

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของความสุขในการปฏิบัติงาน การรับรู้คุณค่าในตน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) ตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 4 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร โรงพยาบาลชลบุรี โรงพยาบาลระยอง และโรงพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี จำนวน 372 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม 5 ตอน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 51.34) เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 98.66) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 51.08) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรี (ร้อยละ 96.51) ปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี (ร้อยละ 52.15) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่แผนกศัลยกรรม (ร้อยละ 27.15) และรองลงมาปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยหนัก (ร้อยละ 26.61)

2. ความสุขในการปฏิบัติงาน การรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการทำงานเป็นทีม

2.1 ความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมาก ($M = 3.51$, $SD = 0.45$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยในด้านความสัมพันธ์มีค่ามากที่สุด ($M = 3.67$, $SD = 0.56$) จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความรักในงานและด้านความสำเร็จในงาน ($M = 3.64$,

SD = 0.58 และ $M = 3.35$, SD = 0.53 ตามลำดับ) โดยในด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.35$, SD = 0.45) จัดอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ระดับการรับรู้คุณค่าในตนในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมาก ($M = 3.70$, SD = 0.46) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยในด้านการมีคุณความดี มีค่ามากที่สุด ($M = 4.09$, SD = 0.57) จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการมีความสามารถและด้านการมีความสำคัญ ($M = 3.62$, SD = 0.54 และ $M = 3.59$, SD = 0.47 ตามลำดับ) โดยด้านการมีอำนาจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.49$, SD = 0.59) จัดอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมาก ($M = 3.52$, SD = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยในด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร มีค่ามากที่สุด ($M = 3.81$, SD = 0.95) จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการได้รับโอกาสและด้านการได้รับการสนับสนุน ($M = 3.46$, SD = 0.72 และ $M = 3.45$, SD = 0.62 ตามลำดับ) และด้านการได้รับทรัพยากร มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.27$, SD = 0.72) จัดอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 การทำงานเป็นทีมในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมาก ($M = 3.59$, SD = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยในด้านการร่วมมือ มีค่ามากที่สุด ($M = 3.75$, SD = 0.58) จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการประสานงาน ($M = 3.63$, SD = 0.57 และ $M = 3.58$, SD = 0.59 ตามลำดับ) และด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 0.89$, SD = 0.15)

3. ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับการรับรู้คุณค่าในตน ($r = .751$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการปฏิบัติงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .552$, $r = .637$ ตามลำดับ) ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายความสุขในการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ การรับรู้คุณค่าในตน ($Beta = .553$) รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม ($Beta = .273$) และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ($Beta = .112$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 65.10 ($R^2 = .651$)

อภิปรายผล

1. ความสุขในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมาก ($M = 3.51$, SD = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า แม้ความต้องการบริการทางด้านสุขภาพของประชากรสูงขึ้น จำนวนผู้มาใช้บริการโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้พยาบาลที่ประจำการอยู่โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีภาระงานหนัก

ยิ่งขึ้นก็ตาม พยาบาลก็ยังคงมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก หรืออาจกล่าวได้ว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนมากมองวิชาชีพของตนไปในทางบวกมากกว่าทางลบ (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) สิ่งที่น่าจะมีผลทำให้พยาบาลยังคงมีความสุขในการทำงานอยู่ น่าจะเกิดจากการรับรู้ถึงความสำคัญในคุณค่าของวิชาชีพทางการพยาบาลว่าตนเป็นผู้ที่มีความเสียสละ (สิวลี สิริโล, 2544) ได้ปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและเพื่อนมนุษย์ รู้สึกเชื่อมั่นว่าตนเองนั้นมีคุณค่า ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้ช่วยเหลือผู้ป่วยให้คลายทุกข์ลงได้นำไปสู่ความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานเนื่องจากพยาบาลมีทัศนคติในทางบวกต่องานพยาบาล (Milltion, 1981 อ้างถึงใน ศิรยา พัฒนโกศัย, 2547) ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกรักและยินดีที่ได้ทำงานในหน้าที่พยาบาล ถึงแม้จะเป็นงานที่เหนื่อยและหนัก อย่างไรก็ตาม พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ จึงรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขที่ได้ทำงานในอาชีพพยาบาล สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีความสุขจากการทำงานได้ควรเกิดจากบุคคลนั้นมีความรักและชื่นชอบต่องานที่ทำ ตื่นเต้นและยินดีที่จะปฏิบัติทุกองค์ประกอบของงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ เมื่องานบรรลุเป้าหมายสมบูรณ์แล้ว บุคคลก็จะเกิดความสุขตามมา

