให้เกียรติยกย่องนับถือต่อกัน ตามรูปแบบ 9.9 มีลักษณะของความเป็นมิตรสัมพันธ์สูงและกิจสัมพันธ์สูง

5) รูปแบบการบริหารใช้อำนาจและการเชื่อฟัง (Authority Compliance) ประสิทธิภาพในการทำงานมาจากการจัดสภาพของงานที่มีลักษณะแบบเผด็จการ ซึ่งผู้นำให้ความสนใจเฉพาะผลงานโดยจะยึดระบบงานเป็นสำคัญ และไม่ให้ความสนใจเรื่องขวัญกำลังใจของ

ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้พฤติกรรมในด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับน้อยที่สุด ตามรูปแบบ 9.1 มีลักษณะของความเป็นมิตรสัมพันธ์ต่ำ และแบบกิจสัมพันธ์สูง

Blake and Mouton (1964: 15) ให้ทัศนะว่าพฤติกรรมผู้นำที่พึงประสงค์มากที่สุดคือตามรูปแบบตาข่าย 9.9 คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญสูงทั้งงานและทั้งคน และผลการศึกษาที่รัฐโอไฮโอพบว่าพฤติกรรมในรูปแบบที่สูง-สูง ทั้งสองด้านนี้เป็นไปได้ยาก ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความยืดหยุ่นในการแสดงพฤติกรรมผู้นำ

ทั้งนี้ สวอน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 286-287) ได้จำแนกรูปแบบของพฤติกรรมผู้นำจากแนวคิดของ Blake and Mouton (1964) ได้ว่า ผู้นำแบบมุ่งงานเป็นหลัก เป็นผู้นำที่เน้นผลงานมากกว่าตัวบุคคล จัดได้ว่าเป็นผู้นำประเภทเผด็จการ มีการจัดวางระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ มีการควบคุม การกำกับและติดตามงานมาก ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสเสนอความคิดเห็นได้น้อยที่สุด หรือเรียกว่าพฤติกรรมแบบงานขึ้นสมอง ส่วนผู้นำแบบมุ่งตัวบุคคลเป็นหลัก เป็นผู้นำที่เน้นตัวบุคคลมากกว่าผลงาน เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดี และบรรยากาศขององค์การเป็นแบบมิตรภาพ หรือเรียกว่าพฤติกรรมแบบขมุนมสังสรรค์ ผู้นำแบบมุ่งผลงานและตัวบุคคลต่ำ เป็นผู้นำไม่เน้นทั้งผลงานและตัวบุคคล เป็นผู้นำที่มีลักษณะขาดความเป็นผู้นำในการทำงานจะปล่อยปละละเลยเพียงเพื่อเอาตัวรอดเท่านั้น และสามารถทำให้องค์การล่มสลายได้ ส่วนผู้นำแบบมุ่งผลงานและตัวบุคคลปานกลาง เป็นผู้นำที่เน้นผลงานและตัวบุคคลปานกลาง ที่มุ่งเน้นความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพของการผลิต หรือการบริการและขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงานหรือเรียกว่าพฤติกรรมแบบเดินสายกลาง (Pendulum Management) และผู้นำแบบมุ่งผลงานและตัวบุคคล (9.9) (Team Management) เป็นผู้นำที่เน้นทั้งผลงานและตัวบุคคล คือการให้ได้ผลผลิตหรือการบริการที่มีคุณภาพ ได้รับความพึงพอใจจากผู้ปฏิบัติงาน สมาชิกมีความสัมพันธ์และไว้วางใจต่อกันเป็นอย่างดี

2.1.3.5 พฤติกรรมของผู้นำของ Likert

Likert (1961: 7) ได้ศึกษาแบบของการเป็นผู้นำในกิจกรรมอุตสาหกรรม บริษัท ประจักษ์ฯ และหน่วยงานของรัฐบาล หลังจากทีวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ แล้ว ได้แบ่งแบบของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนงาน (Employee Centered Leaders) จะให้ความสนใจในปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายของการปฏิบัติงานสูง สามารถที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงเป้าหมายการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และให้ทุกคนมีเสรีภาพในการทำงาน

2) ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผลผลิต (Production Centered Leaders) จะมุ่งเน้นการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและใช้วิธีการจูงใจต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3.6 พฤติกรรมของผู้นำของ House

House (1971: 321) ได้พัฒนาทฤษฎีทางสู่เป้าหมายขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาผลของพฤติกรรมผู้นำต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา House (1971 อ้างถึงใน บำเรอ จรกฤต, 2548: 40-41) ได้เสนอว่า ผู้นำควรสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการเพิ่มค่าตอบแทนที่มีคุณค่าเป็นรางวัลที่เขาสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและควรช่วยให้หนทางสู่ความสำเร็จนี้ง่ายพอที่จะพยายามเดินไป โดยช่วยลดอุปสรรคและแก้ปัญหาของงานนอกจากนั้น ควรเพิ่มโอกาสให้ลูกน้องแต่ละคนได้มีโอกาสที่จะมีความพึงพอใจที่จะประสบความสำเร็จเช่นนี้ รวมทั้งผู้นำควรสร้างความพึงพอใจให้กับลูกน้อง โดยเฉพาะความพึงพอใจในตัวผู้นำ (Yukl, 2006: 99)

จากแนวคิดของทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) นี้ พบว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมายของงานและเป้าหมายส่วนตัวของพวกเขา ด้วยการทำให้ทางสู่เป้าหมายให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายในการได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเช่น เงิน งานที่น่าสนใจ การเลื่อนขั้น โอกาส เพื่อความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาตนเอง ซึ่งในการที่จะได้ผลดังกล่าวนี้นี้ ผู้นำจะต้องจำแนกบทบาทของตำแหน่งและงานอย่างชัดเจน ช่วยขจัดสิ่งขัดขวางการทำงานออกไป ให้การสนับสนุนให้ลูกน้องได้ร่วมกำหนดเป้าหมาย สนับสนุนความพยายามและการร่วมมือของกลุ่มเพิ่มโอกาส เพื่อความพึงพอใจของลูกน้องแต่ละคน โดยไม่ควบคุมและกดดันภายในองค์กรการจะให้ผลตอบแทนต้องชัดเจนและไม่ปิดบังหรือกีดกันสิ่งที่ลูกน้องหรือบุคคลอื่นมุ่งหวัง ซึ่ง House (1971: 322) ได้เสนอแบบพฤติกรรมของผู้นำไว้ 4 แบบ ดังนี้คือ

1) ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) คือ ผู้นำจะบอกหรือสั่งให้ผู้ใต้ บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ต้องการ ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ดูแลให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบและวิธีการทำงาน จัดตารางการทำงานและประสานงาน

2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจ ต่อความต้องการและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเป็นกันเองและเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงาน

3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) คือ ผู้นำที่แสวงหาความคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชา และนำมาพิจารณาในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ

4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented) คือ ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ โดยจะตั้งเป้าหมายงานที่ท้าทาย พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีที่สุด เน้นผลงานที่สูงกว่ามาตรฐานและให้ความมั่นใจว่าลูกน้องต้องปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน

นอกจากนั้น ตัวแปรกลางจากสถานการณ์ (Situational Moderator Variables) ที่นำมาพิจารณาว่ามีส่วนในการทำให้พฤติกรรมของผู้นำหรือภาวะผู้นำ มีผลต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ลักษณะของงานและสิ่งแวดล้อม (Characteristics of Task and Environment) ได้แก่ ลักษณะของงานและสิ่งแวดล้อมของงาน เช่นงานท้าทาย น่าสนใจมีคุณค่าหรืองานที่คลุมเครือ สับสน ยุ่งยาก น่าเบื่อ อันตราย และเพิ่มความเครียดรวมทั้งระบบอำนาจ หน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคนทำงาน เป็นต้น และลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา (Characteristics of Subordinate) ซึ่งก็คือ ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความมั่นใจ อยากประสบความสำเร็จ ชอบรับผิดชอบและชอบความเป็นอิสระในการทำงานหรือผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้และทักษะน้อย ไม่มั่นใจ ไม่ชอบรับผิดชอบ ชอบให้สั่งหรือชี้แนะและต้องการการควบคุมดูแลใกล้ชิด

สำหรับภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) จะพบว่ามีประสิทธิภาพ และมีผลต่อการเพิ่มความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่องานมีลักษณะไม่มีโครงสร้างและซับซ้อน ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดประสบการณ์ และองค์การหรือหน่วยงานไม่มีกฎและวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำงานคลุมเครือ ผู้ตามไม่รู้จะอย่างไร หรือไม่รู้ว่าองค์การคาดหวังอะไรจากเขา จึงทำให้ความคาดหวังของเขาต่ำลง รวมทั้งความพยายามในการปฏิบัติงานด้วย อย่างไรก็ตามเมื่อใดงานมีโครงสร้างชัดเจน ง่ายต่อการที่จะปฏิบัติและผู้ตามมีความรู้ความสามารถ ภาวะผู้นำแบบชี้แนะก็จะไม่มีผลต่อความพยายามของผู้ตาม

ทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย พบว่า เมื่องานมีลักษณะน่าเบื่อสร้างความตึงเครียดหรืออันตราย ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) จะมีประสิทธิภาพ เพราะจะช่วยเพิ่มความพยายาม และความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ เพราะภาวะผู้นำแบบนี้จะช่วยเสริมความมั่นใจ ลดความวิตกกังวล และทำให้ความไม่ชอบงานน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อใดงานมีความท้าทาย น่าสนใจ และผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจแล้ว ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนก็จะมีผลต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของผู้ตามน้อยมาก

สำหรับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented) นั้น มีการศึกษาถึงผลที่ทำให้ผู้ตามมีความพึงพอใจและการปฏิบัติงานน้อยกว่าทั้งภาวะผู้นำทั้งสองแบบข้างต้น อย่างไรก็ตามก็พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะเพิ่มความพยายามและความพึงพอใจให้แก่ผู้ตามได้ เมื่องานไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจน การที่ผู้ตามได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วม ย่อมทำให้เกิดความเข้าใจในงานดีขึ้นและรู้สึกคุณค่าของตัวเองที่ได้รับการยกย่อง ทำให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จจะมีผลต่อความพึงพอใจและความพยายามของผู้ตาม เมื่องานมีโครงสร้างที่ซับซ้อน เพราะภาวะผู้นำแบบนี้แสดงความมั่นใจและคาดหวังในความสำเร็จของผู้ตาม โดยตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและหาวิธีที่ทำงานที่ดีเพื่อช่วยให้ประสบความสำเร็จ

2.1.3.7 พฤติกรรมของผู้นำของ Yukl

ในปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำองค์กร แต่แบบแผนพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นด้านผลผลิตหรือพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นด้านคนนั้น ไม่ใช่สิ่งที่จะรับประกันได้ว่า จะเป็นพฤติกรรมที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ (สุรพล พุดคำ, 2547: 15-16) ซึ่ง Yukl (2006) ได้ศึกษาและขยายแนวคิดต่อจากแนวคิดของ Blake and Mouton โดยพิจารณาผลสืบเนื่องจากพฤติกรรมที่เหมาะสมในสถานการณ์ที่ต่างกันออกไป ทั้งนี้ Yukl (2006) ได้ให้ข้อสังเกตว่า พฤติกรรมของผู้นำนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ เพราะสถานการณ์จะมีผลกระทบต่อความสำเร็จของพฤติกรรมของผู้นำ โดยเขาได้พัฒนากรอบพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน 2) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และ 3) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (บารอ จรเกด, 2548: 43-45)

1) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน (Task-Oriented Behaviors) พฤติกรรมของผู้นำในด้านนี้จะเน้นที่ความชัดเจนในการจัดระบบงาน บทบาทของสมาชิกที่เกี่ยวข้องกับงาน การวางแผนการจัดการ และการกำกับติดตามผลการดำเนินงานในองค์กร โดยเน้นที่ความสำเร็จของงานเป็นหลัก ซึ่งผู้นำจะใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ยึดมั่นในการรักษาความเที่ยงตรงและความมั่นคงในกระบวนการทำงาน รวมทั้งการบำรุงรักษา การปรับปรุงให้ได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้นด้วย ผู้นำที่เน้นงานนี้จะมีการแสดงพฤติกรรมในการบริหารจัดการ คือ มีการวางแผน มีการควบคุมกำกับติดตามการดำเนินงานตามนโยบาย มีการกำหนดเป้าหมาย ภาระงาน แผนงาน โครงการและกิจกรรม มีระบบการใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบำรุงรักษาและดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยความเที่ยงตรงและมั่นคง มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการสั่งการ การควบคุม การกำกับติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดเพื่อความสำเร็จของงาน โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์จากการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

2) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ (Relation-Oriented Behaviors) ผู้นำประเภทนี้จะมุ่งเน้นการให้การช่วยเหลือ สนับสนุนการพัฒนา แสดงการรับรู้ การให้คำปรึกษา และการบริหารความขัดแย้ง จะเน้นการปรับปรุงความสัมพันธ์และการช่วยเหลือบุคคลเพื่อเพิ่มความร่วมมือในการทำงานที่เป็นหมู่คณะ ตลอดจนเน้นการสร้างองค์การด้วย ผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์นี้จะมีการแสดงพฤติกรรมในการบริหารจัดการ คือ มีการช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่การวางแผนงาน การดำเนินการ มีการให้คำปรึกษา การนิเทศงาน การให้ความเชื่อถือและความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยยึดถือความสามารถของบุคคลเพื่อให้เกิดผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามนโยบาย และเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (Change-Oriented Behaviors) ผู้นำประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และวิเคราะห์เหตุการณ์ภายนอกที่เกิดขึ้น มีการทำวิสัยทัศน์ให้เป็นที่น่าสนใจ มีการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมาย หลักการ นโยบายในการดำเนินงาน มีการนำเสนอโครงการใหม่ๆ มีการผลักดันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การร่วมมือในการสนับสนุนการดำเนินการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ผู้นำที่เน้นงานนี้จะมีการแสดงพฤติกรรมในการบริหารจัดการ คือ มีการปฏิบัติตนในการบริหารงานเป็นแบบอย่างที่จะแสดงให้เห็นถึงความคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างบรรยากาศหน่วยงานให้เกิดความไว้วางใจกันในระดับสูง มีวิสัยทัศน์ สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี กระตุ้นให้สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อให้มีความเหมาะสมตามสถานการณ์ สนับสนุนการเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงาน ซึ่งเน้นระบบการบริหารงานแบบมุ่งสัมฤทธิ์ จัดให้มีระบบการให้สิ่งจูงใจแบบใส่สัมฤทธิ์ผลของงาน มีการพัฒนาระบบการให้รางวัลเพื่อกระตุ้นให้มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามนโยบายและเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากแนวคิดรูปแบบพฤติกรรมทั้ง 3 ประการ Yukl มีความเชื่อว่า สภาพแวดล้อมจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความสำเร็จขององค์การด้วย และถ้าพิจารณาพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานจะมีลักษณะที่ตรงกับมิติกิจสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นสัมพันธ์จะตรงกับมิติมิตรสัมพันธ์ของ Hersey และ Blanchard

สุรพล พุฒคำ (2547: 15) ได้อภิปรายถึง การให้คำจำกัดความตามแนวคิดของ Yukl (2006) ว่าในสภาพแวดล้อมที่มีความคงที่ พฤติกรรมที่มุ่งเน้นงานควรจะนำมาใช้มากกว่า พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากพฤติกรรมที่เน้นงาน เป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้ประสิทธิภาพของงานเพิ่มขึ้น การดำเนินตามพฤติกรรมนี้จึงมีความจำเป็น ส่วนพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงจะนำมาใช้ในการกำกับติดตามกับสภาพแวดล้อมและการเผยแพร่ในความรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่ๆ ในทำนองเดียวกัน พฤติกรรมที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์จะนำมาใช้ได้ง่ายกว่าในสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนไม่คงที่ โดยในสภาพแวดล้อมที่ไม่คงที่นั้น พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จได้มากที่สุด

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538: 29) เสนอว่า พฤติกรรมของผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ ความสามารถและการบริหารจัดการที่ดี เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ สุมาณี ไพศาลเวชกรรม (2546: 72) ที่เสนอว่า ผู้นำในยุคการเปลี่ยนแปลงควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลง มุ่งสร้างสิ่งใหม่ๆ พัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์การมีความมั่นคงทางอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความกล้าหาญที่จะปรับเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีกว่าหรือ ศิริพงษ์ พุทธิพันธ์ (2546: 5) ที่เสนอว่า พฤติกรรมผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงต้องมุ่งสร้างองค์การไปสู่ความเป็นเลิศ ลดการผิดพลาดในการปฏิบัติงานและการนำกระบวนการบริหารมาใช้ เป็นต้น ซึ่งจากความคิดเห็นข้างต้นนี้ เห็นได้ว่า พฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ ในยุคปัจจุบันอาจมีความสอดคล้องกับ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง

จากการศึกษางานเขียนทางวิชาการต่างๆ จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมของผู้นำนั้นมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือต่อองค์การ เพราะเป็นเหมือนส่วนหนึ่งของ สัญลักษณ์และวัฒนธรรมขององค์การ แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำนั้น แม้จะมีปรากฏอยู่หลากหลาย แต่หากสังเกตในภาพรวมแล้วจะเห็นได้ว่ามีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เพียงแต่จะมีความแตกต่างในลักษณะของการเรียกชื่อหรือรายละเอียดปลีกย่อยบางส่วนเท่านั้น ยกตัวอย่างเช่น รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงาน อาจเรียกว่า ผู้นำแบบควบคุม ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบมิติสัมพันธภาพ ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบสั่งการ ผู้นำแบบบงการ หรือผู้นำแบบมุ่งผลผลิต เป็นต้น ส่วนรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคน อาจเรียกได้ว่า เป็นผู้นำแบบประสานประโยชน์ ผู้นำแบบมุ่งประสิทธิผล ผู้นำแบบมิติมิตรสัมพันธ์ หรือผู้นำแบบอำนวยการก็ได้ เป็นต้น นอกจากนั้น ยังสามารถสรุปได้อีกว่า ทุกพฤติกรรมของผู้นำมีความเหมาะสม แต่ไม่มี พฤติกรรมของผู้บริหารที่ดีที่สุดที่มีความเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ผู้นำที่จะบริหารงานได้อย่างประสพผลสำเร็จนั้น จะต้องปรับพฤติกรรมความเป็นผู้นำให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมอย่างใด

อย่างหนึ่งตามเงื่อนไขของสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนเลือกใช้รูปแบบพฤติกรรมในการแสดงออกอย่างสมดุลและเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ ด้วยเช่นกัน

สำหรับงานวิจัยเรื่องนี้ ได้นำเอาทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ ของ Yukl (2006) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งตัวแปรอิสระในกรอบที่ 1 ที่จะศึกษาคือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) การสร้างบรรยากาศในการทำงานหรือการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน และมีความสุขไปกับงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะต้องทราบถึงความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานและองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานก่อน ซึ่งสามารถศึกษารายละเอียดได้ดังนี้

2.2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Woolf (1981 อ้างถึงใน ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์, 2545: 45) จาก Webster's New College Dictionary ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมว่า หมายถึง สภาพภายนอกโดยรวมทั้งหมดและสิ่งที่มีอิทธิพลต่อชีวิต และการพัฒนาสิ่งมีชีวิตแต่ละสิ่ง ซึ่ง James and Jones (1974: 1096-1112) เสนอว่า ถ้าเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการใดๆ ก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานย่อมถูกแวดล้อมด้วยสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ ฝุ่น ไรระเหย ละอองสารเคมี ซึ่งมีผลต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน แต่สำหรับบางองค์การจะหมายถึง สภาวะ การทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แนวทางการทำงาน ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน เข้าไว้เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยก็ได้ ทั้งนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่รวมทั้งหมดอยู่รอบล้อมบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม หรือ วัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกต่อมนุษย์ทั้งสิ้น

นอกจากนั้น สภาพแวดล้อมการทำงานยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี มีลักษณะเสี่ยงอันตรายหรือมีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีกำลังใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลนั้นก็ลดลง ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดี

จะมีประโยชน์ในด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการทำงาน เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ดีขึ้นย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ เป็นผลให้หน่วยงานสามารถเพิ่มปริมาณงานได้มากขึ้น (ชุติมา บุณยชนิต, 2539 อ้างถึงใน ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์, 2545: 45)

งานวิจัยนี้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคล ที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้นๆ โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานก็ได้ ทั้งนี้ เมื่อทราบถึงความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้วก็ต้องทราบถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย

2.2.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การอยู่ในสถานที่ทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีนั้น นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากสามารถช่วยให้นักในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ Schultz (1998 อ้างถึงใน สุดารัตน์ เหลาฉลาด, 2547: 45) เสนอว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวในสถานที่ทำงาน ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันและมีส่วนสำคัญในการออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อให้มีความเหมาะสมกับผู้ทำงาน

ในการศึกษาของ วนิภา ว่องวัจนะ (2535) และ วิไลพร มณีพันธ์ (2539) แบ่งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 ลักษณะ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เกี่ยวกับด้านสังคม สภาพแวดล้อมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านจิตใจ โดยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ห้องทำงาน และสิ่งที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่วนสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกี่ยวกับด้านสังคม หมายถึง สังคม สิ่งแวดล้อมภายในองค์การที่มีผลกระทบต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นด้านสัมพันธภาพและด้านการสนับสนุนและสุดท้ายคือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านจิตใจ หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพ และจิตใจ แบ่งออกเป็น ความมีอิสระในการทำงาน ความต้องการการพัฒนาตนเองและบรรยากาศแบบประชาธิปไตย (วนิภา ว่องวัจนะ, 2535; วิไลพร มณีพันธ์, 2539 อ้างถึงใน สุดารัตน์ เหลาฉลาด, 2547: 43)

แนวคิดสภาพแวดล้อมการทำงานของ Savichai and Cooley Savichai and Cooley (1982 อ้างถึงใน กรวิภา พรหมจวง, 2541) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 3 ด้าน คือ

1) สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1.1) ความเป็นอิสระ หมายถึง ความมากน้อยที่อิสระในการตัดสินใจหรือปฏิบัติการด้วยตนเอง ยังได้ทำงานอย่างอิสระมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ท้าทายให้คิดและนำมาพัฒนาปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

1.2) การมุ่งมั่น หมายถึง ระดับความมุ่งมั่น ระดับความมุ่งมั่นในการวางแผนที่ดีมีประสิทธิภาพและดำเนินการตามแผน

