

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อม
การปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์เนอเรชันวาย
โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี

นางสาวชนิดาภา มิ่งมูล



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2562

Relationships between Personal Factors, Positive Psychological
Capital, and Positive Practice Environment of Generation Y
Professional Nurses at a Public Hospital,
Ubon Ratchathani Province

Miss Chanidapa Mingmoon



A thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat open University

2019

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อม
การปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนชัวราย โรงพยาบาลของรัฐ
แห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี

ชื่อและนามสกุล นางสาวชนิดาภา มิ่งมูล


แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล

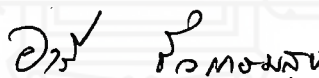
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

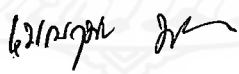
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย

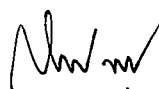
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2563

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

พ.อ. นต.ดร. นน  ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันเอกหญิง ดร.สายสมร เฉลยกิตติ)

อ.ร. ร.ค.ท.ท.ท.ท.  กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข)

เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย  กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย)

สมพร พุทธาพิทักษ์ผล  ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร พุทธาพิทักษ์ผล)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี
ผู้วิจัย นางสาวชนิดาภา มิ่งมูล **รหัสนักศึกษา** 2565100076 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการพยาบาล) อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายซึ่งปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 129 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ส่วนได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ทุนจิตวิทยาเชิงบวก และ 3) สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .92 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 53.5) และจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์มากกว่า 48 ชั่วโมง (ร้อยละ 88.4%) ส่วนทุนจิตวิทยาเชิงบวกค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูงสุด (มัธยฐานเท่ากับ 4.59) และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง (มัธยฐานเท่ากับ 4.37) 2) จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์และทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกระจัดปานกลางกับสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย

Thesis title: Relationships between Personal Factors, Positive Psychological Capital, and Positive Practice Environment of Generation Y Professional Nurses at a Public Hospital, Ubon Ratchathani Province

Researcher: Miss Chanidapa Mingmoon; **ID** 2565100076; Degree: Master of Nursing Science (Nursing Administration). **Thesis advisors:** (1) Dr. Aree Cheevakasemsook, Associate Professor; (2) Dr. Premruechai Noinuemwai, Assistant Professor. **Academic year:** 2019

Abstract

The purposes of this descriptive study were 1) to investigate personal factors, positive psychological capital, and the positive practice environment of Generation Y professional nurses at a Public Hospital, Ubon Ratchathani Province; and 2) to explore the correlation among their personal factors, positive psychological capital, and positive practice environment.

The sample comprised 129 registered Generation Y aged nurses who worked at a public hospital in Ubon Ratchathani Province. They were selected by simple random sampling. Research tools comprised questionnaires with 3 parts including 1) personal factors, 2) positive psychological capital, and 3) positive practice environment. The tools were tested for content validity. The reliabilities of the second and the third sections were .92 and .96 respectively. Data were analyzed by descriptive statistics, and Spearman rank correlation coefficient.

The major findings were as follows. 1) Job duration of generation Y professional nurses was mostly 1-5 years (53.5%), and working hours per week was more than 48 hours (88.4%). Positive psychological capital was rated at the highest level (median = 4.59), and positive practice environment was rated at high level (median = 4.37). 2) Working hours per week and positive psychological capital were significantly and moderately positively related to positive practice environment at the level .001. However, job duration was not related to positive practice environment.

Keywords: Personal factors, Positive psychological capital, Positive practice environment, Professional nurse, Generation Y

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ โดยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือจากรองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาในการให้ความรู้ คำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเมตตา เอาใจใส่ ให้กำลังใจอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกประทับใจซาบซึ้งในความเมตตาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอพระคุณพันเอกหญิงผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสมร เฉลยกิตติ ประธานวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บุคลากรสาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ

ขอกราบขอพระคุณรองศาสตราจารย์วิไล กุศลวิศิษฏ์กุลที่ให้คำแนะนำด้านการใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้การวิเคราะห์ตามหลักทางสถิติได้ถูกต้อง

ขอขอบพระคุณพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลสมเด็จพระคุณเจ้าพรหมเชษฐา ที่ให้ความร่วมมือในการทดลองการใช้เครื่องมือวิจัย และพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ทุกท่านที่ได้กล่าวทั้งหมดนี้

ชนิดาภา มิ่งมุล

ตุลาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
นิยามเชิงปฏิบัติการ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
เจนเนเรชันวาย	11
ปัจจัยส่วนบุคคล.....	14
ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	15
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี	19
โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
การวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	35

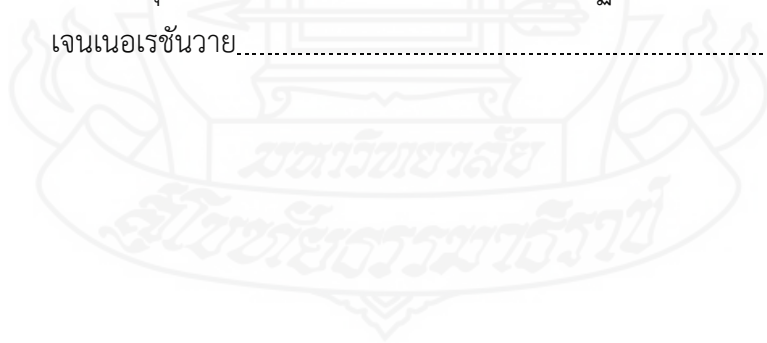
สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลวิชาชีพ เจนเนอเรชันวาย	36
ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกสภาพ แวดล้อมการปฏิบัติที่ดีของพยาบาล เจนเนอเรชันวาย	43
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	45
สรุปการวิจัย	45
อภิปรายผล	48
ข้อเสนอแนะ	51
บรรณานุกรม	53
ภาคผนวก	57
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	58
ข ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ.....	60
ค เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	63
ง หนังสือขอทดลองเครื่องมือเก็บข้อมูล.....	69
จ เครื่องมือการวิจัย.....	74
ประวัติผู้วิจัย	82

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่ามัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชันวาย จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนบุคคล (n=129 คน).....	35
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยส่วนบุคคลทุนจิตวิทยาเชิงบวกและ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย	37
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกจำแนกเป็นรายชื่อ โดยรวมและรายด้าน (n=129 คน)	37
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกจำแนกเป็นรายชื่อ (n=129 คน)	38
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย จำแนกเป็นรายชื่อโดยรวมและรายด้าน (n=129 คน)	39
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย จำแนกเป็นรายชื่อ (n=129 คน)	40
ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (r_s)ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหนึ่ง สัปดาห์ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ เจนเนอเรชันวาย.....	44



ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรครวมทั้งการบาดเจ็บจากการทำงาน ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาล (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างสุขภาพ, 2558) นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการลาออกจากวิชาชีพหรือเปลี่ยนอาชีพในหลายประเทศทั่วโลกและประเทศไทยซึ่งสภาการพยาบาลได้ทำการศึกษาลาออกของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป 95 แห่ง ระหว่างปี 2548-2553 พบว่ามีอัตราการลาออกรวมร้อยละ 40.84 (ศูนย์สารสนเทศยุทธศาสตร์ภาครัฐสำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556) จากปัญหาการที่พยาบาลได้รับบาดเจ็บจากการทำงานและการลาออกจากวิชาชีพที่เกิดขึ้นองค์กรต่าง ๆ ในต่างประเทศ ทำให้สภาวิชาชีพจึงให้ความสำคัญและมีนโยบายข้อตกลงร่วมกันเพื่อรักษาบุคลากรไว้ในองค์กรโดยสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งจะสนับสนุนการปฏิบัติงานในการดูแลผู้รับบริการที่มีผลลัพธ์ที่ดี รวมทั้งคุณภาพการบริการและคุณภาพชีวิตผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นแหล่งกำเนิดจากการมีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี (International Council of Nurse: INC, 2007 ; นฤมลสิงห์ตง, 2556) จะเห็นว่าสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตพยาบาลเป็นอย่างมาก