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยในด้านความสัมพันธ์มีค่ามากที่สุด ($M = 3.67$, $SD = 0.56$) จัดอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่า วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีการทำงานและได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือสนับสนุน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่กล่าวว่า การที่พยาบาลวิชาชีพมีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ มีการร่วมกันคิดและหาเหตุผลในการแก้ปัญหา ทำให้เกิดความผูกพันในงานที่ปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

จากผลการศึกษาในรายข้อพบว่า พยาบาลมีความผูกพันในการทำงานสูง มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีการเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่กระทำอยู่ในปัจจุบัน มุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นอยากจะทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (1990) ที่กล่าวว่า ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ และประสบการณ์ที่ได้รับจะทำให้เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก (Gavin & Mason, 2004) ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทำงานท้าทายได้สำเร็จ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนา และแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้งาน

สำเร็จและองค์กรเกิดการพัฒนา นอกจากนี้ อาภรณ์ ภูวพิทักษ์ (2548) กล่าวว่า ในการทำงาน เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใดจะพยายามทำให้สำเร็จและมีสติจดจ่ออยู่กับการทำงาน เพราะความสุขไม่ได้หมายถึงการทำงานให้มีความสุขเพียงอย่างเดียว แต่ยังหมายถึงมีความตื่นตัว และพร้อมเสมอในการเผชิญปัญหาหรืออุปสรรค

พรรณิพา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขเป็นความมั่นใจในตนเอง ความกระตือรือร้น ความร่าเริงเบิกบาน สามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ปรารถนา ประกอบกับการได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของชิ้นงานนั้น ๆ ทำให้พยาบาลรับรู้ว่าคุณค่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทำงานท้าทายได้สำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Dierendonk (2005) ที่ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากการได้ทำงานที่มีความอิสระและท้าทาย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้ที่สามารถรับมือกับอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยควมมีสติ มีขันติความอดทน ย่อมมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุม ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ และด้านความอดทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลของรัฐ สอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า คะแนนเฉลี่ยในด้านของความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับสูง ($M = 3.64, SD = 0.58, M = 3.35, SD = 0.53$ ตามลำดับ)

ในด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.35, SD = 0.45$) จัดอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควะวันออก ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วย และญาติ ได้รับการยอมรับในความสามารถ รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าที่ได้ทำงานที่ชอบ ที่รัก ส่งผลให้กิจกรรมในการทำงานเป็นบรรยากาศที่มีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า บุคคลจะมีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. การรับรู้คุณค่าในตนในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมาก ($M = 3.70, SD = 0.46$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยในด้านการมีคุณความดี มีค่ามากที่สุด ($M = 4.09, SD = 0.57$) จัดอยู่ในระดับมาก ซึ่งอธิบายได้ว่า วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติงานบนพื้นฐานแห่งคุณความดี จริยธรรม และยึดหลักจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอย่างเคร่งครัด และลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลที่ดีนั้น ต้องเป็นผู้มีความเมตตา กรุณา เห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์ มีความอดทน เสียสละ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเอง (พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์,

2540) สอดคล้องกับแนวคิดของ Branden (1996) ที่กล่าวว่า เสาหลักประการหนึ่งในการเห็นคุณค่าในตนเองคือ การยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การใช้ชีวิตให้มีความสอดคล้องกับสิ่งที่เรากระทำ และสอดคล้องกับการศึกษาของ วิจิตรา เปรมปรี (2550) ที่พบว่า ความเชื่อ ความศรัทธาในคุณธรรม จริยธรรมที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตน และจากลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลที่บุคคลอื่นและคนในองค์กรรับรู้ว่าเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ ทำให้เกิดการได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน เกิดความน่าเชื่อถือ ซึ่งจะทำให้บุคคลมีระดับการรับรู้คุณค่าในตนสูง (พรรณราย ทรัพย์ะประภา, 2548)

การรับรู้คุณค่าในตนด้านการมีความสามารถและด้านการมีความสำคัญมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($M = 3.62$, $SD = 0.54$ และ $M = 3.59$, $SD = 0.47$ ตามลำดับ) เพราะงานการพยาบาลเป็นงานบริการที่มีความสลับซับซ้อน พยาบาลต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ต้องสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องมีความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน และต้องมีความเข้าใจในงานที่ตนปฏิบัติเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง (2543) และนลินี เกิดประสงค์ (2547) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ลักษณะงานด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับสูง หรือสามารถบอกได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถสูงนั่นเอง