1.3) ความชัดเจน หมายถึง หน่วยงานมีการประกาศหรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือของหน่วยงานอย่างชัดเจนหรือไม่ มีการแจ้งให้ทราบกันอย่างเท่าถึงหรือไม่ ถ้าหน่วยงานไม่มีความชัดเจนในสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในบทบาท

1.4) การนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง หน่วยงานที่มีการส่งเสริมในการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5) สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2) สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญน้อยทั้งงานและบุคลากร ต้องการให้สภาพแวดล้อมโดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้น ทำให้บุคลากรเกิดความขัดแย้งใจ เกิดความเครียด และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพผลผลิตขององค์กรการได้

3) สภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานอย่างเร่งรีบและสภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานในที่ตึงเครียดในความเป็นตายของผู้อื่น

ในขณะเดียวกัน Moos (1994 อ้างถึงใน Yamamura and Westerman, 2007: 153) ได้สรุปแนวคิดในการศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานไว้ในหนังสือ “Work Environment Scale Manual” โดยให้ความหมายสภาพแวดล้อมการทำงานว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในงานของบุคคลนั้นนั่นเอง โดย Moos (1994) ได้แบ่งมิติในการศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง

1) มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimensions) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้อง ในการมีส่วนร่วม และมีความผูกพันของบุคลากรต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการที่หน่วยงานให้การสนับสนุน โดยกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มิติดังนี้ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานและด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน

(1) ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าตนเอง และเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน เป็นห่วงและมีความผูกพันในงานเช่นได้มีส่วนในการเข้าร่วมประชุม ได้ร่วมเสนอความคิด หรือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัคร หรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

(2) ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงบรรยากาศความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เช่น เพื่อนร่วมงานช่วยเสนอการพิจารณาความดีความชอบให้เพื่อนร่วมงานด้วยกัน ให้ได้รับการพิจารณาหรือช่วยปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีโอกาที่สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้

(3) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ว่าหัวหน้างานให้การสนับสนุนในด้านการยกย่องชมเชย และให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาและกระตุ้นให้บุคลากรให้แรงสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimensions) หมายถึง การรับรู้ในความก้าวหน้า และการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งมิตินี้ประกอบด้วย 3 ด้าน คือด้านการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านความกดดันในการทำงาน

(1) ด้านการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ว่า หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง มีความมากน้อยในการสนับสนุนให้มีอิสระในการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทั้งนี้ยังได้ทำงานอย่างมีอิสระมากเท่าไรก็ยิ่งจะทำให้บุคลากรได้รับข้อมูลป้อนกลับเท่านั้น ทำให้บุคลากรมีโอกาสใช้ความรู้ใช้ทักษะส่วนตัว และทักษะทางวิชาชีพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ สามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่นำมาใช้พัฒนาการปฏิบัติการงานให้ดีขึ้นได้ ในทางตรงกันข้ามสภาพแวดล้อมการทำงานที่ขาดการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงานจะทำให้เกิดความคับข้องใจ และอาจทำให้รู้สึกว่าการงานล้าช้าในการทำงาน และเกิดความเหนื่อยหน่ายต่อการทำงานได้

(2) ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน (Task Orientation) หมายถึง การรับรู้ในการตระหนักและให้ความสำคัญ ถึงความสำเร็จของงานบุคลากร โดยยึดหลักการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพ และดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการปฏิบัติงาน ผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนงาน เพื่อความมีประสิทธิภาพในงานที่ทำให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

(3) ด้านความกดดันในการทำงาน (Work Pressure) หมายถึง การรับรู้ในการมีสภาพ การทำงานที่เร่งรีบ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ยกตัวอย่างเช่น การที่บุคลากรต้องทำงานแข่งกันกับเวลา หรือต้องปฏิบัติงานในภาวะฉุกเฉินและวิกฤติ ความกดดันต่างๆ ที่บุคลากรรับรู้ได้ ก็จะมีอิทธิพลในการทำงานเป็นอย่างมาก อาจทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย ไม่พึงพอใจได้

3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้ว่าโครงสร้างของงานมีความโปร่งใส ชัดเจน มิติดังนี้ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของงานด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการงานและด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

(1) ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรับรู้ความชัดเจนในการปฏิบัติงานประจำวัน โดยในหน่วยงานมีการประกาศ หรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหารหรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และมีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดสายการบังคับบัญชา และกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละระดับไว้ชัดเจน และมีการสื่อสารเปิดเผยเกี่ยวกับกฎระเบียบ และนโยบายต่างๆ ภายในหน่วยงาน แจ้งให้ทราบกันอย่างชัดเจน และทั่วถึง ความชัดเจนต่างๆ ที่มีในหน่วยงานจะช่วยให้เป็นแรงจูงใจและทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของบุคลากรได้

(2) ด้านการควบคุมงาน (Control) หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงาน มีกฎเกณฑ์และ หลักการหรือแนวทาง ในการควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของบุคลากรไว้ ภายใต้การควบคุมของผู้บริหาร โดยหัวหน้างานเป็นผู้ดูแลให้พนักงานปฏิบัติงานภายใต้กฎเกณฑ์ ระเบียบมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้างานให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์ หลักการอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงความเป็นบุคคลของบุคลากร อาจก่อให้เกิดความเครียด และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ดังนั้นในการควบคุมงานควรมีความเหมาะสมในการใช้กฎเกณฑ์ ระเบียบต่างๆ ในการควบคุมการปฏิบัติงาน

(3) ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการงาน หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงานโดยเน้นที่วิธีการแปลกใหม่ มีความหลากหลาย และมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เช่น การนำวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหารจัดการในการบริหารงานบุคคล โดยบุคลากรสามารถรับรู้ เข้าใจและสามารถเข้าร่วมในการนำเอาอนวัตกรมนั้นๆ มาใช้ในการงานได้ สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นนี้จะสร้างความพึงพอใจในงานพร้อมกับความแปลกใหม่ที่เกิดขึ้น

(4) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort) หมายถึง การที่หน่วยงานจัดสภาพ ในสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ แสง สี เสียง หรือ ธรรมชาติต่างๆ ให้เหมาะสมในการปฏิบัติงานและยังเป็นการอำนวยความสะดวกสบายในการทำงานให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบาย ไม่ตึงเครียดจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น ภายในห้องทำงานมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างภายในเหมาะสม ไม่มีกลิ่น เสียง ที่รบกวนในการปฏิบัติงานอุณหภูมิภายในหน่วยงานที่เหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างมาก

ส่วนในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและเลือกใช้นิยามของ Moos(1986) มาใช้เป็นแนวคิดในการศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากเห็นว่าเนื้อหามีความคลุมเครือเหมาะสมที่จะนำมาศึกษาในองค์กร โรงพยาบาลเป็นอย่างดี และจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยในต่างประเทศ ก็ยังมีการนำมาศึกษาหาผลกระทบจากสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ซึ่งรายละเอียดของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะนำเสนอในลำดับต่อไปโดยขอนำเสนอในรายละเอียดของแนวคิดของ Moos(1986) ดังต่อไปนี้

Rudolph Moos ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำอยู่ที่มหาวิทยาลัยแสดนฟอร์ด ได้ทำการศึกษาพัฒนาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1976 ในหนังสือชื่อ The Human Context Environment Determinant of behavior โดยได้แบ่งมิติในการศึกษาออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติสัมพันธ์ภาพ (Relationship Dimensions)
2. มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ (Personal Development Dimensions)
3. มิติการคงไว้ และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and System Change Dimensions)

ซึ่งแนวคิดการศึกษาสภาพแวดล้อมของ Moos นั้นได้นำมาศึกษาในองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาองค์กรสุขภาพ องค์กรทหาร องค์กรเอกชน หรือแม้แต่การศึกษาสภาพแวดล้อมภายในครอบครัว หรือชุมชนทั่วไปที่ได้้นำแนวคิดของ Moos มาใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่างๆ จนกระทั่งมาถึงในปี ค.ศ. 1986 ซึ่ง Moos ได้พัฒนาในการวัดสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรสุขภาพไว้ในหนังสือ “Work Environment Scale Manual” โดยให้ความหมาย The Work Environment Scale (WES) ว่าหมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคคลนั้นๆ โดยได้แบ่งสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 4 ด้าน โดยมีรายละเอียดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีดังนี้

1) ด้านความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน (Peer cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงบรรยากาศความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานของพยาบาลวิชาชีพ และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เช่น เพื่อนร่วมงานช่วยเสนอพิจารณาความดีความชอบให้เพื่อนพยาบาลด้วยกัน ให้ได้รับการพิจารณา หรือช่วยปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีโอกาสดังกล่าวสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2) ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor support) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าตนเองว่าตนได้รับการหล่อเลี้ยงเป็นอย่างดีจากผู้นำองค์กร มีการมาตรวจเยี่ยมด้วยตนเอง ช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มที่และยินดีที่จะรับฟังเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เสริมสร้างพลังอำนาจ สร้างความมั่นใจและสนับสนุนความสามารถในการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ

3) ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง สามารถคิดสร้างสรรค์ และเปลี่ยนแปลงกำหนดวิธีการต่างๆ ด้วยตนเองได้อย่างเป็นอิสระ โดยผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้พยาบาลตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

4) ด้านความกดดันในงาน (Work pressure) หมายถึง การรับรู้ในการมีสภาพการทำงานที่เร่งรีบในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ยกตัวอย่างเช่น การที่พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลช่วยเหลือผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะฉุกเฉินและวิกฤติ ซึ่งพยาบาลจะต้องให้การช่วยเหลือทันที ในขณะที่เดียวกันก็ต้องจัดการให้ผู้ป่วยรายอื่นได้รับการดูแลตามปกติ และในการที่ต้องเผชิญกับผู้ป่วยระยะสุดท้ายที่ใกล้ถึงภาวะแก่กรรม ความกดดันต่างๆ ที่พยาบาลรับรู้ได้ก็จะมีอิทธิพลในการทำงานเป็นอย่างมาก ความกดดันในการทำงานอาจมีสาเหตุมาจากการที่พยาบาลต้องคอยตอบสนองความต้องการของญาติผู้ป่วย หรือการให้ความช่วยเหลือในเหตุการณ์ที่ซ้ำๆ กันบ่อยครั้ง ก็อาจทำให้พยาบาลเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้ความสุขในการทำงานลดลง

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับความสุขในการปฏิบัติงาน

ในสถานที่ปฏิบัติงานต่าง ๆ นั้น ฝ่ายจัดการและฝ่ายบริหาร แม้จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา บุคลิกภาพ แต่ก็สามารถจัดหาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ให้มีความเหมาะสม และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ได้ เช่น

1) การเลือกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน การขยายสาขา ควรคำนึงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั่วไป รวมทั้งคิดหาวิธีที่ไม่ให้การทำงานเกิดความเบื่อหน่าย โดยการปรับเปลี่ยนงานหรือลดงานจำเจ จัดกิจกรรมอื่นเพื่อให้ความสำคัญกับการทำงานของบุคลากร

2) การจัดบรรยากาศของหน่วยงานให้เหมาะสมกับการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีอิสระในการทำงานจะสร้างความพึงพอใจให้กับการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความสุขในงานมากขึ้นเช่นเดียวกัน

ดังที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องในการทำงานล้วนมีอิทธิพลสามารถทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงานได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเหล่านั้น จะมีความเหมาะสมในการทำงานหรือไม่ และสภาพแวดล้อมในงานเหล่านั้นตอบสนองความต้องการของบุคลากรในการทำงานได้มากน้อยเพียงไร สรุปก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานปฏิบัติงานและเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ในการปฏิบัติงานสามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานนั้นสอดคล้องกับ ชงชัย สันติวงษ์ (2535: 84 – 86) ได้ให้ความสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งผลที่ตามมาจะพบความสัมพันธ์ที่ดีและราบรื่นของบุคคลกับองค์กร ไม่เกิดการขาดงาน/หยุดงาน การลาออก ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจมีกำลังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคคลนั้นเกิดความสุขต่องานที่ปฏิบัติด้วยเช่นกัน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสุขในการทำงาน เป็นสภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน เป็นลักษณะอารมณ์ทางบวก เกิดจากการรับรู้สิ่งแวดลอม และสถานการณ์ที่ทำให้รู้สึกเป็นสุข (สมคิด อิศระวัฒน์, 2548) การทำงานอย่างมีความสุขเป็นความมุ่งหมายหนึ่งในชีวิตของเราทุกคน โดยแท้จริงแล้วงานเป็นวิถีทางอันมีค่าสำหรับการแสวงหาความสุขอย่างลึกซึ้งในการมีชีวิต เนื่องจากงานเป็นแหล่งให้เกิดความงอกงาม เป็นโอกาสให้คนได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองมากขึ้น ทั้งยังช่วยเอื้ออำนวยให้เกิดความสัมพันธ์อันมีค่าในการอยู่ร่วมกันอีกด้วย (ตารัตน์ ตูลง, 2544) การเสริมสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะนอกจากจะทำให้ชีวิตมีความสุขแล้ว ยังทำให้ผลงานออกมาดี มีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจ ส่งผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและทำให้หน่วยงานก้าวหน้าไปด้วยเช่นกัน (ณรงค์ หลีกกำจร, 2548)

2.3.1 ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญในเรื่องของความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกและอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล และได้มีผู้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานในมุมมองที่แตกต่างหลายมุมมอง โดยมีจุดร่วมและจุดต่างกัน ดังเช่น เกวินและแมสัน (Gavin & Mason, 2004) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกและอารมณ์ในทางบวก ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล โดยที่อารมณ์ความรู้สึกทางบวกดังกล่าว เป็นการตอบสนองของบุคคลผู้นั้นต่อปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Cunningham, 2006) ส่วนมา กีกังกาส เฟลด์ท และคินนูนเนน (Makikangas, Feldt, & Kinnunen, 2007) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการมองในภาพกว้างของคุณภาพของประสบการณ์ และการทำงานของจิตใจของบุคลากรในขณะที่ทำงาน เป็นแนวคิดความสุขในมุมมองของความสุขสบาย (hedonic component) ที่คำนึงถึงประสบการณ์ความเพลิดเพลินของตัวบุคคลผู้นั้น หรือความสมดุลของความรู้สึกด้านบวกมากกว่าความรู้สึกด้านลบ เป็นการตัดสินความรู้สึกโดยบุคคลผู้นั้น เกี่ยวกับตัวของเขาเองที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเขา (Baptiste, 2007) เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ (Kjerulf, 2007a) หรือเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน (Warr, 2007) ซึ่งโจนส์ (Jones, 1997) มองว่าความสุขในการทำงาน หมายถึงความสมดุลระหว่างความต้องการของแต่ละบุคคลกับสิ่งที่เขาได้รับจากงานว่าตรงตามความต้องการของเขาหรือไม่ หากบุคคลได้รับในสิ่งที่ต้องการจะทำให้เขามีความสุขในการทำงาน ส่วนไฟรดิริกสัน (Friedrickson, 2006) มองความสุขในการทำงานต่างออกไป ไม่ได้มองแค่เพียงอารมณ์สูงสุดที่จะทำให้สนุกสนานหรือตื่นเต้น แต่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่กำลังทำงาน โดยให้ความเห็นว่าความสุขในการทำงานไม่ได้เป็นเพียงจุดสุดท้ายหรือเป้าหมายสุดท้ายในการทำงานเท่านั้น ความสุขเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในการทำงาน เช่นเดียวกับโลปเปอร์ที่กล่าวว่า (Lopper, 2008) ความสุขในการทำงานไม่ใช่สถานที่ไม่ใช่เป้าหมายหรือปลายทางของการค้นหาหรือความสำเร็จ แต่เป็นกระบวนการ เป็นทางเดินของชีวิตที่ต้องเดินด้วยความเอาใจใส่ การเลือกและการมีสติ ดังนั้นการมีความสุขในการทำงานย่อมเกิดจากการได้ทำงานที่มีคุณค่า สำหรับนักวิชาการไทยมีผู้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานดังนี้ อินทรา ปัทมมิตร (2542) ได้กล่าวถึงการมีความสุขในการทำงานว่า เป็นการมีจิตใจเบิกบานเป็นสุข กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา ทำงานอย่างมั่นใจ และทำงานด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลิน ส่วนป.อ. ปยุตโต (2547) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกสบายใจ ไม่ต้องห่วง ไม่ต้องกังวล เป็นจิตใจที่มีความสุขซึ่งเกิดจากการทำงานในเวลานั้น และการเกิดผลสำเร็จที่เป็นจุดมุ่งหมายของงานและรัศมี รัชนยธร (2549) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกมี

ความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นอารมณ์ในทางบวก ทางดี เกิดจากการรับรู้ข้อมูลจากการทำงานในแต่ละวัน

นอกจากนี้ วิชา มิ่งเมือง (2551) ยังให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า เป็นความสุขที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน อันเป็นความสุขที่ได้จากตัวงาน ซึ่งต้องจัดการกับงานหรือปฏิบัติต่องานให้ถูกต้อง โดยสร้างความรู้สึทางบวกต่องานจากการมองเห็นคุณค่าในงานสำหรับความสุขในการทำงานของพยาบาล แมเนี่ยน (Manion, 2003) ได้สัมภาษณ์ผู้บริหารทางการพยาบาลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานสามารถมองได้ในหลายมุมมอง ได้แก่ ประสบการณ์ความสุขที่ได้พบ สิ่งที่ทำให้เขามีความสุข และการแสดงออกซึ่งความสุข และได้ให้ความหมายว่าความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึทางบวกอย่างเข้มข้น ที่เกิดจากสภาวะภายในหรือเป็นผลมาจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ภายนอก ซึ่งรวมไปถึงปฏิกิริยาทางกายภาพ การแสดงออกของการมีอารมณ์ในทางบวก เป็นการตัดสินใจด้วยตนเองและเป็นสภาวะสูงสุดของพลังงานและความตื่นตัว ทำให้มีความสุขในการทำงาน และปฏิบัติงานด้วยความรู้สึอยากทำงาน

สรุปได้ว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานทำให้เกิดความรู้สึทางบวก เป็นความรู้สึขึ้นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

2.3.2 องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสุขในการทำงานมี 2 องค์ประกอบ คือ ความรู้สึ อารมณ์ (affective component) และการรับรู้ การคิด (cognitive component) โดยรวมไปถึงความคิดเห็น ความเข้าใจเป็นข้อมูลที่เก็บสะสมมาจากประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งได้มาจากการประเมินว่าดีหรือไม่ดี ที่เป็นผลให้รู้สึมีความสุข (Diener, 2000) องค์ประกอบความสุขในการทำงานมีผู้ศึกษาในหลายแนวทาง ทั้งการศึกษาในด้านของความพอใจในชีวิตร่วมกับความพอใจในการทำงานและอารมณ์ในทางบวกและลบ (Diener, 2003) การศึกษาจากผลหรือสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน (Manion, 2003) และการศึกษาประสบการณ์อารมณ์และความรู้สึทางบวกที่ได้รับจากการทำงาน (Warr, 2007) ที่ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน ดังรายละเอียดที่จะกล่าวต่อไป

ไดเนอร์ (Diener, 2003) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความสุขในการทำงานไว้มี 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพอใจในชีวิต (life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายในชีวิตที่มีความสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่คิดจะเปลี่ยนแปลง

2. ความพอใจในงาน (work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและชอบ มีความพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสุขเมื่อได้ทำงานและงานนั้นประสบผลสำเร็จ

3. อารมณ์ทางบวก (positive affect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ ความรู้สึกเป็นสุข และสนุกสนานกับการทำงาน

4. อารมณ์ทางลบ (negative affect) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น ความไม่สบายใจ คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง

ส่วนแมนเนียน (Manion, 2003) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (connection) เป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงาน โดยการที่บุคคลร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น ทำให้มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร และก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. ความรักในงาน (love of the work) เป็นความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการทำงาน ทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนาน และภาคภูมิใจ

3. ความสำเร็จในงาน (work achievement) หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือ และความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและร่วมงาน

สำหรับวาร์ (Warr, 2007) ได้อธิบายความสุขในการทำงานว่าประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ความเพลิดเพลินในการทำงาน (pleasure) เป็นประสบการณ์และความรู้สึกทางบวกโดยปราศจากการกระตุ้นทางจิตใจ

2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (enthusiasm) เป็นความรู้สึกพอใจในระดับสูงร่วมกับการเร้าใจสูง เป็นสภาวะอารมณ์ทางบวกซึ่งเต็มไปด้วยพลัง พร้อมทั้งจะเติบโต และสะท้อนให้เห็นถึงความมีชีวิตชีวา

3. ความสบายใจในการทำงาน (comfort) เป็นความรู้สึกพอใจอยู่ในระดับสูง และการเร้าใจต่ำ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดของManion(2003) ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเองการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความสุขและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันประกอบไปด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

2.3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานพบว่า มีปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ ปัจจัยภายในบุคคล และปัจจัยสิ่งแวดล้อม โดยปัจจัยภายในบุคคลหมายถึง ความรู้สึกนึกคิด และจิตใจของบุคคลผู้นั้นเป็นสำคัญ จากการศึกษาของวาร์ (Warr, 2007) พบว่าการที่แต่ละบุคคลมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันเป็นผลจากการที่แต่ละบุคคลให้ความสำคัญต่อสิ่งต่างๆแตกต่างกัน โดยที่แต่ละบุคคลจะเปรียบเทียบประสบการณ์ที่ตนเองได้รับกับประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น สถานการณ์อื่น นอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับการประเมินความสามารถ ศักยภาพในการทำงาน และการประเมินจุดเด่นของตนเอง รวมไปถึงความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคล การศึกษาวิจัยความสุขในการทำงานในประเทศไทยพบว่า การรับรู้คุณค่าในตน (กัลยารัตน์ อ้องคณา, 2549) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา (กัลยารัตน์ อ้องคณา, 2549) อายุและสถานภาพสมรส (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานจากการศึกษาของซิโรต้า มิชไคน์ และเมลท์เซอร์ (Sirota, Mischkind, & Meltzer, 2005) พบว่าในการทำงานบุคคลมีความต้องการ 3 ประการได้แก่ ความเสมอภาค การประสบความสำเร็จและมิตรภาพในที่ทำงาน เมื่อบุคคลได้รับในสิ่งที่เขาต้องการจะทำให้มีความสุขในการทำงาน และเพจ(Page, 2005) ได้ศึกษาสถานที่ทำงานที่มีความสุข (workplace well-being index) ที่เป็นการผสมผสานกันระหว่างความพอใจในการทำงานและคุณค่าของงานที่เหมาะสม 13 ด้านได้แก่ ความรับผิดชอบที่มีในการทำงาน งานที่มีความหมาย การมีอิสระในการทำงาน การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ผลสำเร็จจากการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่สะดวกทำให้รักษาสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัวได้ สภาพการทำงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสในการได้รับการส่งเสริมในการเจริญก้าวหน้า การได้รับการยอมรับจากผลการปฏิบัติงานที่ดี คุณค่าความเป็นบุคคลในการ