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับการสนับสนุนจากองค์การอนามัยโลกและมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานสำหรับผู้ที่ให้บริการด้านสุขภาพสร้างความเข้มแข็งรักษาบุคลากรในองค์กรให้คงอยู่ในงานโดยเชื่อมั่นว่า สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีจะช่วยสนับสนุนการดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพ โดยหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความมุ่งมั่นในการดูแลความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของบุคลากรและปรับปรุงการสร้างความแรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรจะส่งผลให้การดูแลผู้ป่วยมีคุณภาพ ซึ่งสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี มี 5 องค์ประกอบคือ การยอมรับทางวิชาชีพ มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีโครงสร้างการสนับสนุน มีโอกาสด้านการศึกษา มีอาชีพอนามัยและความปลอดภัย ตามแนวคิดของสภาการพยาบาลสากล (International Council of Nurses , ICN) สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีมีความสำคัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพและจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง(ปรีชาติ รัตนาธิ, 2559) และจากการศึกษาของแวก์และคณะ (wieck et al, 2009) ได้ศึกษาปัจจัยที่ที่เป็นแรงจูงใจ

และสร้างความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในรุ่นต่างๆ พบว่าพยาบาลเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวายให้ความสำคัญของค่าตอบแทนเป็นอันดับหนึ่ง ส่วนการศึกษาของลาออย –เทรมเบลย์และคนอื่นๆ (Lavoie-Tremblay and other, 2010) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจและความคาดหวังของพยาบาลรุ่นเจนเนอเรชันวายต่อองค์กรในประเทศแคนาดา พบว่าพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายให้ความสำคัญกับความมั่นคงปลอดภัย การนิเทศงาน และการยอมรับจากองค์กร ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในองค์จะเป็นกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย

เจนเนอเรชันวาย คือกลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2524-2543 มีคนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย ในองค์กรปี ร้อยละ 80 ของแรงงานทั้งหมด องค์กรต้องเร่งปรับกลยุทธ์การทำงานเพื่อรักษาคนรุ่นใหม่ให้อยู่กับองค์กรหรือไม่ให้สมองไหลออกไปยังต่างประเทศ เพราะยังพบคนเจนเนอเรชันวายยังมองหาโอกาสในการทำงานต่างประเทศถึงร้อยละ 37 และเจนเนอเรชันวายเป็นกลุ่มบุคคลที่เติบโตมาในยุคของ ดิจิทัลที่เต็มไปด้วยการสื่อสารผ่านอีเมลล์ เทคโนโลยีบนมือถือ อินเทอร์เน็ตและสื่อออนไลน์มีรูปแบบการใช้ชีวิตอย่างสมดุล(Work/ life balance) และการให้ความสำคัญกับเรื่องการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมากกว่าคนรุ่นอื่น โดยร้อยละ 71 ของคนเจนเนอเรชันวายมองค่าตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งสำคัญ (Lavoie- Tremblay and other, 2010) จะเห็นได้ว่าเจนเนอเรชันวายจะมีแนวโน้มที่จะลาออกมากกว่าที่จะทนทำงานโดยไม่เห็นความก้าวหน้าทางอาชีพ ซึ่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานและจำนวนชั่วโมงในการทำงานหนึ่งสัปดาห์เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพยาบาลเป็นเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตวิชาชีพ ตามกฎหมายกำหนดตั้งแต่หนึ่งปีหรือมากกว่าหนึ่งปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลทั่วไป ซึ่งระยะเวลาการปฏิบัติงานหรืออายุการทำงานเป็นปัจจัยส่วนบุคคล โดยพบการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ณ รัชพงศ์ พิสิขณ พงศ, 2561) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรรสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยผลการศึกษาพบว่า อายุ ประสบการณ์พยาบาล จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานในรอบสัปดาห์ที่ผ่านมา จำนวนเวรเข้า บ่าย ดึก และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (จันทิมา เลื่อนฤทธิ์ และคณะ, 2562)

