

## รายงานการวิจัย

### ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราดูร

พัชรี ศรีธัญรัตน์\*  
 ดร. วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล\*\*

Sritunyarat, P., & Iemsawasdikul, W.

Relationships between personal factors, work empowerment and work happiness of professional nurses in Bamrasnaradura Infectious Disease Institute.

Thai Journal of Nursing, 62(2), 10-17, 2013.

Key Words: Work Empowerment, Work Happiness, Professional Nurse, Bamrasnaradura Infectious Disease Institute.

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน และความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราดูร และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการและระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ไม่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลและหัวหน้างาน กลุ่มการพยาบาล สถาบันบำราศนราดูร จำนวน 149 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน และ 3) ความสุขในการทำงาน หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3

ได้เท่ากับ 0.88 และ 0.86 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพมีอายุเฉลี่ย 37.75 ปี ส่วนใหญ่เป็นโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 13.76 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 27,426.44 บาท ได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานและมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ( $r = 0.482$ ) กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การศึกษานี้ทำที่ พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

\* พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ สถาบันบำราศนราดูร

\*\* รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

### Abstract

The objectives of this descriptive research were to study; 1) personal factors, work empowerment and work happiness of professional nurses in Bamrasnaradura Infectious Disease Institute, and 2) relationships between personal factors, work empowerment and work happiness of professional nurses. The purposive sample comprised of 149 expert and professional nurses who worked at Bamrasnaradura Infectious Disease Institute at least one year. Research instrument was questionnaire consisted of 3 parts: personal data, work empowerment and work happiness. The reliability coefficients of part 2 and 3 were 0.88 and 0.86 respectively. The data were analyzed for frequency, percent, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation, and Chi-square test.

The results showed that the average age of professional nurses were 37.75, most of them were single and held bachelor degree, their average experience was 13.76 years, average revenue was 27,426.44 bahts per month. Work empowerment and work happiness were at high level. Work empowerment significantly correlated with work happiness ( $r=0.482$ ,  $p < .05$ ) but there were no correlation between age, marital status, educational level, work experience and income with work happiness.

### ความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้วงจรการพัฒนากระบวนการสุขภาพที่เคยมีลักษณะค่อยเป็นค่อยไปและใช้เวลานาน ต้องเกิดการปรับเปลี่ยนในลักษณะของการปฏิรูปที่ฉับไวขึ้น ดังนั้นบุคลากรสาธารณสุขซึ่งรวมถึงพยาบาลวิชาชีพ จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รวมทั้งตอบสนองของความคาดหวังของสังคมที่มีต่อพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราดูร เป็นหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจในการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี โดยทำการศึกษา วิจัย พัฒนา และถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยีในการตรวจ วินิจฉัย ส่งเสริมป้องกัน รักษา ฟื้นฟู เพื่อควบคุมโรคและภัยสุขภาพ แก่บุคลากรสาธารณสุขและประชาชน รวมทั้งให้บริการสุขภาพแก่ผู้ป่วยแบบองค์รวม (สถาบันบำราศนราดูร, 2555) ภารกิจดังกล่าว ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีจำนวน และ

ปฏิบัติงานใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุด ตลอด 24 ชั่วโมง ต้องพบความเสี่ยงต่อโรคติดต่อ ความหุดหู่ ความสูญเสีย มีโอกาสเกิดความเครียดจากการทำงานได้มาก ประกอบกับปัจจุบันมีจำนวนผู้ใช้บริการสูงมากขึ้นจากจำนวน 210,474 ราย ในปี 2553 เป็น 220,979 ราย ในปี 2554 (สถาบันบำราศนราดูร, 2555) จึงมีผลให้พยาบาลวิชาชีพต้องทำงานหนัก อาจเกิดปัญหาสุขภาพได้ และปัจจุบันมีการเรียกร้องของผู้ใช้บริการมากขึ้น สถานบริการสาธารณสุขจึงต้องพัฒนาคุณภาพบริการการพยาบาล อีกทั้งต้องได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (2543) ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานหลายด้าน เกิดความรู้สึกไม่มีอิสระในการทำงาน ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถูกจำกัดขอบเขตและหน้าที่การทำงาน ประกอบกับนโยบายการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ก่อให้เกิดการขาดแคลนพยาบาล

วิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพทำงานหนักเกินกำลังความสามารถ เกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน เป็นเหตุให้พยาบาลวิชาชีพลาออกเพิ่มขึ้น การศึกษากำลังคนของพยาบาลวิชาชีพ ของ กฤษดา แสงวงศ์ (อ้างถึงใน สำนักการพยาบาล, 2551) พบว่า ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2548 มีพยาบาลวิชาชีพในวัยทำงาน 97,942 คน ต้องการพยาบาลวิชาชีพ 119,700 คน อัตรากำลังเต็ม (FTE) ยังขาดพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณ 31,260 อัตรากำลังเต็ม

ความสุขในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ความสุขนี้เกิดจากปัจจัยสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล องค์การ ผู้บริหาร งาน และผู้ร่วมงาน (บุญใจ ศรีสถิตยน์ราฎร, 2550)

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ (ปริยาพร วงศ์อนุโรจน์, 2543) ส่วนปัจจัยด้านผู้บริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานจะมีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำ ความไว้วางใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (บุญใจ ศรีสถิตยน์ราฎร, 2550)

การเสริมพลังอำนาจในงาน เป็นการรับรู้ของบุคคลต่อกระบวนการที่ช่วยให้ตนเองมีความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยได้รับอำนาจจากผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน และการให้โอกาสในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในตนเอง ความเป็นอิสระ ความรู้สึกมีคุณค่า ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์การ ประกอบด้วย การได้รับทรัพยากร การได้รับข้อมูล

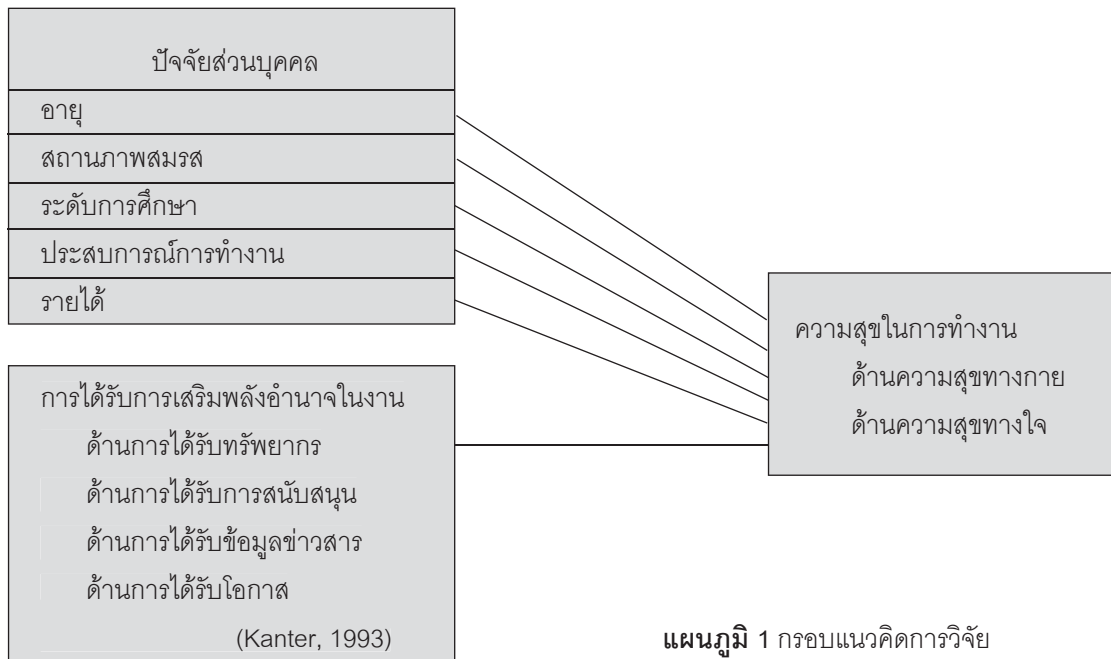
ข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน และการได้รับโอกาส (Kanter, 1993) เพื่อให้การดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน ฉะนั้นการที่พยาบาลวิชาชีพทำงานในวิชาชีพได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานในวิชาชีพและเพิ่มผลผลิตหรือคุณภาพในการบริการพยาบาล จะส่งผลให้ผู้ให้บริการได้รับบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาในเรื่องนี้ เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรทางการพยาบาล อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บุคลากรคงอยู่ในองค์กรเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินการตามภารกิจของสถาบัน บำราศนราฎรต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน และความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราฎร
2. หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ และการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราฎร

### สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลและการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราฎร



แผนภูมิ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

**ชนิดของการวิจัย** เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ และพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ กลุ่มการพยาบาล สถาบันบำราศนราดูร

**กลุ่มตัวอย่าง** จำนวน 149 คนเลือกแบบเจาะจง โดยเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี และไม่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลและหัวหน้างาน

**เครื่องมือวิจัย** เป็นแบบสอบถาม มี 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามแบบเลือกตอบและปลายเปิด จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในสถาบันฯ รายได้ และประเภทการจ้างงาน

ส่วนที่ 2 การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน ใช้ของภาวดี จิวแหยม (2553) สร้างตามแนวคิดของ Kanter

(1993) มีจำนวน 36 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับทรัพยากร มี 9 ข้อ 2) การได้รับการสนับสนุน มี 7 ข้อ 3) การได้รับข้อมูลข่าวสาร มี 7 ข้อ และ 4) การได้รับโอกาส มี 13 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน ใช้ของ ภาวดี จิวแหยม (2553) ซึ่งเป็นผู้สร้าง มีจำนวน 13 ข้อ ประกอบด้วย ความสุขทางกาย 3 ข้อ และความสุขทางใจ 10 ข้อ มีข้อความทางบวก 6 ข้อและทางลบ 4 ข้อ

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.97 และ 1.00 นำแบบสอบถามไปใช้กับพยาบาลวิชาชีพสถาบันโรคทรวงอก จำนวน 30 คน หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงได้เท่ากับ 0.96 และ 0.91 ตามลำดับ การตอบใช้มาตรประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด กำหนดคะแนนของข้อความทางบวกเป็น 5-1 ข้อความทางลบเป็น 1-5

การแปลผลระดับใช้ค่าเฉลี่ย (ประคอง กรวรรณสุด, 2542) ดังนี้ 4.50-5.00 สูงมาก 3.50-4.49 สูง 2.50-3.49 ปานกลาง 1.50-2.49 ต่ำ และ 1.00-1.49 ต่ำมาก

**วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้รับอนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถาบันบำราศนราดรุร เข้าพบหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเพื่อชี้แจงการวิจัย มอบแบบสอบถามให้ผู้ประสานงานของกลุ่มการพยาบาลนำไปแจกแก่พยาบาลวิชาชีพทุกคนและขอให้ส่งคืนภายใน 2 สัปดาห์ โดยใส่ซองปิดผนึก ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืนได้ที่สมบูรณจำนวน 149 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา งานวิจัยได้ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้วิจัยจัดทำจดหมายขอความร่วมมือและชี้แจงผู้ตอบแบบสอบถามให้มีสิทธิ์ปฏิเสธการตอบแบบสอบถามโดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน ข้อมูลถือเป็นความลับ นำเสนอผลการศึกษาใช้ภาพรวม และให้ลงนามในแบบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

**การวิเคราะห์ข้อมูล** โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและใช้ไคสแควร์สำหรับข้อมูลที่มีการวัดระดับนามบัญญัติ และการสรุปเนื้อหา

**ตาราง 1** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานรายด้านและโดยรวม (n = 149)

การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.77	0.60	สูง
ด้านการได้รับการสนับสนุน	3.74	0.66	สูง
ด้านการได้รับทรัพยากร	3.67	0.56	สูง
ด้านการได้รับโอกาส	3.51	0.69	สูง
<b>โดยรวม</b>	<b>3.64</b>	<b>0.58</b>	<b>สูง</b>

## ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน และความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราดรุร

พยาบาลวิชาชีพมีอายุเฉลี่ย 37.75 ปี (SD = 11.04) ร้อยละ 36.9 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 93.3 เป็นหญิง ร้อยละ 53.6 เป็นโสด ร้อยละ 88.6 มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 13.76 ปี (SD = 11.52) ร้อยละ 49 มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-10 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 27,426.44 บาท (SD = 8,982.08) ร้อยละ 34.2 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท และร้อยละ 87.2 มีตำแหน่งข้าราชการ พยาบาลวิชาชีพได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน โดยรวมสูง ( $\bar{X}$  = 3.64, SD = 0.58) และในรายด้านสูงทุกด้าน โดยด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 3.77, SD = 0.60) และการได้รับโอกาสมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}$  = 3.51, SD = 0.69) (ตาราง 1)

พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานโดยรวมสูง ( $\bar{X}$  = 3.71, SD = 0.60) และในรายด้านสูงทุกด้าน โดยความสุขด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 3.75, SD = 0.61) และความสุขกายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}$  = 3.59, SD = 0.73)

2. ผลหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ และการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันบำราศนราดูร พบว่าการได้รับการเสริมพลังอำนาจ

ในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ( $r = 0.482$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 2) ส่วน อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

**ตาราง 2** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$  /  $\phi$ ) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานกับความสุขในการทำงาน ( $n = 149$ )

ตัวแปร	r	phi
ปัจจัยส่วนบุคคล		
อายุ	0.095	
สถานภาพสมรส		0.127
ระดับการศึกษา		0.089
ประสบการณ์การทำงาน		0.113
รายได้	0.117	
การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน	<b>0.482*</b>	

\*  $p < .05$

### การอภิปรายผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพ มีความสุขในการทำงานโดยรวมและในด้านกายและจิตใจอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพส่วนมากมีอายุมากกว่า 30 ปี อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นมีวุฒิภาวะทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สติปัญญา และสังคมสูง สามารถปรับตัวต่อสิ่งต่างๆ ได้ดี ประสบความสำเร็จในชีวิต (รัตนา ลีวานิช, 2539) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 27,426.44 บาท ซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีวิต สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานด้านสรีรวิทยา และเป็นข้าราชการ ร้อยละ 87.2 ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 13.76 ปีจึงมีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูง สามารถแก้ไขปัญหาได้ดี สอดคล้องกับ ภาวดี จิวแหยม (2553) ที่

พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลพบุรี มีความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมสูง

พยาบาลวิชาชีพได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานโดยรวมสูงเนื่องจากปัจจุบันมีภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับพยาบาลมากขึ้น สอดคล้องกับ ชนิษฐา แก้วกัลยา (2547) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานโดยรวมและรายได้ด้านอยู่ในระดับสูง

ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากข้อมูลข่าวสารขององค์กรที่เป็นประโยชน์จะช่วยให้บุคลากรพยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ข้อมูลที่สำคัญ

ได้แก่ นโยบาย พันธกิจ ผลการดำเนินงาน และการปรับเปลี่ยนองค์กร (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2550) และสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (2543) ให้ความสำคัญกับการกระจายข้อมูล การแจ้งข่าวสารให้ทุกคนในองค์กรทราบ สอดคล้องกับ ชนิษฐา แก้วกัลยา (2547) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานด้านข้อมูลข่าวสารสูง

2. จากผลการวิจัย พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยเพียงบางส่วน เนื่องจาก การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานไม่ว่าจะเป็นด้านการได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับโอกาส (Kanter, 1993) เป็นการเสริมสร้างและเพิ่มพูนศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สามารถควบคุมและจัดการกับวิถีชีวิตของตนเองได้ มีอิสระในการ

ตัดสินใจ มีการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้เชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจและยึดมั่นกับงาน พร้อมที่จะสร้างงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น (รัตนา ลือวานิช, 2539) สอดคล้องกับ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่พบว่า การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ( $r = 0.51$ ) ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารทางการพยาบาล ควรให้การเสริมพลังอำนาจในงานในทุกด้านแก่พยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน อัตราการลาออก โอนย้าย ความตั้งใจอยู่ทำงาน ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น นโยบายการบริหารงาน ระบบการบริหารบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร ผลตอบแทน สิทธิและสวัสดิการ และพัฒนารูปแบบในการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

### เอกสารอ้างอิง

- ชนิษฐา แก้วกัลยา. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประคอง กรรณสูต. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุโณทัย. (2543). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพกรุงเทพ.
- ภาวดี จิวแหยม. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลพบุรี*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัตนา ลีอวานิช. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันบาราศนราดูร. (2555). *ข้อมูลพื้นฐานของโรงพยาบาล*. นนทบุรี: ผู้แต่ง.
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2543). *มาตรฐาน HA และเกณฑ์พิจารณาบูรณาการภาพรวมระดับโรงพยาบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: ดีไซน์ดี.
- Kanter, R.M. (1993). *Men and women of the corporation* (1st ed.). New York: Basic Books.