ทำงาน ค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน และวาร์ (Warr, 2007) พบว่าบุคคลจะมีความสุขในการทำงานได้ถ้างานมีลักษณะเฉพาะอันเป็นที่ปรารถนา 12 ด้าน ได้แก่ โอกาสในการควบคุมโอกาสในการใช้ทักษะ เป้าหมายจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่หลากหลาย ความชัดเจนของสิ่งแวดล้อม การติดต่อกับบุคคลอื่น ความสามารถทางการเงิน ความปลอดภัยทางกายภาพ คุณค่าตำแหน่งทางสังคม การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความหวังเกี่ยวกับงานในอนาคต และความเสมอภาค นอกจากนี้ชิยูเมนโต (Chiuimento, 2007) ที่ทำการสำรวจคนทำงานใน

สหราชอาณาจักร พบว่าความสุขในการทำงานเกิดจากความเป็นมิตรและการมีเพื่อนร่วมงานที่สนับสนุนการทำงานที่มีความสนุก การมีเจ้านายที่ดี การมีสมดุลที่ีระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว งานที่มีความหลากหลาย งานที่มีคุณค่าและสร้างความแตกต่าง การเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม การได้รับการยอมรับในความสำเร็จและการได้รับเงินเดือนที่น่าพอใจ ส่วนการศึกษาของแมนเนียน (Manion, 2003) ที่ได้สัมภาษณ์พยาบาล 24 คน ที่บอกว่าตนเองมีความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลเกิดขึ้นได้จาก 4 ทางด้วยกัน ได้แก่ 1) การติดต่อสัมพันธ์(connections) 2) ความรักในงาน (love of the work) 3) ความสำเร็จในงาน (work achievement) และ 4) การเป็นที่ยอมรับ (recognition) เป็นผลจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง ทำให้มีทัศนคติ ความเชื่อในคุณค่าและความสามารถในทางบวก ส่งผลให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นพพล กรรณิกา (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace)” : กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 2,023 ตัวอย่าง ซึ่งดำเนินโครงการระหว่างวันที่ 1-18 สิงหาคม 2551 ผลสำรวจพบว่าสิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจเรื่องปากท้องเพียงอย่างเดียว เพราะงานวิจัยชิ้นนี้ได้ค้นพบองค์ประกอบอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานหลายประการ โดยผลวิจัยพบว่าความสุขของคนทำงานต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าคะแนนสูงสุด รองลงมา คือ สุขภาพกาย ในขณะที่ด้านสุขภาพใจหรืออารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ ไป ด้านหัวหน้าที่รายงานตรงด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านการใช้เวลาหรือการจัดแบ่งเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวด้านการส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านบริษัทหรือนโยบายหรือผลผลิต ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมและด้านงานความมั่นคงและความก้าวหน้า

นอกจากนี้ ผลสำรวจยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ งาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหัวหน้างานที่รายงานตรงที่ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งคือปัจจัยทางด้านงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า เนื่องจากเป็นปัจจัยที่คนทำงานระบุว่ามีความสุขในการทำงานมากที่สุด แต่กลับพบว่า คนทำงานมีค่าคะแนนความสุขต่อด้านนี้ต่ำที่สุดหัวหน้าศูนย์วิจัยความสุขชุมชน กล่าวว่า ผลวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า คนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าในการทำงาน ในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ งาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด การมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนเปิดโอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน บนหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญ ส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานเพื่อเติมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว(2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่า อุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด จำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงานและความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับสูง ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุ อายุงานระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และพบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 142 ราย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดย ทัศนะของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ และช่วงอายุกับเพศมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร กล่าวคือ ผู้ที่มีช่วงอายุ 20-34 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุช่วง 35-49 ปีและ

เพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชาย

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสวนปรุง (2545) ได้ศึกษาความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง โดยใช้แบบวัดความสุขคนไทยและแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความสุขในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิตและด้านความรู้สึกว่าชีวิตมีค่ามีประโยชน์ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยในด้านความรู้สึกว่าลูกจ้างหรือผู้มาติดต่อกับตนเองได้รับความพึงพอใจมีระดับคะแนนสูงสุด(ร้อยละ 63.7)

กัลยารัตน์ อ้องคณา (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 แห่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ จำนวน 405 คน ได้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงานและแบบสอบถามความสุขในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ทั้งนี้ การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของกลุ่มประชากรตัวอย่าง

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 207 คน โดยการออกแบบเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร โดยเครื่องมือดังกล่าวจะสามารถที่จะบอกระดับความสุขและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ใน 5 มิติ คือ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านค่านิยมขององค์กร ในมิติทางด้านผู้นำ ได้แก่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานความเอาใจใส่ ในความสำเร็จและความก้าวหน้า ของผู้ใต้บังคับบัญชา มิติทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความผูกพัน การสนับสนุนและการให้ความสำคัญจากคนรอบข้าง มิติทางด้านความรักในงาน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ตนเองได้ทำ มิติทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการ

ทำงาน การมีส่วนร่วม และการให้ความสำคัญแก่พนักงาน มิติด้านค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ความเชื่อที่มีผลต่อรูปแบบพฤติกรรมที่แสดงออกร่วมกันของบุคลากรในองค์กร จากการศึกษาพบว่า ระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 3.487 และได้ชี้ว่าในเรื่องของความละเอียดของการวัดระดับความสุขในการทำงานเห็นว่า ในการพัฒนาเครื่องมือนี้ครั้งต่อไปควรที่จะเพิ่มความละเอียดโดยปรับเปลี่ยนเครื่องมือให้มีค่าความละเอียดอยู่ที่ 1-7 ถึง 1-10 ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเห็นภาพความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นได้จริง และยังชี้ต่อไปอีกว่า การใช้เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขคือการนำค่าต่างระหว่างระดับความคิดเห็นกับค่าระดับความสุขมาพัฒนาเครื่องมือที่จะสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร

สุกัญญา อินตะโศด (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 223 คน จากการใช้เครื่องมือคือ แบบสอบถามโดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางชีวสังคม ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความสุขในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้าน รายได้ ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยสถานภาพสมรสและหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไม่มีผลใดๆ ความแตกต่างที่พบคือ รายได้ของบุคคลขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับความสุขในการทำงาน โดยผู้ที่มีรายได้น้อยจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้รายได้สูง นอกจากนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความมีส่วนร่วมในองค์กรต่างกันมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พรรณีภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการ จำนวน 333 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการจำนวน 375 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและด้านสถานภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

Luo Lu and J.B. Shih (1997) ได้ศึกษาแหล่งความสุขของประชากรไต้หวัน โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุข 9 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี ความพึงพอใจจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางวัตถุ หาเงินได้มาก มีเงินเพียงพอในการใช้จ่ายใช้สอย ความสำเร็จในการทำงาน มีความสบายใจ รู้สึกผ่อนคลาย มีความสุขจากการที่คนอื่นยอมเสียสละ รู้สึกถึงการควบคุมตนเองและมีความประจักษ์ใน อารมณ์ทางบวก เบิกบานใจผ่อนคลาย ไม่มีอะไรทำให้โกรธ และสุขภาพดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ จากการศึกษาพบว่า ความสุขเกิดจากการได้รับการยอมรับนับถือ โดยบุคคลอื่นให้การยอมรับการกระทำหรือความสำเร็จ นอกจากนี้ความสุขยังเกิดจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ความเป็นปึกแผ่น ความซื่อสัตย์จากพวกพ้อง และบุคคลในครอบครัว การได้รับความสำเร็จในอาชีพ การงาน ทำให้มีหลักฐาน มั่นคง เป็นการช่วยเหลือครอบครัว การควบคุมตนเอง การพัฒนาตนเอง ความประจักษ์ในตนเอง คือการเป็นคนดีมีศีลธรรม มีคุณธรรม เป็นความยินยอมยอมรับความเป็นไปในชีวิต

Chiumento Consulting (2007) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในประเทศสหราชอาณาจักร โดยการสำรวจความคิดเห็นพนักงานในองค์กรที่มีบุคลากรตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป อายุระหว่าง 18-65 ปี จำนวน 1,036 ตัวอย่าง จากการสำรวจพบว่า 10 ปัจจัยแรกที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน ประกอบด้วย ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน ทำงานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน หัวหน้างานดีหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานดี ความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตดี ความหลากหลายของงาน มีความเชื่อว่าตัวเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่า ความรู้สึกสิ่งใดที่ทำนั้นนำมาซึ่งความแตกต่าง เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้เกิดความสำเร็จ การได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ และการแข่งขันเรื่องเงินเดือน

Kanokporn Nitnithruth (2007) ได้ศึกษา The Concept of Happiness: The Bridge between Western and Eastern Thought, and Empirical Evidence of Bangkokian's Happiness Determinant โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่อาจมีผลต่อความสุขของคน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับตัวเอง จิตใจ และสิ่งแวดล้อม จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับตัวเอง ได้แก่ อายุ การมีภูมิคุ้มกันตนเอง รายได้

และการศึกษา มีผลต่อความสุขของคนอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% โดยคนที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 33-34 ปี จะมีความสุขเพิ่มมากขึ้นตามอายุ ส่วนคนที่ช่วงอายุมากกว่า 33-34 ปี จะมีความสุขลดลงเมื่ออายุมากขึ้น ส่วนคนที่มีการศึกษามากกว่า 12 ปี มีแนวโน้มว่ามีความสุขมากกว่าสถานะของผู้มีรายได้จะบอกถึงสถานะการจ้างงานและความรับผิดชอบในครอบครัว ซึ่งอาจเป็นไปได้ที่จะทำให้ความสุขเป็นลบ หมายความว่าความสำคัญของการที่ต้องรับภาระอย่างมากในครอบครัวจะทำให้รู้สึกถึงการที่บุคคลมีความเคารพนับถือตนเองในการจ้างงาน และสุดท้ายการที่บุคคลมีภูมิคุ้มกันตนเอง ซึ่งรวมถึงการมีเงินออมและการประกันภัยต่างๆ บุคคลที่มีภูมิคุ้มกันตนเองมีแนวโน้มมีความสุขในระดับที่สูง

2.4 การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความสนใจจะศึกษาแนวคิดพฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ซึ่งมีหลักการดังนี้

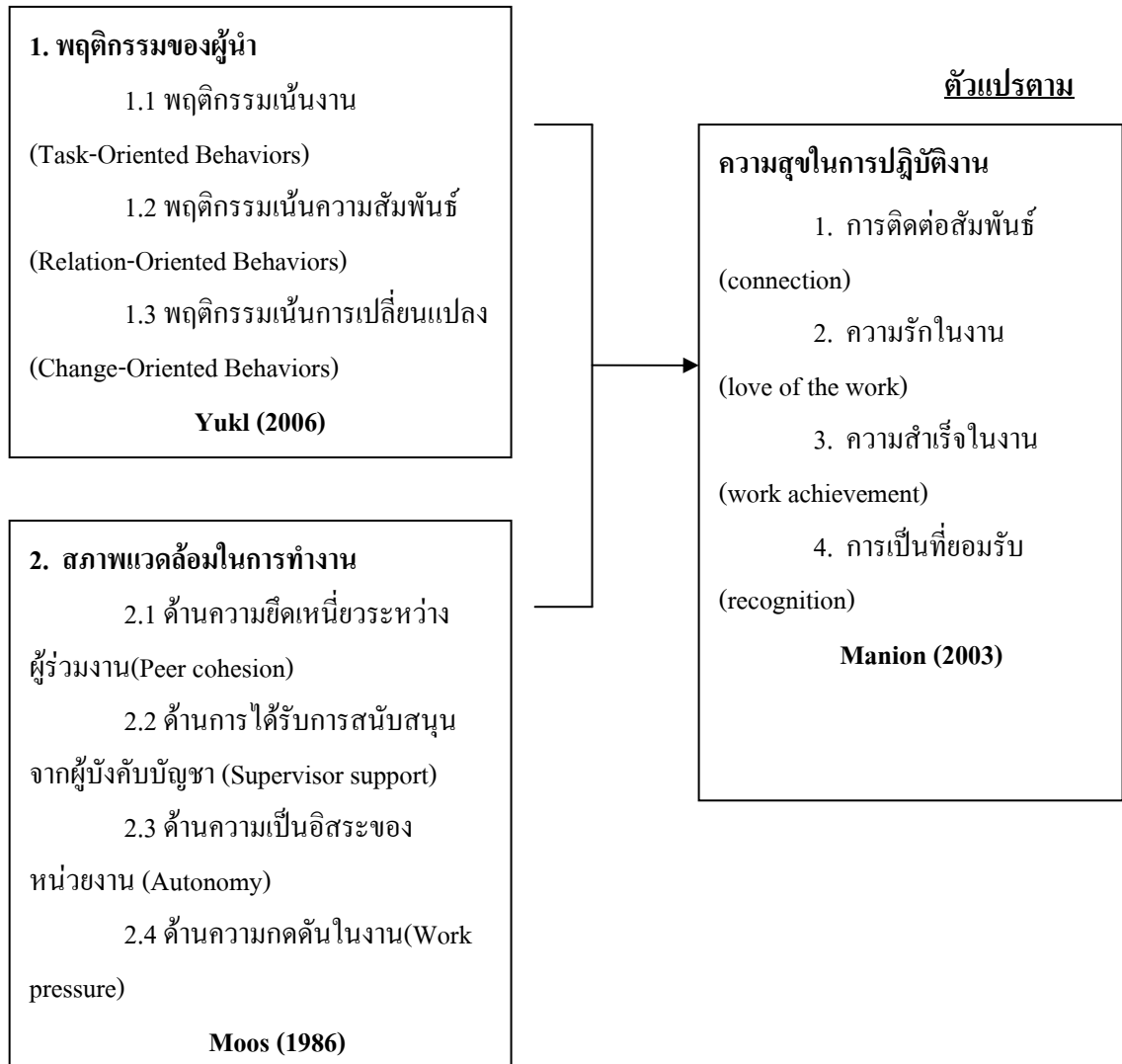
ทฤษฎีหลักการที่ 1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้นำเอาแนวคิดพฤติกรรมของผู้นำของ Yukl (2006) และที่มีการแบ่งแยกรูปแบบพฤติกรรมที่กว้างและชัดเจน คือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน (Task-Oriented Behaviors) พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ (Relation-Oriented Behaviors) และ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (Change-Oriented Behaviors) มาใช้เป็นตัวแปรอิสระกลุ่มที่ 1 เนื่องจากมีความครอบคลุมเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยศึกษาว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในโรงพยาบาลชุมชนแต่ละแห่งเป็นอย่างไร และพฤติกรรมของผู้บริหารรูปแบบใด ที่ช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

นอกจากนั้นยังนำแนวคิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงาน โดยใช้แนวคิดของ Moos(1986) ซึ่งแบ่งเป็น ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน และด้านความกดดันในงาน มาใช้เป็นตัวแปรอิสระกลุ่มที่ 2 โดยศึกษาว่าโรงพยาบาลชุมชน มีสภาพแวดล้อมการทำงานในแต่ละด้านเป็นอย่างไร และสภาพแวดล้อมการทำงานแต่ละด้านนั้นช่วยส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานอย่างไร

ทฤษฎีหลักการที่ 2 ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดทฤษฎีความสุขในการทำงานซึ่งเป็นตัวแปรตามในการศึกษา ใช้กรอบความสุขของ Manion(2003) ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อ

สัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากพฤติกรรมหรือความรู้สึกเหล่านี้ ได้ถูกวิจัยแล้วว่าสามารถนำไปสู่การสร้างความสุขในการทำงานได้

ตัวแปรอิสระ



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการศึกษาตามระเบียบแบบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 วิธีการศึกษาวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การทดสอบเครื่องมือ
- 3.5 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ที่สำรวจความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงาน และปัญหาอุปสรรคต่างๆที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ในการศึกษานี้ ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 18 แห่ง รวมจำนวน 844 คน (กระทรวงสาธารณสุข, 2554)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่างใช้สูตร ของ Taro Yamane (Yamane, 1970 ; อ้างถึงใน ศิริรัตน์ ชุมพลคล้าย, 2546, หน้า 99) เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรดังนี้

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

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่างหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือขนาดประชากร
 e คือ ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดได้

โดยผู้วิจัยจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 5% จากขนาดประชากรมีทั้งหมด 844 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้คือ

$$\begin{aligned} n &= \frac{844}{1 + 844(0.05)^2} \\ &= 271.38 \text{ (ประมาณ 271 คน)} \end{aligned}$$

จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane มีค่าเท่ากับ 271.38 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพที่จะศึกษาจึงเป็นจำนวน 271 คน

3.2.3 การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างนั้นในการวิจัยครั้งนี้ คือ วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยมีขั้นตอนของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งโรงพยาบาลชุมชนตามขนาดของโรงพยาบาลออกเป็น 4 กลุ่ม คือ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 90 เตียง ขนาด 60 เตียง ขนาด 30 เตียง และขนาด 10 เตียง

ขั้นที่ 2 แยกประเภทของโรงพยาบาลชุมชน โดยใช้ขนาดเตียงเป็นตัวกำหนด ได้จำนวนโรงพยาบาลชุมชน คือ ขนาด 90 เตียง 2 โรงพยาบาล ขนาด 60 เตียง 2 โรงพยาบาล ขนาด 30 เตียง 11 โรงพยาบาล และขนาด 10 เตียง 2 โรงพยาบาล รวมทั้งหมด 18 โรงพยาบาล

ขั้นที่ 3 หาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ(Stratified Sampling) ดังตารางที่ 3.1

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง = $\frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล}}{\text{ขนาดประชากรของกลุ่มตัวอย่าง}}$

$$\text{เช่น ขนาดกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์} = \frac{271 \times 82}{844} = 26 \text{ คน}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามโรงพยาบาลและขนาดโรงพยาบาล

ขนาดเตียง	โรงพยาบาล	จำนวนพยาบาลวิชาชีพ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
90	กาญจนดิษฐ์	82	26
	พุนพิน	77	25
	รวม		51
60	ไชยา	56	18
	บ้านนาสาร	57	18
	เวียงสระ	63	20
	รวม		56
30	ดอนสัก	34	11
	ท่าชนะ	46	15
	คีรีรัฐนิคม	39	13
	พนม	36	11
	ท่าฉาง	47	15
	บ้านนาเดิม	41	13
	เคียนซา	36	11
	พระแสง	46	15
	ชัยบุรี	36	11
	วิภาวดี	30	10

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามโรงพยาบาลและขนาดโรงพยาบาล (ต่อ)

ขนาดเตียง	โรงพยาบาล	จำนวนพยาบาลวิชาชีพ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
10	ท่าโรงช้าง	62	20
	รวม		146
	เกาะพังน	24	8
10	บ้านดาขุน	32	10
	รวม		18
รวมจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ป็นกลุ่มตัวอย่าง		844	271

จากนั้นจึงเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย ในการจัดเก็บข้อมูลจากประชากรตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการคำนวณเอาไว้จำนวน 271 คน สำหรับการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามสัดส่วนที่ได้คำนวณแจกแจงเอาไว้ตามตารางที่ 3.1 โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าวเอง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี คือแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ขั้นตอนการศึกษาแนวคิด

1) ศึกษาหลักการและทฤษฎีจากตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสุขในการปฏิบัติงาน ในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อที่จะนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2) สอบถามลักษณะพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานของโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ตรงกับความจริงมากที่สุด

3) นำข้อมูลที่ได้มากำหนดกรอบแนวความคิดในการสร้างเครื่องมือ โดยกำหนดเป็นองค์ประกอบด้านต่างๆ วิเคราะห์และแยกประเด็นที่จะทำการศึกษาวิธีวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3.2 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

1) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างขึ้น จากแนวทางที่ได้ศึกษา

2) นำแบบสอบถามฉบับร่างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไข

3) นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมานำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอให้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา การออกแบบแบบสอบถาม ความสอดคล้องของเนื้อหาด้านพฤติกรรมผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ภาษาที่ใช้มีความถูกต้องเหมาะสมและชัดเจน โดยมีการเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละด้านและปรับแต่งสำนวนของภาษาที่ใช้เขียน ให้ง่ายต่อการตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม และลงคะแนนความสอดคล้องของแบบสอบถามเป็นรายชื่อ

5. นำคะแนนความสอดคล้องรายชื่อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence; IOC)

6. นำแบบสอบถามไปทดสอบใช้ (Try out) กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด โดยผู้วิจัยคอยรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

7. นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient : α) ตามวิธีของCronbach

8. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ร่วมกับการศึกษาค้นคว้าเอกสาร วารสาร ตำรา และวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมารวบรวมปรับปรุงให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด ใช้สำหรับสอบถามพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล ซึ่งทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และคำนวณกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาล โดยในส่วนของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการให้ตอบตามสภาพความเป็นจริง ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในวิชาชีพพยาบาล ขนาดโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ซึ่งใช้ลักษณะของแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ลักษณะของแบบสอบถามวัดความคิดเห็นตามแบบของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) (อ้างในศิริรัตน์ ชุณหคล้าย, 2546 : 115) ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับพฤติกรรมนั้นมากที่สุด ระดับพฤติกรรมนั้นมาก ระดับพฤติกรรมนั้นปานกลาง ระดับพฤติกรรมนั้นน้อย ระดับพฤติกรรมนั้นน้อยที่สุด โดยเกณฑ์ในการให้คะแนนนั้นจะให้เป็นดังนี้

- 1 หมายถึง ผู้นำของท่านมีพฤติกรรมนั้นน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ผู้นำของท่านมีพฤติกรรมนั้นน้อย
- 3 หมายถึง ผู้นำของท่านมีพฤติกรรมนั้นปานกลาง
- 4 หมายถึง ผู้นำของท่านมีพฤติกรรมนั้นมาก
- 5 หมายถึง ผู้นำของท่านมีพฤติกรรมนั้นมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน และด้านความกดดันในงาน ใช้ลักษณะของแบบสอบถามวัดความคิดเห็นตามแบบของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสภาพแวดล้อมการทำงานนั้นมากที่สุด ระดับสภาพแวดล้อมการทำงานนั้นมาก ระดับสภาพแวดล้อมการทำงานนั้นปานกลาง ระดับสภาพแวดล้อมการทำงานนั้นน้อย ระดับสภาพแวดล้อมการทำงานนั้นน้อยที่สุด โดยเกณฑ์ในการให้คะแนนนั้นจะให้เป็นดังนี้