การรับรู้คุณค่าในตน ด้านการมีอำนาจ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.49$, $SD = 0.59$) จัดอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และการปฏิบัติงานในหน้าที่พยาบาลวิชาชีพมีความเสี่ยงต่ออันตรายที่ผู้ป่วยอาจได้รับหากเกิดข้อผิดพลาด ดังนั้นทุกครั้งที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานจึงต้องได้รับการตรวจสอบจากหัวหน้างาน หรือผู้มีประสบการณ์มากกว่าอยู่เสมอ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการปฏิบัติงานถูกจำกัด (พรรณิพา สืบสุข, 2548) ดังนั้นการมีอิสระในการคิดหรือตัดสินใจอาจลดลงตามมา จึงทำให้ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านการมีอำนาจ มีค่าต่ำสุด

3. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมาก ($M = 3.52$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยในด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร มีค่ามากที่สุด ($M = 3.81$, $SD = 0.95$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย มีการให้ข้อมูลข่าวสารให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานแก่ตนเอง ซึ่งทำให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ช่วยให้เกิดความสำเร็จของตนเองและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ สอดคล้องกับ Kanter (1997) ที่กล่าวว่า การได้รับข้อมูลข่าวสารทำให้เป็นผู้รอบรู้ทิศทางเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้ซึ่งได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เพียงพอจะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีแรงจูงใจที่จะทำงานและนำไปสู่ความสำเร็จในงาน

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านการได้รับโอกาสและด้านการได้รับการสนับสนุน ($M = 3.46$, $SD = 0.72$ และ $M = 3.45$, $SD = 0.62$ ตามลำดับ) อธิบายว่าพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย ได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติทุกปี ได้รับถ่ายทอดวิทยาการใหม่ ๆ และได้รับการสนับสนุนให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ กิจกรรมเหล่านี้เป็นกระบวนการในการกระจายอำนาจซึ่งเสริมสร้างความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ สามารถแก้ปัญหาในงานด้วยตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจ (Gibson, 2000) เพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำการบางสิ่งที่ยาบาลวิชาชีพคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม กลยุทธ์เหล่านี้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงาน ปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ (McDermott, Laschinger & Shamian, 1996; Wilson & Laschinger, 1994) สอดคล้องกับแนวคิดของ อารียรรณ อ่วมตานี (2551) ที่ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกลยุทธ์การบริหารที่ผู้บริหารควรตระหนักถึงเพราะนำไปสู่การพัฒนาตนเองและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักพื้นฐานทางจิตวิทยาเชื่อว่าบุคคลจะปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ได้สำเร็จเมื่อบุคคลมีความมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำได้ และบุคคลจะมีความมั่นใจในการปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ก็ต่อเมื่อรู้สึกว่าคุณค่า ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อบุคคลเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อความรับผิดชอบในการบรรลุความสำเร็จ ของงาน เพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำการบางสิ่งที่ยาบาลวิชาชีพคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ เป็นการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้คุณภาพการปฏิบัติงานดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสมร เกลยกิตติ และ อารียรรณ อ่วมตานี (2545) เกี่ยวกับ ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มทดลองภายหลังที่ได้รับโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ Laschinger (1999) ยังพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงานของพยาบาล และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ

4. การทำงานเป็นทีม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 3.59$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยในด้านการร่วมมือ มีค่ามากที่สุด ($M = 3.75$, $SD = 0.58$) จัดอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยจำเป็นต้องมีความเกี่ยวข้องกับ

บุคลากรหลายกลุ่ม อีกทั้งงานส่วนใหญ่ในองค์กร ไม่สามารถทำได้สำเร็จโดยบุคคลเพียงคนเดียว และกล่าวได้ว่า วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องมีการติดต่อสื่อสาร แบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกทีมในการให้การดูแลผู้ป่วยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงาน โดยเฉพาะปัจจุบันการให้บริการด้านสุขภาพมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จึงต้องการการทำงานเป็นทีมและมีสัมพันธภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในทีม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร สมาชิกทีมต้องมีลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และยังต้องทำงานร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ เป็นการทำงานแบบประสานกลมกลืนและต่อเนื่องกัน (ปรางทิพย์ อุจะรัตน์, 2541) ดังนั้นจึงทำให้ค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการประสานงานอยู่ในระดับสูง ($M = 3.63$, $SD = 0.57$ และ $M = 3.58$, $SD = 0.59$ ตามลำดับ)