- 1 หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานของท่านสอดคล้องกับข้อความนั้นน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานของท่านสอดคล้องกับข้อความนั้นน้อย
- 3 หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานของท่านสอดคล้องกับข้อความนั้นปานกลาง

- 4 หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานของท่านสอดคล้องกับข้อความนั้นมาก
- 5 หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานของท่านสอดคล้องกับข้อความนั้นมากที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ โดยใช้ลักษณะของแบบสอบถามวัดความคิดเห็นตามแบบของลิเคิทสเกล (Likert Scale) ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับความสุขนั้นมากที่สุด ระดับความสุขนั้นมาก ระดับความสุขนั้นปานกลาง ระดับความสุขนั้นน้อย ระดับความสุขนั้นน้อยที่สุด โดยเกณฑ์ในการให้คะแนนนั้นจะให้เป็นดังนี้

- 1 หมายถึง ระดับความสุขของท่านสอดคล้องกับข้อความนั้นน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับความสุขของท่านสอดคล้องกับข้อความนั้นน้อย
- 3 หมายถึง ระดับความสุขของท่านสอดคล้องกับข้อความนั้นปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับความสุขของท่านสอดคล้องกับข้อความนั้นมาก
- 5 หมายถึง ระดับความสุขของท่านสอดคล้องกับข้อความนั้นมากที่สุด

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลคะแนนเฉลี่ยโดยใช้วิธีการอิงเกณฑ์ในการแปลความข้อมูลออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งเปรียบเทียบเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วนประมาณค่าระดับออกเป็น 5 ช่วง ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

$$\text{คะแนนพิสัย} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงระดับคะแนน}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

- ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีพฤติกรรมนั้นน้อยที่สุด
 ระดับค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีพฤติกรรมนั้นน้อย
 ระดับค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีพฤติกรรมนั้นปานกลาง
 ระดับค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีพฤติกรรมนั้นมาก
 ระดับค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมนั้นมากที่สุด

3.4 การทดสอบเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

3.4.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ในส่วนของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเรียบเรียงเพื่อให้มีความเหมาะสมกับงานวิจัยในครั้งนี้ จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาค่าความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) จำนวน 3 ท่าน เพื่อทดสอบความเข้าใจในข้อคำถาม และนำมาทำการตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงให้แบบสอบถามนั้นมีความสมบูรณ์ถูกต้องและตรงตามเนื้อหาที่กำหนด เพื่อมุ่งให้ผลการวิจัยตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้

3.4.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Reliability) ซึ่งผู้วิจัยจะหาความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ด้วยการทำ Pre Test กับบุคลากรมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับประมวลผลสำเร็จรูปหาค่าทางสถิติโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่า Alpha มีค่าเท่ากับ 0.821 (Cronbach, อ้างถึงใน วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ 2554: 91) หากแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น จะต้องมีความ reliability มากกว่า 0.7 ขึ้นไป

3.5 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างระหว่าง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2555 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556

3.5.1 นำหนังสือขอความร่วมมือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ไปยังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อขออนุญาตให้พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตอบแบบสอบถาม

3.5.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้ง 18 แห่ง โดยประสานงานกับเจ้าหน้าที่และบุคคลที่รู้จักให้ช่วยดำเนินการแจกแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เรียบเรียง และนำเสนอผลการวิจัยต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS for windows (Statistical Package for the Social Science) ประมวลผลและจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำมาเสนอและสรุปผลการวิจัยโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.6.1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพประสบการณ์ในวิชาชีพพยาบาล และขนาดโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน

3.6.2 ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานกับความสุขในการปฏิบัติงาน

3.6.3 ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีการนำเข้าในการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงาน และใช้วิเคราะห์อิทธิพลระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในบทนี้ จะเป็นการนำเสนอและอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาสรุป เพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการแสดงผลการวิเคราะห์ ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบไปด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ประสพการณ์ทำงาน และขนาดโรงพยาบาล

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 271)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	16	5.9
หญิง	255	94.1
รวม	271	100.0
2. อายุ		
20 – 30 ปี	69	25.5
31 – 40 ปี	112	41.3
41 – 50 ปี	83	30.6
51 – 60 ปี	7	2.6
รวม	271	100.0
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	252	93.0
ปริญญาโท	19	7.0
ปริญญาเอก	0	0
รวม	271	100.0
4. สถานภาพ		
โสด	96	35.4
สมรส	159	58.7
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	16	5.9
รวม	271	100.0

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 271)	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ทำงานระดับพยาบาลวิชาชีพ		
1 – 10 ปี	138	50.9
11 – 20 ปี	91	33.6
21 – 30 ปี	42	15.5
รวม	271	100.0
5. ขนาดโรงพยาบาล		
10 เตียง	18	6.6
30 เตียง	146	53.9
60 เตียง	56	20.7
90 เตียง	51	18.8
รวม	271	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 271 คน มีผลการวิจัยดังนี้

เพศ ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 94.1 และเพศชายจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

อายุ ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมา คือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 ถัดมา คือ อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 และสุดท้าย คือ อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

วุฒิการศึกษาสูงสุด ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 93.0 รองลงมา คือ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ถัดมา คือ และสุดท้ายในระดับปริญญาเอกไม่มีผู้สำเร็จการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 0

สถานภาพ ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 และสุดท้าย คือ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

ประสบการณ์ทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 ถัดมา คือ มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และสุดท้ายมีประสบการณ์ทำงาน 21-30 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5

ขนาดโรงพยาบาล ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีขนาด 30 เตียง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 ถัดมา คือ ขนาด 60 เตียง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 และขนาด 90 เตียง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และสุดท้ายขนาด 10 เตียง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พฤติกรรมผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน	3.32	0.43	ปานกลาง
ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	3.26	0.39	ปานกลาง
ด้านพฤติกรรมที่เน้นความเปลี่ยนแปลง	3.10	0.49	ปานกลาง
พฤติกรรมผู้นำในภาพรวม	3.23	0.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า พฤติกรรมผู้นำทุกด้าน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.23 และค่า S.D. เท่ากับ 0.44 โดยด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.32 และค่า S.D. เท่ากับ 0.43 รองลงมา คือ

ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์อยู่ในลำดับที่สอง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.26 และด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงอยู่ในลำดับสุดท้าย โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.10 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน

ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้นำของท่านมีความชัดเจนในการจัดระบบงาน	3.23	0.67	ปานกลาง
2. ผู้นำของท่านกำหนดบทบาทของสมาชิกในการทำงานอย่างชัดเจน	3.22	0.54	ปานกลาง
3. ผู้นำของท่านมีการวางแผนการจัดการ และดำเนินงานตามนโยบายตามที่ได้วางไว้อย่างเคร่งครัด	3.25	0.62	ปานกลาง
4. ผู้นำของท่านให้ความสำคัญกับการสั่งการหรือการควบคุม	3.39	0.62	ปานกลาง
5. ผู้นำของท่านยึดมั่นในการรักษาความเที่ยงตรง และความมั่นคงในกระบวนการทำงาน	3.18	0.68	ปานกลาง
6. ผู้นำของท่านยึดมั่นในความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด	3.63	0.65	มาก
รวมด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน	3.32	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.32 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้นำยึดมั่นในความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.63 รองลงมา คือ ผู้นำให้ความสำคัญกับการสั่งการหรือการควบคุม โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.39 ผู้นำมีการวางแผนการจัดการ และดำเนินงานตามนโยบายตามที่ได้วางไว้อย่างเคร่งครัด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.25 ผู้นำมีความชัดเจนในการจัดระบบงาน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.23 ผู้นำกำหนดบทบาทของสมาชิกในการทำงานอย่างชัดเจน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.22 และในลำดับสุดท้าย คือ ผู้นำยึดมั่นในการรักษาความเที่ยงตรง และความมั่นคงในกระบวนการทำงาน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.18

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์

ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. ผู้นำของท่านคอยดูแลให้ความช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน	3.19	0.62	ปานกลาง
8. ผู้นำของท่านให้สนับสนุนการพัฒนางานหรือพัฒนาตัวบุคลากรทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง	3.20	0.61	ปานกลาง
9. ผู้นำของท่านสนใจในปัญหาการทำงาน และมักคอยให้คำปรึกษากับบุคลากรทางการพยาบาล	3.21	0.58	ปานกลาง
10. ผู้นำของท่านส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานที่เป็นหมู่คณะ	3.25	0.73	ปานกลาง
11. ผู้นำของท่านเปิดโอกาสบุคลากรทางการพยาบาลมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.33	0.64	ปานกลาง
12. ผู้นำของท่านให้โอกาสบุคลากรทางการพยาบาลตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	3.35	0.58	ปานกลาง
รวมด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	3.26	0.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ด้านพฤติกรรมที่ความสัมพันธ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้นำให้โอกาสบุคลากรทางการพยาบาลตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.35 รองลงมา คือ ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการพยาบาลมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.33 ผู้นำส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานที่เป็นหมู่คณะ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.25 ผู้นำสนใจในปัญหาการทำงาน และมักคอยให้คำปรึกษากับบุคลากรทางการพยาบาล โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.21 และผู้นำให้สนับสนุนการพัฒนางานหรือพัฒนาตัวบุคลากรทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง $\bar{X}$ เท่ากับ 3.20 และลำดับสุดท้าย คือ ผู้นำคอยดูแลให้ความช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.19

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
13. ผู้นำของท่านทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นที่น่าสนใจในความรู้สึกของบุคลากรทางการพยาบาล	3.06	0.67	ปานกลาง
14. ผู้นำของท่านนำเสนอโครงการหรือกิจกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.14	0.59	ปานกลาง
15. ผู้นำของท่านผลักดันให้เกิดความร่วมมือ หรือสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กร	3.23	0.70	ปานกลาง
16. ผู้นำของท่านสร้างบรรยากาศการทำงานในหน่วยงานให้เกิดความไว้วางใจกันในระดับสูง	3.03	0.71	ปานกลาง
17. ผู้นำของท่านสนับสนุนการเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงาน	3.25	0.73	ปานกลาง
18. ผู้นำของท่านมีระบบการให้สิ่งจูงใจเพื่อให้บุคลากรทางการพยาบาลรู้สึกอยากทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.91	0.73	ปานกลาง
รวมด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	3.10	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.10 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้นำสนับสนุนการเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.25 และรองลงมา คือ ผู้นำผลักดันให้เกิดความร่วมมือ หรือสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กร โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.23 ผู้นำนำเสนอโครงการหรือกิจกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.14 ผู้นำทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นที่น่าสนใจในความรู้สึกของบุคลากรทางการพยาบาล ผู้นำสร้างบรรยากาศการทำงานในหน่วยงานให้เกิดความไว้วางใจกันในระดับสูง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.06 และ 3.03 ตามลำดับ และลำดับสุดท้าย คือ ผู้นำมีระบบการให้สิ่งจูงใจเพื่อให้บุคลากรทางการพยาบาลรู้สึกอยากทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 2.91

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สภาพแวดล้อมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.49	0.48	มาก
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.09	0.57	ปานกลาง
ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน	3.34	0.56	ปานกลาง
ด้านความกดดันในงาน	3.21	0.42	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมการทำงานในภาพรวม	3.28	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทุกด้าน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.28 และค่า S.D. เท่ากับ 0.51 โดยปัจจัยด้านความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.49 และค่า S.D. เท่ากับ 0.48 รองลงมา คือ ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงานอยู่ในลำดับที่สอง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.34 ด้านความกดดันในงานอยู่ในลำดับที่สาม โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.21 และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในลำดับสุดท้าย โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.09 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน

ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกันกับผู้ร่วมงานนอกเวลา งาน	3.15	0.84	ปานกลาง
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในโรงพยาบาลที่ท่านสังกัดอยู่	3.75	0.66	มาก
3. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	3.63	0.56	มาก
4. ท่านสามารถวิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงานด้วยกันในเรื่อง เล็กน้อยๆ	3.26	0.60	ปานกลาง
5. ผู้ร่วมงานมีความเป็นมิตรและมีเจตนาที่ดีต่อกัน	3.61	0.78	มาก
6. ผู้ร่วมงานมีความผูกพันเหนียวแน่นกับท่าน	3.54	0.83	มาก
รวมด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.49	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความภาคภูมิใจในโรงพยาบาลที่สังกัดอยู่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.75 รองลงมา คือ สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.63 ผู้ร่วมงานมีความเป็นมิตรและมีเจตนาที่ดีต่อกัน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.61 ผู้ร่วมงานมีความผูกพันเหนียวแน่นกับท่าน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.54 สามารถวิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงานด้วยกันในเรื่องเล็กน้อยๆ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.26 และลำดับสุดท้าย คือ มีกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกันกับผู้ร่วมงานนอกเวลา งาน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.15

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. ผู้บังคับบัญชามาตรวจเยี่ยมการทำงานด้วยตนเองในหน่วยงานของท่าน	3.00	0.83	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ เมื่อท่านเกิดปัญหาใดๆ	3.09	0.74	ปานกลาง
9. ผู้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะรับฟังและอภิปรายเกี่ยวกับเรื่องที่บุคลากรมีความกังวลใจ	3.00	0.83	ปานกลาง
10. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านนำปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลมาร่วมกันหาแนวทางแก้ไข	3.17	0.71	ปานกลาง
11. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับและกล่าวคำชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.04	0.60	ปานกลาง
12. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพทุกท่านสามารถพัฒนาการพยาบาลให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น	3.25	0.65	ปานกลาง
รวมด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.09	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.09 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพทุกท่านสามารถพัฒนาการพยาบาลให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.25 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้นำปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลมาร่วมกันหาแนวทางแก้ไข โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.17 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ เมื่อท่านเกิดปัญหาใดๆ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.09 ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับและกล่าวคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.04 และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชามาตรวจเยี่ยมการทำงานด้วยตนเองในหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะรับฟังและอภิปรายเกี่ยวกับเรื่องที่บุคลากรมีความกังวลใจ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.00

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน

ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
13. ท่านได้นำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมทางการแพทย์ให้กับผู้ป่วย	3.46	0.63	มาก
14. ท่านมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง กำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.41	0.56	มาก
15. ท่านสามารถทำงานได้อย่างอิสระในขอบเขตวิชาชีพ	3.44	0.83	มาก
16. ท่านได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลได้ด้วยตนเอง	3.21	0.70	ปานกลาง
17. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.28	0.73	ปานกลาง
18. ท่านสามารถแสดงกิริยาหรือความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมาได้	3.25	0.75	ปานกลาง
รวมด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน	3.34	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมทางการแพทย์ให้กับผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.46 รองลงมา คือ สามารถทำงานได้อย่างอิสระในขอบเขตวิชาชีพ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.44 มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง กำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.41 สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ และสามารถแสดงกิริยาหรือความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมาได้ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.28 และ 3.25 ตามลำดับ และลำดับสุดท้าย คือ ได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลได้ด้วยตนเอง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.21

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความกดดันในงาน

ด้านความกดดันในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
19. ท่านไม่มีเวลาผ่อนคลายในระหว่างการทำงาน	3.19	0.56	ปานกลาง
20. จำนวนผู้ป่วยในโรงพยาบาลของท่านมีมากเกินไปจนทำให้การดูแลที่ดีได้	3.14	0.67	ปานกลาง
21. เครื่องมือเครื่องใช้ในโรงพยาบาลของท่านมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ	3.30	0.66	ปานกลาง
22. การทำงานประจำวันทำให้ท่านเกิดความเครียด	3.20	0.74	ปานกลาง
23. ท่านได้รับงานที่มีการกำหนดระยะเวลาจำกัด	3.44	0.63	มาก
24. ท่านต้องใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงานแต่ละวัน	3.02	0.70	ปานกลาง
รวมด้านความกดดันในงาน	3.21	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความกดดันในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.21 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ได้รับงานที่มีการกำหนดระยะเวลาจำกัดมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.44 รองลงมา คือ เครื่องมือเครื่องใช้ในโรงพยาบาลมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.30 การทำงานประจำวันทำให้เกิดความเครียด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.20 ท่านไม่มีเวลาผ่อนคลายในระหว่างการทำงาน และจำนวนผู้ป่วยในโรงพยาบาลมีมากเกินไปจนทำให้การดูแลที่ดีได้ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.19 และ 3.14 และลำดับสุดท้าย คือ ต้องใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงานแต่ละวัน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.02

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ความสุขในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.42	0.48	มาก
ด้านความรักในงาน	3.82	0.54	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน	3.70	0.46	มาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.79	0.56	มาก
ความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม	3.68	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.68 ด้านที่บุคลากรมีคะแนนความสุขมากที่สุด คือ ด้านความรักในงาน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.82 รองลงมา คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.79 ด้านความสำเร็จในงาน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.70 และลำดับสุดท้ายด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บุคลากรในองค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกัน	3.33	0.61	ปานกลาง
2. คนในหน่วยงานของท่านมีการพึ่งพาอาศัยกัน มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.21	0.63	ปานกลาง
3. ท่านให้การช่วยเหลือ เมื่อบุคคลอื่นต้องการความช่วยเหลือ	3.81	0.69	มาก
4. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลในองค์กร	3.27	0.70	ปานกลาง
5. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานจะแสดงความยินดีต่อบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงาน	3.44	0.71	มาก
6. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในโรงพยาบาลของท่าน	3.47	0.65	มาก
รวมด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.42	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X}$ เท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การให้การช่วยเหลือ เมื่อบุคคลอื่นต้องการความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.81 รองลงมา คือ รู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในโรงพยาบาลของท่าน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.47 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานจะแสดงความยินดีต่อบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงาน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.44 บุคลากรในองค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกัน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.33 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานจะได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลในองค์กร โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.27 และลำดับสุดท้าย คือ คนในหน่วยงานมีการพึ่งพาอาศัยกัน มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.21

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความรักในงาน

ด้านความรักในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. ท่านมีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	3.83	0.75	มาก
8. ท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.56	0.66	มาก
9. ท่านมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงาน	3.92	0.65	มาก
10. ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาขณะที่อยู่ในที่ทำงาน	3.90	0.64	มาก
11. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ปัจจุบัน	4.11	0.66	มาก
12. ท่านจะมาทำงานก่อนเวลาและจะกลับช้ากว่าเวลาเลิกงานเป็นประจำ	3.59	0.74	มาก
รวมด้านความรักในงาน	3.82	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความรักในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X}$ เท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.11 รองลงมา คือ มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.92 มีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาขณะที่อยู่ในที่ทำงาน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.90 มีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.83 บุคลากรจะมาทำงานก่อนเวลาและจะกลับช้ากว่าเวลาเลิกงานเป็นประจำ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.59 และลำดับสุดท้าย คือ การเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.46

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
13. ท่านได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้	3.87	0.72	มาก
14. ท่านสามารถทำงานในลักษณะที่ทำหายได้สำเร็จ	3.63	0.59	มาก
15. ในบางสถานการณ์ท่านรู้สึกว่าการทำงานล่วงเวลาเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้งานสำเร็จ	3.86	0.66	มาก
16. ท่านได้รับสิ่งตอบแทนเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	3.12	0.88	ปานกลาง
17. งานที่ท่านทำ มีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา	3.99	0.64	มาก
18. การทำงานของท่านจะเป็นการช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพได้	3.75	0.77	มาก
รวมด้านความสำเร็จในงาน	3.70	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X}$ เท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านทำ มีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.99 รองลงมา คือ บุคลากรได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.87 ในบางสถานการณ์รู้สึกว่าการทำงานล่วงเวลาเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้งานสำเร็จ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.86 การทำงานจะเป็นการช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพได้ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.75 บุคลากรสามารถทำงานในลักษณะที่ทำหายได้สำเร็จ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.63 และลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรได้รับสิ่งตอบแทนเมื่อท่านทำงานสำเร็จ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.12

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
19. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและทีมสุขภาพในองค์กร	3.79	0.69	มาก
20. ผู้ป่วยให้การยอมรับในความสามารถของท่าน	3.97	0.61	มาก
21. ญาติผู้ป่วยมาพบท่าน เพื่อขอความช่วยเหลือและคำแนะนำ	3.97	0.66	มาก
22. บุคลากรในหน่วยงานอื่นยอมรับในความสามารถของท่าน	3.79	0.64	มาก
23. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆของหน่วยงาน นอกเหนือจากงานประจำ	3.66	0.84	มาก
24. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นในความสามารถของท่าน	3.58	0.81	มาก
รวมด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.79	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X}$ เท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ป่วยให้การยอมรับในความสามารถของตน และญาติผู้ป่วยมาพบเพื่อขอความช่วยเหลือและคำแนะนำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.97 รองลงมา คือ ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและทีมสุขภาพในองค์กร และบุคลากรในหน่วยงานอื่นยอมรับในความสามารถ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.79 การได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆของหน่วยงาน นอกเหนือจากงานประจำ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.66 และลำดับสุดท้าย คือ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นในความสามารถ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.58

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากข้อมูลความคิดเห็นด้านพฤติกรรมผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสุขในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาที่ได้มาทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อตอบสมมติที่ผู้วิจัยได้ตั้งเอาไว้ว่า 1. พฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง 2. สภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน และด้านความกดดันในงาน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยสามารถแสดงตารางผลการวิจัยได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงาน

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient : r)

*p < 0.05, **p < 0.01

พฤติกรรมผู้นำ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)			
	พฤติกรรมที่เน้นงาน	พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	ภาพรวมพฤติกรรมผู้นำ
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	0.039	0.268**	0.215**	0.218**
ด้านความรักในงาน	0.210**	0.158**	0.295**	0.286**
ด้านความสำเร็จในงาน	0.259**	0.257**	0.204**	0.301**
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	0.149*	0.239**	0.119	0.208**
ภาพรวมความสุขในการปฏิบัติงาน	0.208**	0.291**	0.264**	0.321**

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.321 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงกับภาพรวมความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

พฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมเท่ากับ 0.208 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมเท่ากับ 0.291 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมเท่ากับ 0.264 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับความสุขในการปฏิบัติงาน

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient : r)

*p < 0.05, **p < 0.01

ความสุขในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)				
	ด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน	ด้านความกดดันในงาน	ภาพรวมสภาพแวดล้อมการทำงาน
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	0.346**	0.396**	0.279**	-0.68	0.384**
ด้านความรักในงาน	0.279**	0.176**	0.217**	0.040	0.282**
ด้านความสำเร็จในงาน	0.340**	0.219**	0.198**	-0.003	0.301**
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	0.292**	0.239**	0.256**	0.027	0.327**
ภาพรวมความสุขในการปฏิบัติงาน	0.397**	0.319**	0.303**	0.001	0.411**

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.411 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าองค์ประกอบสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน และด้านความกดดันในงาน กับภาพรวมความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมเท่ากับ 0.397 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สภาพแวดล้อมการทำงานด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมเท่ากับ 0.319 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมเท่ากับ 0.303 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความกดดันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมเท่ากับ 0.001 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทั้งนี้ความสัมพันธ์ของตัวแปรพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน จึงสามารถนำตัวแปรทั้งหมดไปสู่การวิเคราะห์หาอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม โดยการวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรพฤติกรรมผู้นำ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	2.717	0.195		13.906	0.000
พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	0.297	0.060	0.291	4.981	0.000

$R = 0.291$ $R^2 = 0.084$ Adjusted $R^2 = 0.081$ SEE = 0.383

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า จากการวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลกระทบระหว่างพฤติกรรมผู้นำและความสุขในการปฏิบัติงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีการนำเข้า (Stepwise) พบว่าตัวแปรพฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ส่งผลต่อตัวแปรความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 8.1 จากผลการวิจัยที่ได้สามารถสรุปผลสมมติฐานได้ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐาน พฤติกรรมผู้นำส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 พฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 พฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 พฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม โดยการวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	2.324	0.178		13.058	0.000
ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน	0.274	0.051	0.328	5.413	0.000
ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน	0.120	0.043	0.168	2.775	0.006

$R = 0.426$ $R^2 = 0.181$ Adjusted $R^2 = 0.175$ SEE = 0.363

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า จากการวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลกระทบระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและความสุขในการปฏิบัติงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีการนำเข้า (Stepwise) พบว่าตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านความเป็นอิสระของหน่วยงานส่งผลต่อตัวแปรความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 17.5 จากผลการวิจัยที่ได้สามารถสรุปผลสมมติฐานได้ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐาน สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 สภาพแวดล้อมการทำงานด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความเป็นอิสระของหน่วยงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.4 สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความกดดันในงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม โดยการวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.724	0.250		6.904	0.000
สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.407	0.075	0.334	5.409	0.000
พฤติกรรมผู้นำ	0.193	0.071	0.167	2.710	0.007

$R = 0.437$ $R^2 = 0.191$ Adjusted $R^2 = 0.185$ SEE = 0.361

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า จากการวิเคราะห์ตัวแปรพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีการนำเข้า (Stepwise) พบว่าพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 18.5 จากผลการวิจัยที่ได้สามารถสรุปผลสมมติฐานได้ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐาน พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 พฤติกรรมผู้นำส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ” มีวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่ปรากฏอยู่ในบทที่ 4 สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

5.1 ผลการวิจัยด้านพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการอภิปรายผลด้านพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพรวมของพฤติกรรมผู้นำและนำข้อมูลจากผลการวิจัยมาประกอบการอภิปรายผลการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยด้านพฤติกรรมผู้นำในภาพรวมของในครั้งนี้ พบว่า มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.23) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำพล เหล่าพราหมณ์ (2549) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษากับความพึงพอใจใน

การทำงานของครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า มีพฤติกรรมผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร โชนพงศ์ (2547) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ และการบริหารงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เมื่อศึกษาถึงลักษณะขององค์การของโรงพยาบาลชุมชนนั้น พบว่า เป็นหน่วยงานของรัฐเช่นเดียวกัน อีกทั้งมีลักษณะองค์การที่เป็นองค์การเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขจึงอาจมีลักษณะของพฤติกรรมผู้นำที่คล้ายคลึงกัน เมื่อศึกษาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ ดังนี้

5.1.1 พฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน

พฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นงานถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ โดยในที่นี้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นความสำเร็จของงานเป็นหลัก มีความชัดเจนในการจัดระบบงาน มีการดำเนินงานตามนโยบาย ให้ความสำคัญกับการสั่งการ การควบคุม มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.32) อธิบายได้ว่า ผู้นำหรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานีทั้ง 18 แห่งนั้น ก่อนข้างมีความชัดเจนในการจัดระบบงาน เพื่อความเป็นระเบียบในการดำเนินงาน ผ่านการแสดงบทบาทการวางแผนการจัดการ และการกำกับติดตามผลการดำเนินงานในองค์การ หรือเน้นที่ความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ หรือเพื่อควบคุมการใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนองค์การไปในทิศทางที่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริชัย พลัฒ์พิบูลย์(2547) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับปรียาพันธุ์ ปิยะอนันต์(2546) ที่กล่าวว่า ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำอยู่ที่แนวทางการบริหารงาน ที่ทำให้ผู้อื่นทำตามในสิ่งที่ตั้งเป้าหมายไว้ให้สำเร็จ ทั้งนี้ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีการบริหารจัดการและการวางแผนงานที่ดี ต้องเข้าใจคน ตลอดจนมีการตัดสินใจและสามารถแก้ปัญหาได้

5.1.2 พฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์

พฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญเช่นกัน โดยจะเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเป็นหลัก ให้ความช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา ให้ความเชื่อถือและความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.26) อธิบายได้ว่า ผู้อำนวยการในแต่ละโรงพยาบาลนั้นอาจมีการสนับสนุนการพัฒนาและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงพยาบาลด้วย เพื่อสร้างให้เกิดการทำงานที่ร่วมแรงร่วมใจระหว่างพยาบาลจำนวนมาก เช่น แสดงบทบาทในการสนับสนุนการพัฒนาทีมงาน การให้คำปรึกษาช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การสอนงานอย่างใกล้ชิด สร้างให้เกิดความเชื่อถือและความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง รวมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับชัยวุฒิ จุฑาพันธ์สวัสดิ์(2545) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชน : กรณีโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านที่เน้นความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

5.1.3 พฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร มักมีการผลักดันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการดำเนินการเปลี่ยนแปลง มุ่งปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.10) อธิบายได้ว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการสนับสนุนการเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงานอยู่บ้าง เพื่อผลักดันให้เกิดความร่วมมือและมีการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล บางครั้งก็มีการนำเสนอโครงการหรือกิจกรรมใหม่ๆ เพื่อแสดงถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร ให้เป็นที่น่าสนใจในความรู้สึกรับรู้บุคลากรทางการพยาบาล รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงพยาบาลให้เกิดความไว้วางใจ

ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับกนกธิดา พงศ์เนิน(2549) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ(2546) ที่ได้กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมผู้นำในยุคปัจจุบันความกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งจะเป็แนวทางให้กับพนักงานระดับปฏิบัติ นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งของประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวม

จากพฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 ด้าน จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน เป็นด้านที่มีค่าของพฤติกรรมโดดเด่นสุด ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการให้ความสำคัญกับงานมากเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ เป็นองค์กรของภาครัฐที่มีความชัดเจนในการจัดระบบงานและการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิก ทำให้พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นผู้นำที่ถูกประเมินในการศึกษาครั้งนี้ ต้องทำงานโดยให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก และต้องดำเนินงานไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายมาจากกระทรวงสาธารณสุขเพื่อควบคุมงานในโรงพยาบาลของตนให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

5.2 ผลการวิจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการอภิปรายผลด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพรวมของสภาพแวดล้อมการทำงานและนำข้อมูลจากผลการวิจัยมาประกอบการอภิปรายผลการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในภาพรวมของในครั้งนี้ พบว่า มีสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.28) ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้แตกต่างจากการศึกษาของกัลยารัตน์ อ้องคณา (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนสภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า มีสภาพแวดล้อมในงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลชุมชนเป็นโรงพยาบาลของรัฐ จึงค่อนข้างที่จะจำกัดในเรื่อง

ของงบประมาณและการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้อาจมีไม่เพียงพอ ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีเท่าที่ควร

5.2.1 สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงานถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ โดยในที่นี้หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าผู้ร่วมงานบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานเปรียบเสมือนเพื่อน มีมิตรภาพที่ดีต่อกันและมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.49) อธิบายได้ว่า ในบริบทสังคมชนบทจะเป็นสังคมแบบยึดกลุ่มคน ประเพณีเป็นหลัก คนในชุมชนมักจะมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน(กฤษณา บัวเข้มทอง, 2547) ทีมพยาบาลเป็นกลุ่มคนที่อาศัยในชุมชน ดังนั้นสัมพันธภาพในการทำงานจึงมีความใกล้ชิดสนิทสนมด้วยเช่นกัน สัมพันธภาพเป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ เพราะมนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันเป็นสังคม ลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น แสดงให้เห็นถึงว่าพยาบาลไม่ได้ทำงานแต่เพียงผู้เดียว มีการทำงานเป็นทีมร่วมกับทีมพยาบาลและทีมสหสาขาวิชาชีพ ต้องอาศัยความร่วมมือเพื่อประสานงานกับทีมสุขภาพอื่นๆ ในการปฏิบัติงาน นั่นคือเมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงาน โดยการมีส่วนร่วมหรือมีความเกี่ยวข้องในงาน มีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจให้การสนับสนุน เมื่อเกิดปัญหาใดๆ สามารถปรึกษาและร่วมกันแก้ไขปัญหาได้ และมีการสนับสนุนการทำงานจากหัวหน้างานย่อมทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจ นำไปสู่ความสุขในการทำงาน ตลอดจนส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของงานที่ดีตามมา สอดคล้องกับการศึกษาของประภารัตน์ แบนุนทด(2544) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน($r = .823$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพรับรู้สภาพแวดล้อมในงานที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้เกิดความสุขในงานและระดับการทำงานของพยาบาลที่ดีขึ้น

5.2.2 สภาพแวดล้อมการทำงานด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

สภาพแวดล้อมการทำงานด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ถือได้ว่าเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญเช่นเดียวกัน ในที่นี้หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่า

ตนเองได้รับการหล่อเลี้ยงเป็นอย่างดีจากผู้นำองค์กร มีการมาตรวจเยี่ยมด้วยตนเอง ช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มที่และยินดีที่จะรับฟังเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เสริมสร้างพลังอำนาจ สร้างความมั่นใจและสนับสนุนความสามารถในการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชานั้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.09) อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในด้านการปฏิบัติงานนั้นอาจยังมีไม่มากนัก เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพบางคนไม่ได้ทำงานที่ใกล้ชิดกับผู้อำนวยการ จึงไม่ได้รับความเห็นอกเห็นใจจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร แต่ผู้บังคับบัญชาอาจจะคอยเป็นกำลังใจ คอยช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาใดขึ้นในโรงพยาบาล ซึ่งจะเห็นว่าในปัจจุบันโรงพยาบาลชุมชนได้มีการปฏิรูประบบบริการการพยาบาลขึ้นให้เทียบเท่าของเอกชน โดยเป็นระบบการบริหารการพยาบาลที่เน้นการมีส่วนร่วมของพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีกฎระเบียบที่ทันสมัยสามารถปฏิบัติได้ และมีความยืดหยุ่นที่เอื้อประโยชน์ต่อคุณภาพของงาน อีกทั้งโรงพยาบาลชุมชนยังมีสายการบังคับบัญชาที่สั้น เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลระดับอำเภอที่มีขนาดไม่ใหญ่มาก ส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามและคอยช่วยเหลือการปฏิบัติงานของพยาบาลได้มากขึ้น ตลอดจนทั้งในเรื่องของการติดต่อประสานงานกันได้ง่ายและทั่วถึงมากขึ้น (ทัศนา บุญทอง, 2542) ซึ่งส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญทั้งตัวบุคคลและรวมทั้งต่อผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาในโรงพยาบาลชุมชนจะต้องสอนและฝึกอบรมพยาบาลวิชาชีพให้สามารถทำงานในระบบใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ตลอดจนการใช้นวัตกรรมทางการแพทย์พยาบาลได้อย่างต่อเนื่อง

5.2.3 สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน

โดยปกติมนุษย์ย่อมแสวงหาและรักในความอิสระ เพราะทำให้มีสิทธิเสรี หลุดพ้นจากพันธนาการที่ทำให้รู้สึกอึดอัดหรือการขาดความเป็นตัวของตัวเอง สามารถปกครองตนเองและควบคุมการกระทำของตนเอง สามารถปกครองตนเองและควบคุมการกระทำของตนเองได้อย่างอิสระ ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกและความภาคภูมิใจในงาน และเกิดความสุขในงานได้เช่นกัน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความเป็นอิสระของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.34) อธิบายได้ว่า ระบบการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนนั้น เริ่มมีการกระจายอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาในงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการปฏิบัติงานต่างๆ ตามนโยบายการประกันสุขภาพถ้วนหน้า ที่เน้นการ

ปฏิบัติงานในระดับปฐมภูมิ และระดับโรงพยาบาลชุมชน มากกว่าในโรงพยาบาลศูนย์ ทำให้พยาบาลมีอิสระในการทำงานในขอบเขตของวิชาชีพ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงกำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง และสามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมทางการพยาบาลให้กับผู้ป่วยได้ สอดคล้องกับการศึกษาของจรัสศรี ไกรนที(2549) พบว่าการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ หรือให้อิสระในการทำงานกับพยาบาลที่เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พยาบาลมีความพอใจในงานที่สูงขึ้น โดยในปัจจุบันนโยบายการปฏิรูประบบการบริหารการพยาบาลที่เอื้อต่อการปฏิรูประบบบริหารการพยาบาลในอนาคต ได้มีการกำหนดคุณลักษณะในการบริหารการพยาบาล โดยการกระจายอำนาจให้บุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมโดยอิสระ ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานที่ตนปฏิบัติด้วยตนเองได้ เพราะฉะนั้นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล และเห็นความสำคัญของตนได้รับความไว้วางใจจากองค์กร ได้รับการยอมรับจากสังคม จึงทำให้รู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2544) ที่พบว่า ความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนำมาซึ่งความพอใจในงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความสุขในงานตามมา สอดคล้องกับการศึกษาของสอาด วงศ์นันต์นนท์(2548) ที่พบว่า การที่พยาบาลได้รับบทบาทที่สามารถตัดสินใจได้เอง มีอิสระในการทำงาน จะก่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานแล้ว ยังก่อให้เกิดความมั่นใจในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงานที่ตนเองได้ร่วมในการใช้ความคิด ซึ่งจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ถ้าหากสภาพแวดล้อมที่ขาดอิสระในการทำงานหรือขาดอำนาจหน้าที่ ที่จะช่วยให้งานดำเนินต่อไป ขาดการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าทั้งที่ต้องรับผิดชอบในงานสูง จะทำให้เกิดความคับข้องใจ และไม่สามารถแสดงพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพที่ดีได้

5.2.4 สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความกดดันในงาน

เนื่องจากปัจจุบันระบบงานในโรงพยาบาลชุมชนเป็นงานที่เน้นการให้บริการเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ทำให้พยาบาลเกิดความเครียดและความกดดันจากสภาพการณ์เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ดี หรืออาจเป็นผลจากจำนวนบุคลากรที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เพียงพอ ภาระงานที่มากและระยะเวลาจำกัด ต้องใช้ความสามารถสูงในการปฏิบัติงาน ตลอดจนอาคารสถานที่หรืออุปกรณ์ต่างๆที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติการพยาบาลนั้น อาจมีไม่เพียงพอหรือไม่

สะดวกใช้ ระบบการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จำนวนพยาบาลในหอผู้ป่วยไม่เพียงพอที่จะให้การดูแลผู้ป่วยได้อย่างปลอดภัย เนื่องจากโครงสร้างที่คับแคบและงบประมาณที่จำกัด ซึ่งอาจเป็นเหตุผลให้ค่าเฉลี่ยด้านความกดดันในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.21) สอดคล้องกับผลการศึกษาของปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์(2545) ที่ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานกับผลผลิตของงาน โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง พบว่า ความกดดันจากการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน และความกดดันด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ความเร่งด่วนของงาน และการไม่มีเวลาผ่อนคลายระหว่างปฏิบัติงานส่งผลให้ผลผลิตของงานลดลง ถึงแม้ว่างานของพยาบาลจะเป็นงานหนัก และต้องเผชิญกับภาวะเครียดในสถานการณ์ต่างๆ ทำให้เกิดความกดดันจากการทำงาน ทั้งในสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบๆพยาบาล รวมทั้งผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการญาติผู้ป่วย อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความเร่งด่วนของงาน ย่อมส่งผลให้เกิดความกดดันในการทำงานได้ทั้งสิ้น แต่จะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่สามารถที่จะควบคุมเรื่องความกดดันจากการทำงานได้ และความกดดันจากการทำงานยังเป็นสิ่งที่ยอมรับได้

5.3 ผลการวิจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการอภิปรายผลด้านความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพรวมของความสุขในการปฏิบัติงานและนำข้อมูลจากผลการวิจัยมาประกอบการอภิปรายผลการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมของในครั้งนี้ พบว่า มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.68) สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรรณิกา สืบสุข (2548) และจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล(2546) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง($\bar{X}$ เท่ากับ 3.75) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Foren(2004) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อผู้ป่วย พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งอธิบายได้จากการที่พยาบาลวิชาชีพ มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดการช่วยเหลือกันและเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ มีการร่วมกันคิดและหาเหตุผลในการแก้ปัญหา ทั้งนี้ทำให้เกิดความผูกพันในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (อ้างถึงใน พรรณิกา สืบสุข, 2548) ที่ว่าความสุขที่แท้จริง เป็น

ความสุขที่บุคคลแสวงหามาได้ด้วยความเป็นธรรม ทั้งในเจตนาและการกระทำที่ไม่ใช่ได้มาด้วยความบังเอิญ หรือได้มาด้วยการแก่งแย่งเบียดเบียนจากผู้อื่น นอกจากนี้การที่พยาบาลวิชาชีพได้ดูแลผู้ป่วยและครอบครัวของผู้ป่วยนั้น ทำให้เกิดความภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน และการได้ใกล้ชิดกับผู้มาใช้บริการ พยาบาลวิชาชีพจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการให้บริการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย(พาริดา อิบราฮิม, 2545) ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประภัสสร ฉันทศรัทธา และยุพิน อังสุโรจน์(2546) ที่รายงานคุณภาพชีวิตของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆของชีวิต พบว่า การคุณภาพชีวิตที่ดี คือการมีความรู้สึกเป็นสุข พึงพอใจในการทำงาน รู้สึกว่าการทำงานนั้นมีคุณค่า ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ ช่วยให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีความสุข เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ ดังนี้

5.3.1 ความสุขในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

ความสุขในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสัมพันธ์นั้น หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ผู้ร่วมงาน โดยมีการให้ความร่วมมือ ดูแลซึ่งกันและกัน สนทนาพูดคุยและสังสรรค์อย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน จนเกิดมิตรภาพและความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความปรารถนาดีต่อกัน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสัมพันธ์นั้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.42) เมื่อพิจารณาจะพบว่า กิจกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรต่างๆ ทำให้เกิดสัมพันธภาพร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion(2003) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเกิดมิตรภาพระหว่างการทำงาน ทำให้เกิดความสุข ซึ่งจากแนวคิดนี้ได้นำมาศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้แล้วพยาบาลยังได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างปฏิบัติงาน แสดงความยินดีต่อผู้ร่วมงานที่ได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงาน บุคลากรในองค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกัน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานจะได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลในองค์กร ตลอดจนคนในองค์กรมีการพึงพาอาศัยกัน มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5.3.2 ความสุขในการปฏิบัติงานด้านความรักในงาน

ความสุขในการปฏิบัติงานด้านความรักในงานนั้น หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าตนเองมีความชอบ พึงพอใจ และผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความยินดีที่จะปฏิบัติทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการทำงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความรักในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.82) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ปัจจุบัน มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จและทำทุกสิ่งทุกอย่างที่ช่วยให้งานสำเร็จ เนื่องจากกิจกรรมการทำงานของพยาบาลเป็นงานที่ปฏิบัติต่อผู้ป่วยและญาติผู้ป่วยโดยตรง ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีความผูกพัน เอาใจใส่ในงาน ซึ่งเป็นภาระกิจหลักที่ตนกระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ มีความพึงพอใจกับงานที่กระทำอยู่ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นอยากทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Warr(1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบกับความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรักต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

5.3.3 ความสุขในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน

ความสุขในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานนั้น คือการที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าตนเองมีความชอบ พึงพอใจ และผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความยินดีที่จะปฏิบัติทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการทำงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.70) อธิบายได้ว่า พยาบาลรู้สึกว่าการที่ปฏิบัติต่อผู้ป่วยนั้นมีคุณค่าสูง และเมื่อทำแล้วเกิดความรู้สึกที่ดีว่าทำให้ผู้อื่นได้รับความปลอดภัย เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องให้ความช่วยเหลือ ดูแล เอาใจใส่ และมองว่างานที่ทำนั้นมีประโยชน์ต่อสังคม มีทัศนคติทางบวกในงาน เกิดความรู้สึกภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานที่ตนชอบและงานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ เกิดพลังในการทำงาน(ศิริพร ดันติพูนวินัย, 2538) นอกจากนี้บทบาทของพยาบาลมีอำนาจในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน เกิดความภูมิใจในหน้าที่การงาน อีกทั้งลักษณะของงานวิชาชีพพยาบาลมีอิสระในการปฏิบัติงานในขอบเขตของ

วิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ(สมจิต หนูเจริญกุล, 2541) และมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ จึงส่งผลให้เกิดความสุขได้(อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2547)

5.3.4 ความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

ความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับ คือการที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายาม และมีความประทับใจเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับการยอมรับจากแพทย์ ผู้ป่วย และญาติผู้ป่วย ตลอดจนบุคคลากรอื่น ซึ่งในการปฏิบัติงานร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานจะได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษ เป็นการใช้ความรู้อย่างต่อเนื่องและเสริมสร้างความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความรักในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.79) อธิบายได้ว่า พยาบาลได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติยอมรับในความสามารถของพยาบาล สามารถขอความช่วยเหลือและคำแนะนำได้ ซึ่งลักษณะงานของพยาบาลจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นรอบข้าง ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นในความสามารถก็จะการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีของ Manion(2003) ที่กล่าวว่า บุคคลจะมีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5.4 ผลการวิจัยพฤติกรรมผู้นำ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พฤติกรรมผู้นำ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยในความเป็นจริงแล้ว การทำงานในองค์กรนั้น พฤติกรรมของผู้นำทั้ง 3 รูปแบบ และสภาพแวดล้อมการทำงานทั้ง 4 ด้าน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้โดยเด็ดขาด พยาบาลวิชาชีพสามารถรับรู้พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานได้พร้อมๆ กัน ทั้งโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ซึ่งผู้วิจัยจึงขออภิปรายนำเสนอต่อไป