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ดี ว่าหมายถึงการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงและต่อเนื่องในทุกขั้นตอน เกิดความผูกพันกัน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ทำให้รู้สึกสนุกกับงาน มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น (วัลภา อิศระนันท์, 2545, Tappen, 1995) การที่บุคคลรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญ และเป็นส่วนสำคัญของทีมที่จะทำให้การทำงานของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายได้ สามารถสร้างเสริมการทำงานให้มีระบบ สร้างเสริมสมรรถนะของผู้ให้บริการ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการรวมพลังความสามัคคีในการทำงานแก่หน่วยงาน องค์กรและวิชาชีพไปพร้อม ๆ กัน และยังก่อให้เกิดความพร้อมในการทำงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Pederson & Easton, 1995 อ้างถึงใน ปรางค์ทิพย์ อุจะรัตน์, 2541)

Marquis and Huston (2006) กล่าวว่า การวางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงาน ประชุมปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เพื่อนำมาพิจารณาใช้ในการปรับปรุงการทำงาน แก้ปัญหาหรือป้องกันปัญหา การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การปรับกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้หน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จ และยังเป็นการช่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาด ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous quality improvement) ซึ่งเป็นรูปแบบใหม่ของการเรียนรู้ในการดูแลผู้ป่วย และมุ่งเน้นการปรับปรุงที่เพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ก่อให้เกิดนวัตกรรมและสิ่งสร้างสรรค์ และบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการร่วมแสดงความคิดเห็น มีความรับผิดชอบในงานและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Austin & Baldwin, 1991)

5. การรับรู้คุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับสูง ($r = .75$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงาน ($Beta = .553$) Manion (2003) กล่าวว่า ปัจจัยด้านตัวบุคคล เป็นความภาคภูมิใจในตัวเอง การรู้สึกว่าได้เป็นบุคคลที่มีค่าและเป็นที่ยอมรับ ได้รับความรัก ความเอาใจใส่ และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการได้ การรับรู้คุณค่าในตนเองมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกหรือการประเมินที่พยาบาลแต่ละคนมีต่อตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ได้ทำงานตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานหรือองค์กร ทำให้บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าในตนเองมีความสามารถและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร จึงทำให้บุคคลพึงพอใจในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน (ธีรพล ผดุงฤกษ์, 2547) สอดคล้องกับแนวคิดของ Locke, McClean and Knight (1996) ที่กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลที่รับรู้คุณค่าในตนเองสูง จะทำให้มีพลังและมุ่งมั่นหมาย (Energetic and Purposeful) มีชีวิตชีวาทั้งร่างกายและจิตใจ มีแรงจูงใจสูง มีความคิดสร้างสรรค์ในการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปในทางที่ดี สนุกสนาน มีความสุข กับการทำงานในหน้าที่อย่างกระตือรือร้น และบุคคลที่รู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง จะมองงานที่มีความท้าทายว่าเป็นการได้รับโอกาส ซึ่งทำให้เขาสามารถมีความเชี่ยวชาญและได้รับผลประโยชน์จากงานนั้น ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่รู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ ส่วนใหญ่มองงานที่มีความท้าทายว่า เป็นการหมดโอกาส หรือมีโอกาสประสบความสำเร็จต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dodgson and Wood (1998) ที่กล่าวว่า บุคคลที่รู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงนั้นส่วนใหญ่เผชิญกับความล้มเหลวได้ ทำให้ประสบความสำเร็จ หรือพึงพอใจ ส่งผลให้เกิดความสุขตามมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ อ้องคณา (2549) ที่พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง การรับรู้คุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวรรณ บุญญธรรม (2548) ที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองและการตัดสินใจทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี อยู่ในระดับสูง และการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจทางการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ Robbins (2001; 2003), Luthans (2002), Judge et al. (2000) อ้างถึงใน ศิริพันธ์ สอนสุทธิ, (2552) และ Nelson and Rouge (2001) พบว่า การมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

6. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง ($r = .55$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถทำนาย

ความสุขในการปฏิบัติงานได้ (Beta=.112) Manion (2003) กล่าวว่า ปัจจัยด้านตัวงาน เป็นผลจากการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การบรรลุวัตถุประสงค์ การได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน การจัดการทรัพยากรให้เพียงพอกับการทำงาน มีความหมายสอดคล้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เกิดจากการที่องค์กรได้ส่งเสริมสภาพแวดล้อม ให้โอกาสพนักงานปฏิบัติตามเป้าหมายได้สูงสุด ให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการตัดสินใจ (ธัญญา ผลอนันต์, 2546) การได้รับทรัพยากรตลอดจนการได้รับการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสุข ตามแนวคิดของ Laschinger (2003) ที่มีพื้นฐานมาจาก Kanter (1977 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) สอดคล้องกับแนวคิดของ Spreitzer (1997) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเอง ที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ รับรู้ความหมายของงาน รับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง สามารถตัดสินใจเองได้ และรับรู้ว่าคุณมีส่วนทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สายสมร เกลยภักดี และอารีย์วรรณ อ่วมธานี (2545) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข และจากการที่ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและได้ทำงานที่อิสระ ทำให้พยาบาลสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งเพียงพอสำหรับภักษ์ และคณะ (2549) ทำการศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยแก่บุคลากรทั้งในโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพและโรงพยาบาลที่รอการรับรองคุณภาพนั้น ไม่แตกต่างกันแต่ปฏิบัติในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจะส่งผลต่อการบริการที่มีคุณภาพและยั่งยืนได้ นอกจากนี้ Radice (1994 อ้างถึงใน ศิริพันธ์ สอนสุทธิ, 2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลในสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาลและความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และถ้าระดับของสิ่งกีดขวางที่รับรู้ได้ลดลง ระดับของความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้น

7. การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง ($r = .63$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และสามารถทำนายความสุขในการปฏิบัติงานได้ (Beta = .273) Manion (2003) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดเป็นปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน สร้างความไว้วางใจ ช่วยเหลือกันและมีบรรยากาศการทำงานที่

ดีทำให้สมาชิกมีความรู้สึกสบายใจ พอใจ เพลิดเพลินกับการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน Woodcock (1989 อ้างถึงใน สุนันทา เลาพันธ์, 2540) สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันท์ (2546) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในด้านต่าง ๆ ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ และช่วยทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ George (1976 อ้างถึงใน พรณิพา สืบสุข, 2548) ที่กล่าวว่า การได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ ทำให้พยาบาลรับรู้ว่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทำงานท้าทายได้สำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Dierendonk (2005) ที่ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่าลักษณะงานที่มีความอิสระและท้าทาย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน และเกิดผลลัพธ์ทางบวกในการทำงาน นอกจากนี้ Campion, Peper and Medsker (1996) พบว่า การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมร่วมกันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานตามมา ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้กลุ่มสามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพโรจน์ บำล้น (2551) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีม ทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่องานและทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การจัดสภาพแวดล้อมรวมทั้งบรรยากาศในการทำงาน ที่ช่วยส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีแรงกระตุ้น กระตือรือร้น ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ และเมื่อองค์การได้รับประโยชน์คือประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ส่งผลให้พนักงานได้รับผลตอบแทนที่สมกับความปรารถนา ด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ยังมีคุณลักษณะบางประการในการรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และการทำงานเป็นทีมที่มีระดับต่ำ-ปานกลาง ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรเห็นสำคัญในการปรับเปลี่ยนการบริหาร เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณลักษณะดังกล่าวดีนำไปสู่การบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ดังนี้

1. ความสามารถในการเป็นผู้นำ ยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลควรมอบหมายงานและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม การเสนอผลงานทางวิชาการ และจัดกิจกรรมในหน่วยงาน ผลัดกันเป็นผู้นำในแต่ละกิจกรรม เช่น การจัดการความรู้ 5 ส. และอื่น ๆ เป็นต้น เพื่อพัฒนาลักษณะความเป็นผู้นำที่ดีในองค์การต่อไป

2. การสนับสนุนให้ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์ควรสนับสนุน ให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาส ศึกษาต่อตามความสามารถและความเหมาะสมกับลักษณะงาน พร้อมทั้งสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุมวิชาการ การทำวิจัยและเสนอผลงานวิชาการ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตน เลื่อนหรือปรับระดับ อันจะเป็นผลดีในการพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพต่อไป

3. การนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จัดอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารในองค์การควรสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพ พัฒนานวัตกรรมจากงานประจำสู่งานวิจัยอย่างต่อเนื่อง และให้เข้าร่วมประชุมวิชาการประจำปีพร้อมนำเสนองานวิจัย ซึ่งจะทำให้พยาบาลวิชาชีพ เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนางานในหน่วยงานและองค์การต่อไป

4. จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการรับรู้คุณค่าในตน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการทำงานเป็นทีม และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารการพยาบาลควรมีการจัดระบบการนิเทศงานให้เหมาะสมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน คิดตัดสินใจ มอบหมายงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลได้พัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความมั่นใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธ์ภาพและการทำงานเป็นทีมที่ดี ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเรื่องอิทธิพลของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานการพยาบาล เช่น การนิเทศงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้มากขึ้น