5.4.1 ผลการวิจัยอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากการวิเคราะห์ทางสถิติ ตัวแปรด้านพฤติกรรมของผู้นำทั้ง 3 ตัว คือ พฤติกรรมของผู้นำแบบเน้นงาน พฤติกรรมของผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมของผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลง พบว่า ทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.321 ซึ่งสามารถอธิบายหรือส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานได้โดยตรง หรือสรุปได้อีกนัยหนึ่งว่า การส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความสุขในงานอาจทำได้โดยการส่งเสริมพฤติกรรมของผู้นำแบบเน้นงาน หรือ แบบเน้นความสัมพันธ์ หรือแบบเน้นการเปลี่ยนแปลง อย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงด้วยว่ารูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่แตกต่างกัน ความสามารถในการอธิบายหรืออิทธิพลที่ส่งผลต่อการเกิดความสุขในการปฏิบัติงานก็มีระดับที่แตกต่างกัน

เมื่อนำตัวแปรทั้ง 3 ด้านมาวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาที่พบในครั้งนี้ คือ พฤติกรรมของผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์เป็นตัวแปรเดียวที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานีได้ชัดเจนที่สุด โดยสังเกตจากค่าความสัมพันธ์กับความสุขที่วิเคราะห์ได้ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวอาจบอกได้ว่าหากโรงพยาบาลหรือองค์กร มีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์มากขึ้น อาจทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์(2545) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ คือ ผู้นำที่ตระหนักถึงการส่งเสริมศักดิ์ศรีของผู้ตาม ความรับผิดชอบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจมากกว่าการออกคำสั่ง แสดงออกถึงความเป็นมิตร มีความไว้วางใจเชื่อใจ สนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิชาการ Friedrich, Mumford, Vessey, Beeler and Eubanks (2010: 6-29) ที่ศึกษาผู้นำทุกระดับในองค์กรทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขในองค์กร และพบว่า พฤติกรรมของผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลที่เด่นชัดที่สุดกับความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ แต่ก็ไม่ใช่พฤติกรรมเพียงรูปแบบเดียวเท่านั้นที่ส่งเสริมให้เกิดความสุข โดยพวกเขายังได้สรุปไว้ด้วยว่า พฤติกรรมของผู้นำในรูปแบบที่ต่างกัน สามารถส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานในรูปแบบที่ต่างกันด้วย ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แสดงพฤติกรรมแบบเน้นงาน โดยสร้างความชัดเจนในการจัดระบบงาน การกำกับติดตามผลการดำเนินงานในองค์กรที่เข้มงวด

มุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ จะช่วยส่งเสริมให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อันจะนำมาซึ่งความสุขของทุกคนในองค์กร แต่ถ้าเป็นผู้บริหารที่สนใจสิ่งใหม่ๆ เน้นการแก้ปัญหาในงานอย่างสร้างสรรค์ เข้าใจบุคลากรมากขึ้น มักแสดงพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ก็จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขและความเข้าอกเข้าใจกันของคนในองค์กร ดังนั้น การที่จะเลือกแสดงพฤติกรรมของผู้นำรูปแบบใด ผู้บริหารจะต้องพิจารณาและวิเคราะห์ด้วยว่าต้องการให้บุคลากรเกิดพึงพอใจและความสุขในการปฏิบัติงานได้อย่างไร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

อย่างไรก็ตามพฤติกรรมของผู้นำเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนได้ เพราะจากผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถใช้อธิบายความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Epstein (1990) ที่เสนอว่าแม้ผู้นำจะเป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดความสุขในงานของบุคลากร แต่หากปัจจัยอื่นๆ ไม่สอดคล้องหรือไม่ส่งเสริมแล้ว ความสุขก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่จะส่งเสริมให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงานจะต้องกระตุ้นด้วยปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอีกด้วย

5.4.2 ผลการวิจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากการวิเคราะห์ทางสถิติ ในบรรดาตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงานทั้ง 4 ตัว คือ ด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.411 โดยในด้านความกดดันในงานนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อนำปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสัมพันธ์กันมาวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาที่พบในครั้งนี้ คือ พบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความเป็นอิสระของหน่วยงานนั้นมีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาได้สนับสนุนแนวคิดของวาร์(Warr, 2007) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นจากลักษณะของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เมื่อบุคคลได้รับในสิ่งที่ปรารถนา ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน นั่นคือ หากองค์กร มีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี บุคลากรได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีอิสระ สามารถตัดสินใจหรือปฏิบัติงานด้วยตนเองได้ มีความไว้วางใจ เชื่อใจ ร่วมคิด

ร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากเท่าไร บุคลากรคนนั้นก็แสดงออกถึงความพึงพอใจในการทำงานและเกิดเป็นความสุขในองค์กรได้มากขึ้นเท่านั้นด้วย

จากผลการวิจัยพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี สรุปได้ว่า ทั้งปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานนั้นล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานีทั้งสิ้น ซึ่งมีความสอดคล้อง กับแนวคิดของ Yukl (2006) ที่ได้เสนอไว้ว่า ไม่มีพฤติกรรมรูปแบบใดที่ดีที่สุดสำหรับองค์การใดองค์การหนึ่ง และการแสดงพฤติกรรมของผู้นำในแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ในการดำเนินการขององค์การนั้นๆ เพื่อก่อให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ให้กับองค์การได้มากที่สุด

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำ ระดับสภาพแวดล้อมการทำงาน และระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี และเพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยมีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งทำการเก็บข้อมูลกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 18 แห่ง ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 271 คน เกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องพฤติกรรมผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

6.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

6.1.1 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.23) โดยมีปัจจัยในด้านพฤติกรรมผู้นำ 3 รูปแบบ ดังนี้

6.1.1.1 พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน อยู่ในระดับปานกลาง

6.1.1.2 พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

6.1.1.3 พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง

6.1.2 ผลการศึกษาระดับสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.28) โดยมีปัจจัยในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้

6.1.2.1 ด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

6.1.2.2 ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

6.1.2.3 ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง

6.1.2.4 ด้านความกดดันในงาน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความกดดันในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

6.1.3 ผลการศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ เท่ากับ 3.68) โดยมีปัจจัยในด้านความสุขในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้

6.1.3.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

6.1.3.2 ด้านความรักในงาน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก

6.1.3.3 ด้านความสำเร็จในงาน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก

6.1.3.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก

6.1.4 ผลการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.321 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หลังจากที่ได้ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำและมีความสุขในการปฏิบัติงานแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการหาอิทธิพลระหว่างพฤติกรรมผู้นำและมีความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า พฤติกรรมผู้นำส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน คือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์

6.1.5 ผลการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานและมีความสุขในการปฏิบัติงานซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.411 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความกดดันในงานนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หลังจากที่ได้ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานและมีความสุขในการปฏิบัติงานแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการหาอิทธิพลระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและมีความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน

6.2 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

6.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

6.2.1.1 องค์การควรทบทวนเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงานขององค์กร และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร(Job description) โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนงานภายในองค์กร เพื่อให้เป็นแนวทางในการจัดสรรงานและการประเมินผลงานที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่แท้จริง

6.2.1.2 องค์การควรมีการปรับปรุงพิจารณาหาแนวทางในการพัฒนางานกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ โดยมีการกระจายงานหรือปรับเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงาน

6.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

6.2.2.1 ผู้บริหารควรมีการจัดระบบการให้สิ่งจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเมื่อพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้เป็นที่น่าพอใจ เพื่อกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพอยากทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งยังเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานตามมา

6.2.2.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเนื่องในการมาตรวจเยี่ยมการทำงานด้วยตนเอง เพื่อที่จะรับฟังและอภิปรายในเรื่องที่พยาบาลวิชาชีพเกิดความคับข้องใจ ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

6.2.2.3 ผู้บริหารควรที่จะคำนึงถึงภาระงานที่มีมาก การจัดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การให้ความสำคัญกับอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน เพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการ รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงาน เพื่อลดความกดดันในงานลง

6.2.3 ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

6.2.3.1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากโรงพยาบาล

อื่นๆ เนื่องจากบริบทในการทำงานมีความแตกต่างกัน เช่น การจัดสวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านตัวผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ เป็นต้น จึงควรมีการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอื่นๆต่อไป

6.2.3.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากปัจจัยของพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานเท่านั้น ดังนั้นการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอีกหรือไม่ เช่น บทบาทในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากครอบครัว เป็นต้น

6.2.3.3 การวิจัยในครั้งนี้อยู่เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อหาลักษณะที่ปรากฏในรูปของข้อมูลเชิงสถิติ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป อาจใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อเก็บข้อมูลในเชิงลึกในแต่ละโรงพยาบาลเพิ่มเติม

พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

LEADERSHIP BEHAVIOR AND WORKING ENVIRONMENT INFLUENCING TO HAPPIN
AT WORKPLACE OF NURSES IN SURATTHANI COMMUNITY HOSPITALS

เสาวภา จตุทอง 5438013 SHPP/M

รป.ม. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ, Ph.D., กมลพร สอนศรี, D.P.A.,

บทสรุปแบบสมบูรณ์

1. บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ได้นำความเปลี่ยนแปลงมาสู่ทุกประเทศทั่วโลก เป็นเหตุให้ทุกองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม และข้อมูลข่าวสาร อันส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารของภาครัฐ โดยมีนโยบายการปฏิรูประบบราชการและการบริหารจัดการแนวใหม่ที่เน้นคุณภาพของผลผลิตจากการดำเนินงาน ประกอบกับปัจจุบันองค์กรต่างๆ ประสบกับภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ซึ่งในอดีตหลายองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญการบริหารทรัพยากรมนุษย์เท่าที่ควร แต่เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรในปัจจุบัน ได้เปลี่ยนความคิดโดยการมองทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุดที่ทำให้้องค์การนั้นดำรงอยู่ได้ แนวคิดดังกล่าวนี้ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารและการจัดการภายในองค์กร จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่างๆ โดยการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นทั้งภายในตัวบุคคลและภายในองค์กร เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและเพื่อความอยู่รอดขององค์กรต่อไป

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต ซึ่งการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั่วไปต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ความสุขในตนเอง ความสุขในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ความสุข

ในการเรียน และความสุขในการทำงาน การประกอบอาชีพถือเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่นๆ ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข ผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่ของผู้นั้นจะมีความสุข ผู้ที่ไม่สามารถทำให้การทำงานมีความสุข ชีวิตส่วนใหญ่ก็จะมีความทุกข์ ดังที่ดาไลลามะ(Dalai Lama) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นส่วนที่เติมเต็มให้กับชีวิตและเป็นสิ่งที่ทำให้คนมีความสุข ซึ่งความสุขตามแนวคิดของดาเยเนอร์(Diener) ได้อธิบายถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคล ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต(Life Satisfaction) ความพึงพอใจในงาน(Work Satisfaction) อารมณ์ทางด้านบวก และอารมณ์ทางด้านลบต่อการทำงาน นอกจากนี้แล้วยังมีแนวคิดความสุข(Joy at work) ของ Manion (2003) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขคือผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปรารถนาดี นำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่อยากจะทำงาน บุคลากรมีความสุขพูนและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขก็คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งจากแนวคิดความสุขของ Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) ได้นำมาใช้เป็นแนวทางเพื่อทำการศึกษถึงความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 4 ด้าน ผลการศึกษพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายได้พบว่า ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับต่ำสุด โดยเฉพาะความสุขจะมีน้อยที่สุดเมื่อมีความคับข้องใจในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ส่งผลให้คะแนนความสุขในการทำงานต่ำ และจากแนวคิดของ Manion (อ้างถึงใน พรธนิภา สืบสุข, 2548) ได้นำมาใช้เป็นแนวทางเพื่อทำการศึกษถึงความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการมีชีวิตที่เป็นสุข จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานนั้น มีการศึกษาวิจัยเฉพาะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเพียงบางส่วนเท่านั้น จึงจำเป็นต้องทำการศึกษาเพิ่มเติมในบุคลากรกลุ่มอื่นๆ หรือในหน่วยงานอื่น เนื่องจากมีบริบทของการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจนำไปสู่ผลการศึกษาที่แตกต่างกันได้

สิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ เนื่องจากบทบาทที่สำคัญของผู้นำองค์กรในทุกระดับ จะต้องนำทีมงานของตนเองไปสู่ความสำเร็จให้ได้ภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำที่ดีจะต้องมีทัศนคติเชิงบวก สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง บริหารทีมงานและสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี รวมถึงจะต้องมีการสอนงาน การมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้นำจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากร แต่หากปัจจัยอื่นๆ ไม่สอดคล้องหรือไม่ส่งเสริมแล้ว ความสุขในการทำงานของบุคลากรก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งจัดเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสามารถในการทำงานและการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน สภาพแวดล้อมที่ต่างกันจะส่งผลต่อความสามารถในการทำงานและการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน(ประณีต สวัสดิ์รักษา, 2540) ซึ่งในหลายๆ องค์กร การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมก็ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดี อันนำมาซึ่งความสุขในการปฏิบัติงานได้ ยกตัวอย่างเช่น โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน ให้ทำงานอย่างมีความสุข ยึดหลักการบริการด้วยใจ พยาบาลผู้บริการมีหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส โดยถือคติที่ว่า “วิถีแห่งบำรุงราษฎร์ความสุขของคนทำงานส่งผ่านผู้รับบริการ” หรือบริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) หรือ KTC ที่ให้ความเชื่อมั่นในความเป็นมืออาชีพของพนักงาน เน้นบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน มีอิสระ และเขตพื้นที่ทำงานที่ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน

สำหรับองค์การภาครัฐในสายอาชีพด้านสาธารณสุข การพยาบาลถือว่าการบริการทางด้านสุขภาพอนามัยที่มีความจำเป็นต่อสังคม เพราะพยาบาลถือเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยและมีหน้าที่ในการบริการดูแลผู้ป่วย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานด้วยความสุขเพื่อเป็นกำลังใจให้กับผู้ป่วย และเพื่อเร่งรัดพัฒนาคุณภาพเพื่อให้ได้การรับรองคุณภาพ (HA) ตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของประชาชน ที่ต้องการบริการที่มีคุณภาพและมาตรฐานเพิ่มสูงขึ้น ผู้บริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการและหาแนวทางในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ โดยคำนึงถึงคุณภาพของผลผลิตการดำเนินงาน (ประเวศ วะสี, 2543)

โรงพยาบาลชุมชน เป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จัดเป็นบริการสาธารณะสุขระดับอำเภอที่รัฐจัดให้เพื่อกระจายบริการออกสู่ชุมชน ลักษณะงานของโรงพยาบาลชุมชน เป็นงานที่มีลักษณะหลากหลาย ระบบการให้บริการไม่แยกเป็นแผนกชัดเจนเหมือนโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งในแต่ละอำเภอจะมีโรงพยาบาลชุมชน 1 โรงพยาบาล ที่

จะมีขนาดเพียงตั้งแต่ 10 30 60 90 และ 120 เดียงตามลำดับ โดยมีพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ต้องทำหน้าที่ในการให้บริการในด้านหน้า จึงต้องมีการจัดการแก้ไขปัญหา มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ต้องให้บริการที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประชาชนที่มารับบริการ ต้องมีการตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงขณะปฏิบัติงาน อีกทั้งยังต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ก่อให้เกิดความกดดันและความคับข้องใจ ดังนั้นผู้บริหารพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนจึงต้องใส่ใจต่อการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อเสริมสร้างความสุขและหาแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่า ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อความสุขได้เกิดขึ้นแล้วก็จะส่งผลดีต่อตนเองและต่องานที่ทำอยู่ เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคคลหนึ่งที่ทำงานในลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย หากเกิดความเครียดในระดับสูงจะส่งผลกระทบต่อทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะทำให้คุณภาพของการพยาบาลลดลง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่จะช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในประเด็นลักษณะพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลจากการศึกษาครั้งนี้จะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรของผู้บริหาร ให้สามารถพัฒนาการจัดการบริการสาธารณสุข และสนับสนุนส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีสุขภาพจิตที่ดี เป็นการเพิ่มคุณภาพของการพยาบาล และประสิทธิภาพขององค์กรด้านสุขภาพต่อไป

2. บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำ ระดับสภาพแวดล้อมการทำงาน ระดับความสุขในการปฏิบัติงาน และศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัด สุราษฎร์ธานี โดยการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้ง 18 แห่ง จำนวน 271 คน จากผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง 2) ระดับสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า พฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อนำมาวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณ พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์นั้นเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน 5) ในการศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความกดดันในงานนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อนำมาวิเคราะห์ค่าการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความเป็นอิสระของหน่วยงานนั้นส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน 6) ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานนั้นส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

3. วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

3.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

4. สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)

4.1 พฤติกรรมผู้นำส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

4.2 สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

4.3 พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

5. ขอบเขตการวิจัย (Scope of Research)

ขอบเขตของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาลักษณะพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี และศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีขอบเขตของการศึกษาด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1) ตัวแปรอิสระ มี 2 ตัวแปร คือ 1. พฤติกรรมของผู้นำ ได้แก่ แบบเน้นงาน แบบเน้นความสัมพันธ์ และแบบการเปลี่ยนแปลง 2. สภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน และด้านความกดดันในงาน

2) ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

ทั้งนี้ ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2555 เป็นต้นไป

6. ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) ที่สำรวจความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัญหาอุปสรรคต่างๆที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 271 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเรียบเรียงเพื่อให้มีความเหมาะสมกับงานวิจัยในครั้งนี้ จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาค่าความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) จำนวน 3 ท่าน เพื่อทดสอบความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ 2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของข้อคำถามแต่ละด้าน จะต้องมีความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามในครั้งนี้มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.821

7. การวิเคราะห์ข้อมูล (Statistical Analysis)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS for windows (Statistical Package for the Social Science) ประมวลผลและจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำมาเสนอและสรุปผลการวิจัยโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

7.1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต(Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพประสบการณ์ในวิชาชีพพยาบาล และขนาดโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน

7.2 ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานกับความสุขในการปฏิบัติงาน

7.3 ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีการนำเข้าไปในการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงาน และใช้วิเคราะห์อิทธิพลระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

8. ผลการวิจัย (Results)

1) ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัยระดับพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ เท่ากับ 3.23 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำพล เหล่าพราหมณ์ (2549) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า มีพฤติกรรมผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

พฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 อธิบายได้ว่า ผู้นำหรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานีทั้ง 18 แห่งนั้น ก่อนข้างมีความชัดเจนในการจัดระบบงาน เพื่อความเป็นระเบียบในการดำเนินงาน ผ่านการแสดงบทบาทการวางแผนการจัดการ และการกำกับติดตามผลการดำเนินงานในองค์กร หรือเน้นที่ความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ หรือเพื่อควบคุมการใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 อธิบายได้ว่า ผู้อำนวยการในแต่ละโรงพยาบาลนั้นอาจมีการสนับสนุนการพัฒนาและพัฒนาศักยภาพวิชาชีพในโรงพยาบาลด้วย เพื่อสร้างให้เกิดการทำงานที่ร่วมแรงร่วมใจระหว่างพยาบาลจำนวนมาก เช่น แสดงบทบาทในการสนับสนุนการพัฒนาทีมงาน การให้คำปรึกษาช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การสอนงานอย่างใกล้ชิด สร้างให้เกิดความเชื่อถือ

และความไว้วางใจต่อกันในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

พฤติกรรมผู้นำด้านพฤติกรรมที่เน้นความเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 อธิบายได้ว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการสนับสนุนการเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงานอยู่บ้าง เพื่อผลักดันให้เกิดความร่วมมือ และมีการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล บางครั้งก็มีการนำเสนอโครงการหรือกิจกรรมใหม่ๆ เพื่อแสดงถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร ให้เป็นที่น่าสนใจในความรู้สึกรักของบุคลากรทางการพยาบาล รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงพยาบาลให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2) ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิจัยระดับสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า มีสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แตกต่างจากการศึกษาของกัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า มีสภาพแวดล้อมในงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลชุมชนเป็นโรงพยาบาลของรัฐ จึงค่อนข้างที่จะจำกัดในเรื่องของงบประมาณและการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้อาจมีไม่เพียงพอ ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีเท่าที่ควร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อธิบายได้ว่า ในบริบทสังคมชนบทจะเป็นสังคมแบบยึดกลุ่มคน ประเพณีเป็นหลัก คนในชุมชนมักจะมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน(กฤษณา บัวเข้มทอง, 2547) ทีมการพยาบาลเป็นกลุ่มคนที่อาศัยในชุมชน ดังนั้นสัมพันธภาพในการทำงานจึงมีความใกล้ชิดสนิทสนมด้วยเช่นกัน สัมพันธภาพเป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ เพราะมนุษย์ต้องอยู่รวมกันเป็นสังคม ลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น แสดงให้เห็นถึงว่าพยาบาลไม่ได้ทำงานแต่เพียงผู้เดียว มีการทำงานเป็นที่ร่วมกับทีมพยาบาลและทีมสหสาขาวิชาชีพ ต้องอาศัยความร่วมมือเพื่อประสานงานกับทีมสุขภาพอื่นๆ ในการปฏิบัติงาน นั่นคือเมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงาน โดยการมีส่วนร่วมหรือมีความเกี่ยวข้องในงาน มีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจให้การสนับสนุน เมื่อเกิดปัญหาใดๆสามารถปรึกษาและร่วมกันแก้ไขปัญหาได้ และมีการสนับสนุนการทำงานจากหัวหน้างานย่อมทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจ นำไปสู่ความสุขในการทำงาน ตลอดจนส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของงานที่ดีตามมา

สภาพแวดล้อมการทำงานด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในด้านการปฏิบัติงานนั้นอาจยังมีไม่มากนัก เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพบางคนไม่ได้ทำงานที่ใกล้ชิดกับผู้อำนวยการ จึงไม่ได้รับความเห็นอกเห็นใจจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร แต่ผู้บังคับบัญชาอาจจะคอยเป็นกำลังใจ คอยช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาใดขึ้นในโรงพยาบาล ซึ่งจะเห็นว่าในปัจจุบันโรงพยาบาลชุมชนได้มีการปฏิรูประบบบริการการพยาบาลขึ้นให้เทียบเท่าของเอกชน โดยเป็นระบบการบริหารการพยาบาลที่เน้นการมีส่วนร่วมของพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีกฎระเบียบที่ทันสมัยสามารถปฏิบัติได้ และมีความยืดหยุ่นที่เอื้อประโยชน์ต่อคุณภาพของงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 อธิบายได้ว่า ระบบการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนนั้นเริ่มมีการกระจายอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาในงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการปฏิบัติงานต่างๆ ตามนโยบายการประกันสุขภาพถ้วนหน้า ที่เน้นการปฏิบัติงานในระดับปฐมภูมิ และระดับโรงพยาบาลชุมชน มากกว่าในโรงพยาบาลศูนย์ ทำให้พยาบาลมีอิสระในการทำงานในขอบเขตของวิชาชีพ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงกำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง และสามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมทางการพยาบาลให้กับผู้ป่วยได้

สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความกดดันในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 อธิบายได้ว่า ในปัจจุบันระบบงานในโรงพยาบาลชุมชนเป็นงานที่เน้นการให้บริการเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ทำให้พยาบาลเกิดความเครียดและความกดดันจากสภาพการณ์ ความเร่งด่วนของงาน และการไม่มีเวลาผ่อนคลายระหว่างปฏิบัติงานส่งผลให้ผลผลิตของงานลดลง ถึงแม้ว่างานของพยาบาลจะเป็นงานหนัก และต้องเผชิญกับภาวะเครียดในสถานการณ์ต่างๆ ทำให้เกิดความกดดันจากการงาน ทั้งในสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบๆพยาบาล รวมทั้งผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการญาติผู้ป่วย อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความเร่งด่วนของงาน ข่มส่งเสริมให้เกิดความกดดันในการทำงานได้ทั้งสิ้น แต่จะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่สามารถที่จะควบคุมเรื่องความกดดันจากการงานได้ และความกดดันนั้นยังเป็นสิ่งที่ยอมรับได้

3) ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิจัยระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรณิภา สืบ

สุข (2548) และจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล(2546) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Foren(2004) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อผู้ป่วย พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งอธิบายได้จากการที่พยาบาลวิชาชีพมีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดการช่วยเหลือกันและเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ มีการร่วมกันคิดและหาเหตุผลในการแก้ปัญหา เมื่อพิจารณาทางด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสุขในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาจะพบว่า กิจกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรต่างๆ ทำให้เกิดสัมพันธ์ภาพร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion(2003) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความสุข ซึ่งจากแนวคิดนี้ได้นำมาศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้แล้วพยาบาลยังได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างปฏิบัติงาน แสดงความยินดีต่อผู้ร่วมงานที่ได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงาน บุคลากรในองค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกัน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานจะได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลในองค์กร ตลอดจนคนในองค์กรมีการพึ่งพาช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ความสุขในการปฏิบัติงานด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ปัจจุบัน มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จและทำทุกสิ่งทุกอย่างที่ช่วยให้งานสำเร็จ เนื่องจากกิจกรรมการทำงานของพยาบาลเป็นงานที่ปฏิบัติต่อผู้ป่วยและญาติผู้ป่วยโดยตรง ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีความผูกพัน เอาใจใส่ในงาน ซึ่งเป็นภาระกิจหลักที่ตนกระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ มีความพึงพอใจกับงานที่กระทำอยู่ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นอยากทำงาน

ความสุขในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อธิบายได้ว่า พยาบาลรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติต่อผู้ป่วยนั้นมีคุณค่าสูง และเมื่อทำแล้วเกิดความรู้สึกที่ดีว่าทำให้ผู้อื่นได้รับความปลอดภัย เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องให้ความช่วยเหลือ ดูแล เอาใจใส่ และมองว่างานที่ทำนั้นมีประโยชน์ต่อสังคม มีทัศนคติทางบวกในงาน เกิดความรู้สึกภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานที่ตนชอบและงานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ เกิดพลังในการทำงาน(ศิริพร ดันติพูนวินัย, 2538) นอกจากนี้บทบาทของพยาบาลมีอำนาจในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน เกิดความภูมิใจในหน้าที่การงาน อีกทั้งลักษณะของงาน

วิชาชีพพยาบาลมีอิสระในการปฏิบัติงานในขอบเขตของวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ(สมจิต หนูเจริญกุล, 2541) และมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ จึงส่งผลให้เกิดความสุขได้(อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2547)

ความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 อธิบายได้ว่า พยาบาลได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติยอมรับในความสามารถของพยาบาล สามารถขอความช่วยเหลือและคำแนะนำได้ ซึ่งลักษณะงานของพยาบาลจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นรอบข้าง ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นในความสามารถก็จะการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีของ Manion(2003) ที่กล่าวว่า บุคคลจะมีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3) ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิจัยพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งการทำงานในองค์กรนั้น พฤติกรรมของผู้นำทั้ง 3 รูปแบบ และสภาพแวดล้อมการทำงานทั้ง 4 ด้าน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้โดยเด็ดขาด พยาบาลวิชาชีพสามารถรับรู้พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานได้พร้อมๆ กัน ซึ่งผู้วิจัยจึงขออภิปรายนำเสนอต่อไปนี้

ผลการวิจัยพฤติกรรมของผู้นำทั้ง 3 ตัว คือ พฤติกรรมของผู้นำแบบเน้นงาน พฤติกรรมของผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมของผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลง พบว่า ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.321 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 3 ด้านมาวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาที่พบในครั้งนี้ คือ พฤติกรรมของผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์เป็นตัวแปรเดียวที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานีได้ชัดเจนที่สุด โดยสังเกตจากค่าความสัมพันธ์กับความสุขที่วิเคราะห์ได้ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวอาจบอกได้ว่าหากโรงพยาบาลหรือองค์กร มีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์มากขึ้น อาจทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์(2545) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ คือ ผู้นำที่ตระหนักถึงการส่งเสริมศักดิ์ศรีของผู้ตาม ความรับผิดชอบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจมากกว่าการออกคำสั่ง แสดงออกถึงความเป็นมิตร มีความไว้วางใจเชื่อใจ สนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจและความสุขในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิชาการ Friedrich, Mumford, Vessey, Beeler and Eubanks (2010: 6-29) ที่ศึกษาผู้นำทุก

ระดับในองค์กรทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เกี่ยวกับการส่งเสริมความสุขในองค์กร และพบว่า พฤติกรรมของผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลที่เด่นชัดที่สุดกับความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้

ผลการวิจัยสภาพแวดล้อมการทำงานทั้ง 4 ตัว คือ ด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.411 โดยในด้านความกดดันในงานนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อนำปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสัมพันธ์กันมาวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาที่พบในครั้งนี้ คือ พบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความเป็นอิสระของหน่วยงานนั้นมีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาได้สนับสนุนแนวคิดของวาร์(Warr, 2007) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นจากลักษณะของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เมื่อบุคคลได้รับในสิ่งที่ปรารถนา ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน นั่นคือ หากองค์กร มีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี บุคลากรได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีอิสระ สามารถตัดสินใจหรือปฏิบัติงานด้วยตนเองได้ มีความไว้วางใจ เชื่อใจ ร่วมคิด ร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากเท่าไร บุคลากรคนนั้นก็จะแสดงออกถึงความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดเป็นความสุขในองค์กรได้มากขึ้นเท่านั้นด้วย

จากผลการวิจัยพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี สรุปได้ว่า ทั้งปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานนั้นล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานีทั้งสิ้น ซึ่งมีความสอดคล้อง กับแนวคิดของ Yukl (2006) ที่ได้เสนอไว้ว่า ไม่มีพฤติกรรมรูปแบบใดที่ดีที่สุดสำหรับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง และการแสดงพฤติกรรมของผู้นำในแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ในการดำเนินการขององค์กรนั้นๆ เพื่อก่อให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้มากที่สุด

9. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (Recommendations)

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 องค์กรควรทบทวนเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร(Job description) โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนงานภายในองค์กร เพื่อให้เป็นแนวทางในการจัดสรรงานและการประเมินผลงานที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่แท้จริง

9.1.2 องค์กรควรมีการปรับปรุงพิจารณาหาแนวทางในการพัฒนางาน กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ โดยมีการกระจายงานหรือปรับเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงาน

9.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

9.2.1 ผู้บริหารควรมีการจัดระบบการให้สิ่งจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเมื่อพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้เป็นที่น่าพอใจ เพื่อกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพอยากทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งยังเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานตามมา

9.2.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการมาตรวจเยี่ยมการทำงานด้วยตนเอง เพื่อที่จะรับฟังและอภิปรายในเรื่องที่พยาบาลวิชาชีพเกิดความคับข้องใจ ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

9.2.3 ผู้บริหารควรที่จะคำนึงถึงภาระงานที่มีมาก การจัดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การให้ความสำคัญกับอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน เพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการ รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงาน เพื่อลดความกดดันในงานลง

9.3 ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

9.3.1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากโรงพยาบาลอื่นๆ เนื่องจากบริบทในการทำงานมีความแตกต่างกัน เช่น การจัดสวัสดิการ การพัฒนานุเคราะห์ ปัจจัยด้านตัวผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ เป็นต้น จึงควรมีการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอื่นๆต่อไป

9.3.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากปัจจัยของพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานเท่านั้น ดังนั้นการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหรือไม่ เช่น บทบาทในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากครอบครัว เป็นต้น

9.3.3 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อหาลักษณะที่ปรากฏในรูปของข้อมูลเชิงสถิติ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป อาจใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อเก็บข้อมูลในเชิงลึกในแต่ละโรงพยาบาลเพิ่มเติม

LEADERSHIP BEHAVIOR AND WORKING ENVIRONMENT INFLUENCING
TO HAPPINESS AT WORKPLACE OF NURSES IN SURATTHANI
COMMUNITY HOSPITALS

SOUWAPA JATUTHONG 5438013 SHPP/M

M.P.A. (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: SOMBOON SIRISUNHIRUN, Ph.D.,
GAMOLPORN SONSRI, D.P.A.

EXTENDED SUMMARY

1. Introduction

Nowadays globalization has brought rapid change to every corner of the world. Organizations are facing changing environment in terms of economy, society, politics, culture, social value, and information. These changes lead to management change in government sector by initiating bureaucratic system reform policy and new way of management which emphasizes on quality of work performance. Facing economic crises with limited resources, those organizations, including public sector, private sector, and non-profit organizations, who previously did not sufficiently emphasize on human resource management, have changed their thinking and start to aware of the importance of human resources as the most important factor that help organizations live sustainably. This change of thinking becomes a critical turning point that directly affects internal organizational administration and management. For the organizations to effectively perform and sustain, organizational strategies need to be amended to ensure happiness of the staffs themselves and also to ensure happiness within the organization.

Happiness is believed to be essential as it is a root of living. One of the main element in human lives is happiness i.e. happiness in oneself, happiness in

family, happiness at study, and happiness at work. Occupation is obviously crucial activities in human lives as it consumes much larger portion of time than other activities. Consequently, happiness at workplace becomes the main element of happiness in life. A person who could create happiness at work, most part of his or her life becomes happy. A person who could not seek happiness at work, most part of his or her life becomes miserable. As Dalai Lama stated that work is the part that fulfills one's life and it is what makes one happy. Diener's idea of happiness described factors of happiness that happiness is the root of living. This feeling can be used to evaluate a person's livelihood or a person's main purpose of life. It is the component that affects a person's response, creating life satisfaction, work satisfaction, positive emotion and negative emotion towards work. Manion (2003) mentioned his idea of Joy at work that happiness is the effect of learning. It is the response of self-creative action, expression by smiling, laughing, and delighted feeling. Such actions and expressions lead to productive operation as a person possesses their perception, expression, and performance with eager feeling to work. People feel connected and satisfied when they work together. The underlying reason behind could be explained by the elements of happiness that collaboration provides i.e. connections, love of the work, work achievement, and recognition. Diener's idea of happiness (referred in the research of Jongjit Lertwiboonmongkol, 2004) was used as a framework to study happiness at workplace of the nurses in four public university hospitals in Thailand. The study result revealed high level of happiness of the nurses. However, it is also evident that in terms of negative emotion, happiness level is low especially when frustration emerged if they work in inhospitable environment. Manion's idea of joy at work (referred in work of Pannipa Suebsuk 2005), was used as a study framework of the research on happiness at workplace of the nurses in public university hospitals. Their happiness at work was at high level also. Regarding the aforementioned studies, happiness at work is one of the main ingredients of a happy life. Nevertheless, the researches on happiness at work were partially studied on nurses in certain public university hospitals, additional researches on other groups of occupation or other sectors are needed. Given different working context, the result of study could yield different results.

Talented leaders are needed to create happiness at work to lead the organization to success. Roles of leaders at every management level are to bring their team members to success given dynamically changing condition. Good leaders must have positive attitudes. They are able to deal with changes and manage their team to cope with conflicts well. Additionally, they need to be capable of providing job training and assign works to the members properly in order to encourage their subordinates to be inspired and can work with happiness. Nonetheless, even though good leaders play a major role in making happiness at work to happen, in case that other factors do not support mutually, happiness at work could not sustain effectively. Working environment is another factor affecting working ability and learning of the people. Different working environment leads to different working ability and learning (Praneet Savasdiraksa, 1997). In many organizations, proper working environment leads to good working climate and consequently leads to happiness at work. One of the examples is Bumrungrad hospital. Bumrungrad hospital focuses on staff development in every aspect: working with happiness, service mind principal, service with smiles. The hospital strongly holds Bumrungrad's way i.e. happiness of the staffs will be transmitted to the patients. Another example case is Krung Thai Card Public Company Limited or KTC. KTC believes in professionalism of its staffs. Consequently, KTC emphasizes on fun working climate and working space that would encourage happiness at work of the staffs.

For public health professions in government organization, nursing is an important health and sanitation service to the society. The nurses are the staffs in health team who work closely with the patients. They are responsible for taking care of the patients. Therefore they need to perform their work with happiness in order to provide encouragement and cheering to the patients. According to the policy of Ministry of Public Health of Thailand to quickly improve the quality to receive HA quality certification in order to meet citizens' expectation of quality service and higher standard, the administrator needs to manage and find the way to improve health service system with regard of quality of performance results (Prawase Wasi, 2000).

Community hospital is under government subdivision of Ministry of Public Health of Thailand. It is district-level public health service provided by the government for the people within the community. Working characteristics of

community hospitals are diverse as, unlike ordinary hospitals and central hospitals, service system of community hospitals is not clearly categorized into divisions. In each district, there is one community hospital with a number of beds ranging from ten, thirty, sixty, ninety, or one hundred and twenty. Nurses are operating as the first frontier to service the patients. They need to solve the problems and make decisions prudently to provide quality service as the patients expect. They always need to be active to handle dynamically changing situations and to operate under pressure and frustrating environment. Consequently, the administrator of community hospital needs to pay more attention to their staffs' operation and their working environment in order to create happiness and to find the way to encourage the staffs to operate with quality to meet the organizational goals.

In the researcher's point of view, happiness at work is essential as when a person is happy, positive effect happens to oneself and also to one's work. Nurses are those whose working nature is normally involved with stress and high level of stress would affect both physical and mental health. This could lead to lower quality of nursing services. The researcher is interested in studying factors that would reinforce happiness at work of the nurses especially in terms of leadership behavior and working environment influencing happiness at workplace of the nurses in Suratthani Community hospitals. The researcher faithfully hopes that the result of this study would be useful basic information for the hospital administrators as a direction to manage their organizations to be able to improve public health service quality, to reinforce good mental health of nurses, and to increase nursing quality and thus increase effectiveness of health related organizations.

2. Abstract

The objectives of the study of leadership behavior and working environment influencing to happiness at workplace of the nurses in Suratthani community hospitals are to understand leadership behavior, working environment, and level of happiness at workplace, and to understand influences of leadership behavior and working environment on happiness at workplace of the nurses in Suratthani community hospitals. This quantitative research collected data using opinion surveys

on 271 nurses from 18 community hospitals in Suratthani. The result of study revealed that; 1) Leadership behavior level of the nurses in Suratthani community hospitals is overall at moderate level. The leadership behavior can be categorized into 3 forms; Task-Oriented Behavior, Relation-Oriented Behavior, and Change-Oriented Behavior. 2) Working environment level of the nurses in Suratthani community hospitals is also at moderate level. 3) Level of Happiness at workplace of the nurses is relatively high. 4) The study of leadership behavior effect on happiness at workplace revealed that all the three forms of leadership behavior significantly correlate to happiness at workplace at statistical value of 0.01. Analysis of multiple regression value revealed that Relation-Oriented Behavior is the only form of leadership behavior that has effect on happiness at workplace. 5) The study of working environment effect on happiness at workplace showed that peer cohesion, supervisor support, and autonomy significantly affect happiness at workplace in overall picture. On the other hand, work pressure does not have significant effect on happiness at workplace with statistical value at 0.01. Multiple regression value analysis revealed that peer cohesion and autonomy significantly influence happiness at workplace. 6) The study of leadership behavior and working environment influencing happiness at work revealed that both leadership behavior and working environment significantly affect happiness at workplace.

3. Objectives

3.1 To study levels of leadership behavior and working environment of the nurses in Suratthani community hospitals

3.2 To study the level of happiness at work of the nurses in Suratthani community hospitals

3.3 To study the effect of leadership behavior and working environment influencing happiness at work of the nurses in Suratthani community hospitals

4. Hypothesis

4.1 Leadership behavior affects happiness at work of the nurses in Suratthani community hospitals

4.2 Working environment affects happiness at work of the nurses in Suratthani community hospitals

4.3 Leadership behavior and working environment affect happiness at work of the nurses in Suratthani community hospitals

5. Scope of Research

The scope of study is emphasized on leadership behavior and working environment that foster happiness at work of the nurses in Suratthani community hospitals. Also it is aimed to study the effect of leadership behavior and working environment influencing happiness at work of the nurses. The scope of research in terms of population and sample group is nurses in Suratthani community hospitals.

1) Two independent variables are 1. Leadership behavior including Task-Oriented Behaviors, Relation-Oriented Behaviors, and Change-Oriented Behaviors 2. Working environment including Peer cohesion, Supervisor support, Autonomy, and Work pressure.

2) Dependent variable in this study is Happiness at work which includes Connections, Love of the work, Work achievement, and Recognition

6. Research Methodology

This research is a quantitative study which surveyed on the opinions of the nurses in Suratthani community hospitals. The objective of study is to understand leadership behavior, working environment, and any obstructions hindering happiness at work so that this research result would be useful to improve effectiveness of the

organizations. The sample group includes 271 nurses in Suratthani community hospitals. Tool of study is questionnaires which are created based on related theories, documents, and researches and customized especially for this study by the researcher. The compiled questionnaires were then sent to three experts in order to find IOC (Index of item objective congruence). Cronbach's Alpha Coefficient of each question must yield reliability value of greater than 0.70. The survey for this study gained reliability value of 0.821.

7. Statistical Analysis

The researcher analyzed collected data using SPSS program for windows (Statistical Package for the Social Science). The data were processed and showed in statistical analytic table to be used to present and summarize the research result using statistical analysis data as followed;

7.1 Descriptive Statistics: to describe general characteristics of sample group. Employed descriptive statistics including percentage, mean, and standard deviation are used to analyze personal factor data of sample group in terms of gender, age, education level, nursing experience, and size of hospital they operate in.

7.2 Pearson's Product Moment Correlation Coefficient is used to analyze the relationship between leadership behavior and happiness at work, and between working environment and happiness at work.

7.3 Multiple Regression Analysis is employed to analyze the effect between leadership behavior and happiness at work and to analyze the effect between working environment and happiness at work of the nurses in Suratthani community hospitals.

8. Results

1) The study result according to the objective number 1 (to study levels of leadership behavior of the nurses in Suratthani community hospital) revealed that the sample group viewed the overall leadership behavior to be moderate at 3.23. This number coincided with the study of Umphol Laobhram (2006), which studied on the relationship between leadership behaviors of primary school principals and satisfaction at work of teachers in Suratthani Primary Educational Service Area Office. Umphol's study result revealed moderate level of overall leadership behavior. Considering each aspects of leadership behavior, the results are shown below.

First, in terms of Task-Oriented behaviors of leadership behaviors, the level is moderate with the mean value of 3.32. This explained that 18 principals in Suratthani community hospitals relatively have clear work management system. To keep discipline in operation of the organizations, the principals perform their roles through management planning and following organizational performances, or focusing on work achievement, or controlling efficient use of resources and human resources utilization to drive the organizations to the targeted goal.

Second, in terms of Relation-Oriented Behaviors, the level is also moderate with the mean value of 3.26. The principal in each community hospital might provide support in work improvement and self-improvement for the nurses in order to create collaboration among large number of the nurses. For examples, taking roles in supporting team improvement, giving proper advices to the staffs, providing job training closely, creating reliability and trust among the staffs, opening opportunities for the members to participate and freely share opinions about work and also opportunities to make decisions at work by themselves.

Third, in terms of Change-Oriented Behaviors, the mean value is moderate at 3.10. Principals of community hospitals in Suratthani have often supported skill training and team participation in order to drive cooperation to happen. They encourage change and sometimes they propose new projects and activities that help project vision of the organizations to the staffs in an interesting way. Additionally creating working climate that fosters trust at workplace is also encouraged.

2) The study result according to the objective number 2 (to study the level of working environment of the nurses in Suratthani community hospitals), the level of

working environment of the nurses in Suratthani community hospital is found to be moderate with the mean value of 3.28. The result is different from the study result of Kunlayarat Ongkhana (2006). Kunlayarat studied about the relationship between personal factors, self-esteem, and working environment, and happiness at work of the nurses in private hospitals in Bangkok. It was found that working environment level is high. Differing values from the two studies might be explained by different nature of private and community hospitals. As a government supported hospital, community hospital is facing relatively tougher condition in terms of budget and facility provision. Sometimes medical equipment is also insufficient, making working environment of the nurses in community hospital not as good as of the nurses in private hospital. Working environment could be considered into various aspects as followed.

In terms of Peer cohesion, the mean value is relatively high at 3.49. Social context of the people in the countryside of Thailand is still collective and traditionalism. People in the community tend to have intimate bonding (Kritsana Buakhemtong, 2004). Nurses in Suratthani community hospitals also live in the community so their relationship at work is also tightly cohered as well. As a human being living in the society, relationship is essential. For nurses, their work naturally requires interaction with others. Their work importantly needs team work not only within nurse team but also with interdisciplinary team as they also need collaboration with other health teams to perform their work. When the nurses could gain working support by having participation in team, having mental support from colleagues, getting collaboration when solving problems, and receiving support from supervisors, they could have working satisfaction. This would lead to happiness at work and effective working performance.

In terms of Supervisor support, the mean value yields moderate value at 3.09. This showed that the nurses might have not received support from their supervisors sufficiently. Some nurses do not work closely with their supervisors. So they might not receive certain sympathy from their supervisor as they expect. However, their supervisors might be around to cheer them up and help when problems occur. Nowadays, nursing service system of community hospitals has been reformed and raised the standard to be the same quality as the service system of private hospitals. The nursing management system is aimed to emphasize on participation of

the nurses, decentralized decision making, and modern rules which are practical and flexible to support the work quality.

In terms of Autonomy, the mean value is moderate at 3.34. Working system on the nurses in community hospitals started to be decentralized as the nurses could freely make decision in solving their work problems under their responsibilities. They also are given freedom to make decision in their operations according to Universal Coverage Health Insurance policy, which focuses more on primary operation and community hospital level rather than central hospital level. The nurses could work freely under their vocational scope. They could adjust their working method by themselves and they are allowed to use their creativity into their operation with the patients.

In terms of Work pressure, the mean value is 3.21, considered to be moderate. As the current working system of community hospitals is emphasized on providing services that create satisfaction of the clients. This policy causes stress and pressure among the nurses who normally operate under urgent situations and normally do not have relaxing time during operation, causing working productivity to be lowered. Even though the nurses normally face great level of work load, operate under stressful situations, work under pressured work and pressured environment, and work under long operating hours, the urgency of work could still create working pressure. However, pressure at work is acceptable among the nurses. Most of the nurses are able to control their pressure at work.

3) The study result according to the objective number 3 (to study the effect of leadership behavior and working environment influencing happiness at work of the nurses in Suratthani community hospitals) revealed relatively high level of happiness at work of the nurses in Suratthani community hospitals with the mean value of 3.68. The result coincides with the study results of Pannipa Suebsuk (2005) and of Jongjit Lertwibulmongkol (2004), which revealed high level of happiness at work of the nurses in public university hospitals. Furthermore, the study result also matches with Foren (2004)'s study result of high level of happiness at work of the nurses. As the nurses always interact with their colleagues and other people, this encourages collaboration and mutual problem solving. Happiness at workplace could be considered into various aspects as followed.

First, in terms of Connections, the nurses' happiness level is high at the mean value of 3.42. Work activities of the nurses normally require cooperation and interaction with other people, creating interpersonal relationship. This matches with Manion's (2003) concept, which stated that collaboration creates friendship at workplace and thus creates happiness. Manion's concept is employed to study on happiness at work of the nurses. Furthermore, at work, nurses receive collaboration and amiability from colleagues. They congratulate their colleagues on honoring or awarding events. The staffs in the organization have good communication. When problems arise, the staffs receive help from other staffs in the organization. Apart from giving and receiving help from one another, the staffs also share their opinions towards one another.

Second, in terms of Love of the work, the average happiness level is as high as 3.82. Nurses are proud of their current work and responsibility. They are determined to complete their work and they would do everything that would help them to complete the work. Working closely with patients and patients' relatives as their main duty, the nurses' work expresses their intention, determination, commitment, and attention at work. The nurses in Suratthani community hospitals feel responsible to their work and are happy with their work. They are enthusiastic at work.

Third, in terms of Work achievement, nurses reported happiness level with the mean value of 3.70. They regard that their work with patient is valuable. They reflect that their works make others safe. Being a nurse is to provide assistance, care, and attention. Viewing their work as socially beneficial, they are having positive attitudes towards their work. They feel proud and happy to work on what they like and happy with the work they accomplish. Such positive feelings make them perform quality work and become the source of their will power (Siriporn Tantipoonwinai, 1995). In addition, the role as a nurse gives them authority to make decision, and freedom at work under their working scope. This makes them proud and pleased of what they do (Somjit Hanucharoenkul, 1995), causing their work performance to be desirable and thus resulting in happiness (Abhisit Vejjajiva, 2004).

Forth, in terms of Recognition, the mean level is quite high at 3.79. Nurses in community hospitals in Suratthani receive trust and reliability in their abilities from colleagues, patients, and patients' relatives. Their colleagues, patients, and patients'

relatives believe in the nurses' capability that they feel they could ask for help and advice from the nurses. When their supervisor accept their potential to deal with assigned responsibilities and their interpersonal interaction skills, he or she would assign them more important responsibilities, making them feel recognized and trusted, and thus making them happy. This coincides with Manion's (2003) concept which stated that a person will be happy when he or she feels recognized and trusted.

3) The study result according to the objective number 3, the effect of leadership behavior and working environment influencing happiness at work of the nurses in Suratthani community hospitals, revealed that all the three types of leadership behaviors and four dimensions of working environment cannot be strictly separated individually. The nurses could perceive both leadership behavior and working environment at the same time. The researcher would like to present the discussion as followed.

The research result of 3 types of leadership behavior: Task-Oriented Behaviors, Relation-Oriented Behaviors, and Change-Oriented Behaviors, revealed that these three have significant relationship at statistical value of 0.01 with correlation coefficient of 0.321. Using these three factors to analyze which factors would affect happiness at work, it is found that only Relation-Oriented Behaviors clearly affects happiness at work of the nurses in community hospitals in Suratthani. This could be inferred that if the hospital or organization supports development of Relation-Oriented leadership behavior, happiness at work of the nurses tend to increase. This inference matches with what Sermsak Wisalaporn (2002) stated about his idea of Relation-Oriented behaviors. According to Sermsak, Relation-Oriented behaviors are leaders who regard the importance of honoring their team players, respecting the players' responsibility based on trust not command, expressing friendliness, trusting and getting close to their subordinates. Such behaviors create satisfaction and happiness at work of the subordinates. The research of academicians: Friedrich, Mumford, Vessey, Beeler and Eubanks (2010: 6-29) yielded the result in the same direction. They researched on leaders at every management level in the organization at individual, group, and organizational levels, on the dimension that supports happiness in the organization. They found that Relation-Oriented behavior has the clearest influential relationship to happiness at work.

The research result of 4 dimensions of working environment revealed that Peer cohesion, Supervisor support, and Autonomy have significant relationship at statistical value of 0.01 with correlation coefficient of 0.411. Work pressure does not have significant relationship with happiness at work at statistical value of 0.01. By analyzing the three correlated dimensions: Peer cohesion, Supervisor support, and Autonomy, to derive which factors affect happiness at work, it is found that Peer cohesion and Autonomy have effect on happiness at work. The research result is supported by Warr's (2007) idea that happiness at work is created by characteristics of working environment. When a person gets what he or she desires, he or she feels happy when working. That is if the more the organization could create better working environment that the staffs could work with autonomy, be able to make decision or operate on their own, receive reliability, and brainstorm and collaborate with colleagues, the higher satisfaction at work and the more happiness within the organization will happen.

To summarize the research result of the study on leadership behavior and working environment influencing happiness at work of the nurses in Suratthani community hospitals, both leadership behavior and working environment have influence on happiness at work of the nurses in Suratthani community hospitals. The result is in the same direction as Yukl's (2006) concept that there is no best stereotype of behavior for any organizations. Leadership behaviors in each organization differ accordingly to the situations in that organization in order to create working environment that supports the staff collaboration to create the greatest benefit to the organization.

9. Recommendations

9.1 Policy Recommendation

9.1.1 The organizations should revise policy and management settings and job descriptions to encourage the staffs to take part in internal planning. This would help the organizations to allocate the work and assess the performance to best fit with the actual job responsibilities of the staffs.

9.1.2 The organizations should improve their work improvement program and assign roles and responsibilities according to the staffs' knowledge and abilities by using work allocation or work rotation in order to balance the work load of the staffs within the team.

9.2 Recommendation on Operation

9.2.1 The management executive should arrange favorable incentive systems for the nurses to encourage the nurses' willingness to accomplish the working target, to create good working environment, and to build will power, consequently resulting in happiness at work.

9.2.2 The management executive should check up their team operations on regular basis to listen to and discuss on problems faced by the nurses. This is to strengthen good relationship between the leader and the subordinates.

9.2.3 The management executive should consider the amount of work load to manage proper work force and put the right person to the right job. He or she should ensure medical equipment is sufficient and ready to use for good management purpose. He or she should also create comfortable working climate to reduce work pressure of the nurses.

9.3 Recommendations for further research in the future

9.3.1 This research studied solely on happiness at work of the nurses in community hospitals in Suratthani. Meaning that there could be some difference between community hospitals in Suratthani and other hospitals, thus the research result on other hospitals could be different from this research result. The working context, for example, of community hospitals in Suratthani and other hospitals might be different e.g. welfare system, human resource development program, differing patients' factors, etc. There should be further study on happiness at work of other hospitals in the future.

9.3.2 This research focused on the factors of leadership behaviors and working environment and their effects on happiness at work. There should be further research on other factors that might affect happiness at work of the nurses such as roles of operation and family support.

9.3.3 This research is a quantitative research with the objective to derive a pattern in form of statistical data. For the further study, it is recommended using qualitative research to collect insight data from each hospital into the study.

บรรณานุกรม

- กรวิกา พรหมจวง. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดขององค์กรกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- กระทรวงสาธารณสุข. (2554). *รายงานทรัพยากรสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.*
- กองบรรณาธิการ. (2544). *การปฏิรูประบบราชการไทย. วารสารพยาบาล 16(1) : 1-5.*
- กัลยารัตน์ อ้องคณา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าแบบอิสระ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสวนปรุง. (2545). *ความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง. รายงานการวิจัยคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสวนปรุง.*
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจใน งาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการมหาวิทยาลัยของรัฐวิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- จรัสศรี ไกรนที. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ใน โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2553). *การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression). [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.watpon.com> (31 กรกฎาคม 2555).*
- นพดล กรรณิกา. (2551). *ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace). [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.ryt9.com/s/abcp/481508/> (7 กันยายน 2555).*
- นิภาพร โชนพวงศ์. (2547). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้นำ และการบริหารงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาล*

- ราชบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นิรมล พิมพ์น้ำเย็น. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับผลิตผลของความคิดสร้างสรรค์ ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ ปรินญาณิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บำเรอ จรเกตุ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับรูปแบบการสื่อสารของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผดุงครรภ์ศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประภัตสร ฉันทศรัทธาการ และยุพิน อังสุโรจน์. (2546). การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์. วารสารประชากรศาสตร์.
- ประภารัตน์ แบนทนต์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปรินญาณิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2543). เศรษฐกิจพอเพียงและแนวทางพลิกฟื้นเศรษฐกิจสังคม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์
- ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม ในการทำงานกับ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการงานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปรินญาณิพนธ์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณี สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ วิทยานิพนธ์ปรินญาณิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2545). นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย คณะพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วนิภา ว่องวิณะ. (2535). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงานภูมิหลังกับความสามารถในการทำงานตามการรับรู้ของตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไลพร มณีพันธ์. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร ดันติพลวินัย. (2538). *การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ ชุนทดคล้าย. (2546). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. นนทบุรี : ออฟเซ็ทเพรส
- ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน. (2551). *การประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) : กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร*. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.ryt9.com> (19 สิงหาคม 2555).
- สมจิตร หนูเจริญกุล(2541). *บทบรรณาธิการ : การพัฒนาการบริหารมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ*. วารสารรามาชิตี.
- สอาด วงศ์อนันต์นันท์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุดารัตน์ เหลาฉลาด. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538. *ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ*. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). *การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (2547). *การบรรยายความสุขในการทำงาน.* กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- Andrews,F.M. and Whithey. (1978). *Social indicators of well-being.* New York: Plenum.
- Carol D. Ryff. (1989). *Happiness is everything, or is it? Exploratory on the meaning of psychological well-being.* Journal of personality and social psychology: 1069-1081.
- Chiumento Consulting. (2007). *Survey spotlight: happiness at workplace.* Bulletpoint publications Limited.
- Dee A. Bartrum.(2006). *Job change and job insecurity in the police service : Applying the cognitive- motivational-relation theory of emotion.* Thesis. Faculty of Health. Griffith University.
- Dessler Gary.(2006). *A Framework for Human Resource Management.* (4thed.)New York :Prentice Hall.<http://www.oceo.wa.gov.au/>
- Friedrich, Tamara L.; Mumford, Micale D.; Vessey, Brandon; Beeler, Cheryl K. and Eubanks, Dawn L. (2010). Leading for Innovation. *Studies of Management and Organization.* 2 (Summer): 6-29.
- Kanokporn Nitnitiphut. (2007). *The concept of happiness: The bridge between western and eastern thought, and empirical evidence of Bangkokian's happiness determinant.* Thesis. Faculty of Economics. Thammasat University.
- Likert, Rensis. (1961). *New Pattern of Management.* New York: McGraw-Hill.
- Lu Luo and Shih J.B. (1997). *Source of Happiness : A quality approach.* The Journal of Social
- Marilyn Gardner. (2004). *7 Things That Will Make You Happy at Work.* [Online]. Available
- Moos, R. H. (1994). *Work Environment Scale Manual.* 3rd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists. Psychology:137(2),181-187.
- Roger Martin. (2005). *The power of happiness.* Rotman Magazine Spring/Summer: 5-9
- Yukl, G. A.(2006). *Leadership in Organizations.* 6th ed. New York: Prentice-Hall .

ภาคผนวก

แบบสอบถามชุดที่

--	--	--



แบบสอบถามข้อมูลพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
เรื่อง พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

คำถามในแบบสอบถามประกอบไปด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น

ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลทุกอย่างที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนั้นจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และจะไม่มีการนำไปเปิดเผยในที่ใดๆ จึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรของท่านต่อไป

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

(นางสาวเสาวภา จตุทอง)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 - 30 ปี☐ 31 - 40 ปี☐ 41 - 50 ปี☐ 51 - 60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี☐ ปริญญาโท☐ ปริญญาเอก

4. สถานภาพ

☐ โสด☐ สมรส☐ หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่

5. ท่านมีประสบการณ์ทำงานระดับพยาบาลวิชาชีพ.....ปี

6. โรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานเป็นโรงพยาบาลขนาด.....เตียง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว (“ผู้นำ”ในที่นี้ หมายถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนที่ท่านสังกัดอยู่)

พฤติกรรมผู้นำ ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นเหล่านี้ อย่างไร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน</u>					
1. ผู้นำของท่านมีความชัดเจนในการจัดระบบงาน					
2. ผู้นำของท่านกำหนดบทบาทของสมาชิกในการทำงานอย่างชัดเจน					
3. ผู้นำของท่านมีการวางแผนการจัดการและดำเนินงานตามนโยบายตามที่ได้วางไว้อย่างเคร่งครัด					
4. ผู้นำของท่านให้ความสำคัญกับการสั่งการหรือการควบคุม					
5. ผู้นำของท่านยึดมั่นในการรักษาความเที่ยงตรง และความมั่นคงในกระบวนการทำงาน					
6. ผู้นำของท่านยึดมั่นในความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด					
<u>ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์</u>					
7. ผู้นำของท่านคอยดูแลให้ความช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน					
8. ผู้นำของท่านให้สนับสนุนการพัฒนางาน หรือ พัฒนาตัวบุคลากรทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง					

พฤติกรรมผู้นำ ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นเหล่านี้ อย่างไร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. ผู้นำของท่านสนใจในปัญหาการทำงาน และมักคอยให้คำปรึกษากับบุคลากร ทางการพยาบาล					
10. ผู้นำของท่านส่งเสริมความร่วมมือใน การทำงานที่เป็นหมู่คณะ					
11. ผู้นำของท่านเปิดโอกาสบุคลากร ทางการพยาบาลมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
12. ผู้นำของท่านให้โอกาสบุคลากร ทางการพยาบาลตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					
<u>ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง</u>					
13. ผู้นำของท่านทำให้วิสัยทัศน์ของ องค์กร เป็นที่น่าสนใจในความรู้สึกของ บุคลากรทางการพยาบาล					
14. ผู้นำของท่านนำเสนอโครงการหรือ กิจกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ					
15. ผู้นำของท่านผลักดันให้เกิดความ ร่วมมือ หรือสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กร					
16. ผู้นำของท่านสร้างบรรยากาศการทำงานใน หน่วยงานให้เกิดความไว้วางใจกันในระดับสูง					
17. ผู้นำของท่านสนับสนุนการเสริมสร้าง ทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงาน					
18. ผู้นำของท่านมีระบบการให้สิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคลากรทางการพยาบาลรู้สึกอยาก ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล
ชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ
สภาพแวดล้อมการทำงานตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

สภาพแวดล้อมการทำงาน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นเหล่านี้ อย่างไร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
1. ท่านมีกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกันกับ ผู้ร่วมงานนอกเวลางาน					
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในโรงพยาบาลที่ ท่านสังกัดอยู่					
3. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับ เพื่อนร่วมงานได้					
4. ท่านสามารถวิพากษ์วิจารณ์เพื่อน ร่วมงานด้วยกันในเรื่องเล็กน้อยๆ					
5. ผู้ร่วมงานมีความเป็นมิตรและมีเจตนาดี ที่ดีต่อกัน					
6. ผู้ร่วมงานมีความผูกพันเหนียวแน่นกับ ท่าน					
ด้านการได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา					
7. ผู้บังคับบัญชามาดูงานเยี่ยมชมการทำงาน ด้วยตนเองในหน่วยงานของท่าน					
8. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและ ช่วยเหลือ เมื่อท่านเกิดปัญหาใดๆ					
9. ผู้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะรับฟังและ อภิปรายเกี่ยวกับเรื่องที่บุคลากรมีความ กังวลใจ					

สภาพแวดล้อมการทำงาน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นเหล่านี้ อย่างไร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านนำปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลมาร่วมกันหาแนวทางแก้ไข					
11. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับและกล่าวคำชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
12. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพทุกท่านสามารถพัฒนาการพยาบาลให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น					
<u>ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน</u>					
13. ท่านได้นำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมทางการพยาบาลให้กับผู้ป่วย					
14. ท่านมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง กำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง					
15. ท่านสามารถทำงานได้อย่างอิสระในขอบเขตวิชาชีพ					
16. ท่านได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลได้ด้วยตนเอง					
17. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
18. ท่านสามารถแสดงกิริยาหรือความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมาได้					

สภาพแวดล้อมการทำงาน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นเหล่านี้ อย่างไร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านความกดดันในงาน</u>					
19. ท่านไม่มีเวลาผ่อนคลายในระหว่างการทำงาน					
20. จำนวนผู้ป่วยในโรงพยาบาลของท่านมีมากเกินไปที่จะให้การดูแลที่ดีได้					
21. เครื่องมือเครื่องใช้ในโรงพยาบาลของท่านมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ					
22. การทำงานประจำวันทำให้ท่านเกิดความเครียด					
23. ท่านได้รับงานที่มีการกำหนดระยะเวลาจำกัด					
24. ท่านต้องใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงานแต่ละวัน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล

ชุมชน จังหวัด สุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความสุขในการปฏิบัติงาน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นเหล่านี้ อย่างไร	ระดับความสุข				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>การติดต่อสัมพันธ์</u>					
1. บุคลากรในองค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกัน					
2. คนในหน่วยงานของท่านมีการพึ่งพาอาศัยกัน มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
3. ท่านให้การช่วยเหลือ เมื่อบุคคลอื่นต้องการความช่วยเหลือ					
4. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลในองค์กร					
5. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานจะแสดงความยินดีต่อบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงาน					
6. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในโรงพยาบาลของท่าน					
<u>ความรักในงาน</u>					
7. ท่านมีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
8. ท่านเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกว่าการเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					

ความสุขในการปฏิบัติงาน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นเหล่านี้ อย่างไร	ระดับความสุข				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. ท่านมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงาน					
10. ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาขณะที่อยู่ในที่ทำงาน					
11. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ปัจจุบัน					
12. ท่านจะมาทำงานก่อนเวลาและจะกลับช้ากว่าเวลาเลิกงานเป็นประจำ					
ความสำเร็จในงาน 13. ท่านได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้					
14. ท่านสามารถทำงานในลักษณะที่ทำ หายได้สำเร็จ					
15. ในบางสถานการณ์ท่านรู้สึกว่าการ ทำงานล่วงเวลาเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้งาน สำเร็จ					
16. ท่านได้รับสิ่งตอบแทนเมื่อท่านทำงาน สำเร็จ					
17. งานที่ท่านทำ มีส่วนทำให้องค์กรเกิด การพัฒนา					
18. การทำงานของท่านจะเป็นการช่วย ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพได้					
การเป็นที่ยอมรับ 19. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและทีมสุขภาพ ในองค์กร					

ความสุขในการปฏิบัติงาน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นเหล่านี้ อย่างไร	ระดับความสุข				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20. ผู้ป่วยให้การยอมรับในความสามารถของท่าน					
21.ญาติผู้ป่วยมาพบท่าน เพื่อขอความช่วยเหลือและคำแนะนำ					
22. บุคลากรในหน่วยงานอื่นยอมรับในความสามารถของท่าน					
23. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆของหน่วยงาน นอกเหนือจากงานประจำ					
24. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นในความสามารถของท่าน					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

นางสาวเสาวภา จตุทอง



COA.No. 2012/376.2812

Documentary Proof of The Committee for Research Ethics (Social Sciences)

Title of Project:	Leadership Behavior and Working Environment Influencing to Happiness at Workplace of Nurses in Suratthani Community Hospitals
Principal Investigator:	Miss Souwapa Jatuthong
Name of Institution:	Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University
Approval includes:	1) MU-SSIRB Submission form version received date 12 November 2012 2) Participant Information sheet version 25 December 2012 3) Informed Consent form version date 12 November 2012 4) Questionnaire received date 12 November 2012

The Committee for Research Ethics (Social Sciences) is in full compliance with International Guidelines of Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

Date of Approval:	28 December 2012
Date of Expiration:	27 December 2013

Signature of Chairman:.....
(Emeritus Professor Santhat Sermstri)

Signature of Head of the Institute:.....
(Assoc.Prof.Dr.Wariya Chinwanno)
Dean of Faculty of Social Sciences and Humanities

Office of The Committee for Research Ethics (Social Sciences), Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University
Phuttamonthon 4 Rd., Salaya, Phuttamonthon District, Nakhon Pathom 73170. Tel.(662) 441 9080 Fax.(662) 441 9081

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล

นางสาวเสาวภา จตุทอง

วัน เดือน ปีเกิด

6 สิงหาคม 2531

สถานที่เกิด

จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประเทศไทย

ประวัติการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, พ.ศ. 2553

สำเร็จการศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ. 2556

สำเร็จการศึกษาปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะและ

การจัดการภาครัฐ

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้

103 ม.9 ต.ดอนสัก อ.ดอนสัก จ.สุราษฎร์ธานี 84220

โทร. 085-477-9230

E-mail. Tomoku_angel@hotmail.com