จำนวนชั่วโมงในการทำงานหนึ่งสัปดาห์ สภาการพยาบาลได้ศึกษาพบว่าการทำงานต่อเนื่องยาวนานเกิน 12 ชั่วโมงต่อหนึ่งของพยาบาลมีความสัมพันธ์ต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้พยาบาลเกิดความเหนื่อยหน่ายอยากลาออกงาน ส่งผลให้ผลลัพธ์ในการทำงานลดลง จึงมีการประกาศนโยบายชั่วโมงการปฏิบัติงานของพยาบาลเพื่อความปลอดภัยทั้งผู้ป่วย ผู้รับบริการ รวมทั้งพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน โดยทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมงตามเกณฑ์สากลการทำงานล่วงเวลา หรือมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็นสิทธิของบุคคลและเป็นไปตามสมัครใจการจัดตารางเวรไม่ควรเกิน 12 ชั่วโมงต่อหนึ่งวันและไม่ควรเกิน 48 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ (สภาการพยาบาล, 2560) และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยพบว่า อายุ ประสบการณ์พยาบาล จำนวนชั่วโมงในการทำงานหนึ่งสัปดาห์ จำนวนเวรเช้า บ่าย ดึก และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (จันทิมา เลื่อนฤทธิ์ และคณะ, 2562) พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย ต้องการมีจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานที่เหมาะสมจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่มีจำนวนชั่วโมงในการทำงานหนึ่งสัปดาห์มากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จึงควรได้รับการส่งเสริมทุนจิตวิทยาเชิงบวกและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology Capital) เป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลในทางที่ดี เป็นทั้งจุดเด่นและจุดแข็งที่พัฒนาได้ของภาวะจิตใจในทางบวกของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงาน ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ บุคคลก็จะสามารถใช้ความยืดหยุ่นทางอารมณ์สามารถแก้ไขปัญหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จได้ (Luthans; et al., 2007) ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับการความสามารถและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงาน (Luthans; & Jensen. 2005) พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวายที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง รับผิดชอบต่อตนเอง ความหวัง ความยืดหยุ่น การมองโลกในแง่ดี มองสิ่งต่างในทางบวก มีความสุขกับการทำงานดังนั้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกจึงมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี (ปริชาติ รัตนราช, 2559)

การศึกษาครั้งนี้ได้เลือกศึกษาที่โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานีเนื่องจากขนาดและจำนวนเตียงผู้ป่วยตั้งแต่ 200 - 500 เตียง ที่มีพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายปฏิบัติงาน และเป็นโรงพยาบาลที่มีขีดความสามารถรองรับผู้ป่วยที่ต้องการ รักษาที่ยุ่ยากซับซ้อนระดับเชี่ยวชาญประกอบด้วยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญสาขาหลักทุกสาขาและสาขารองในบางสาขาที่จำเป็น และมีการให้บริการส่งเสริม ป้องกัน รักษาฟื้นฟู (สำนักการพยาบาล, สำนักปลัดกระทรวง กระทรวง

สาธารณสุข, 2560) มีผู้รับบริการจำนวนมากทำให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายต้องปฏิบัติงานหนัก มีความยุ่งยากซับซ้อนในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังไม่มีผู้วิจัยงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีภายในโรงพยาบาลทั่วไปจังหวัดอุบลราชธานี ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจังหวัดอุบลราชธานี มีการรับรู้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีเป็นอย่างไร

โดยสรุปสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยในปัจจุบันมีการศึกษาวิจัยมีน้อยมากโดยเฉพาะการศึกษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายซึ่งมีความแตกต่างเรื่องลักษณะนิสัย ความคิด ความเชื่อ รูปแบบการทำงานและทัศนคติที่แตกต่างจากกลุ่มรุ่นอายุอื่นในองค์กร การส่งเสริมพัฒนาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย ทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งสำคัญและเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาอัตรากำลังคนทางการพยาบาล และเพื่อพัฒนากำลังคนของพยาบาล เพิ่มความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของพยาบาล ซึ่งจะส่งผลผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการในที่สุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อนำผลวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากำลังคนพยาบาลส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพยาบาล ส่งผลให้การบริการมีคุณภาพและมีผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี

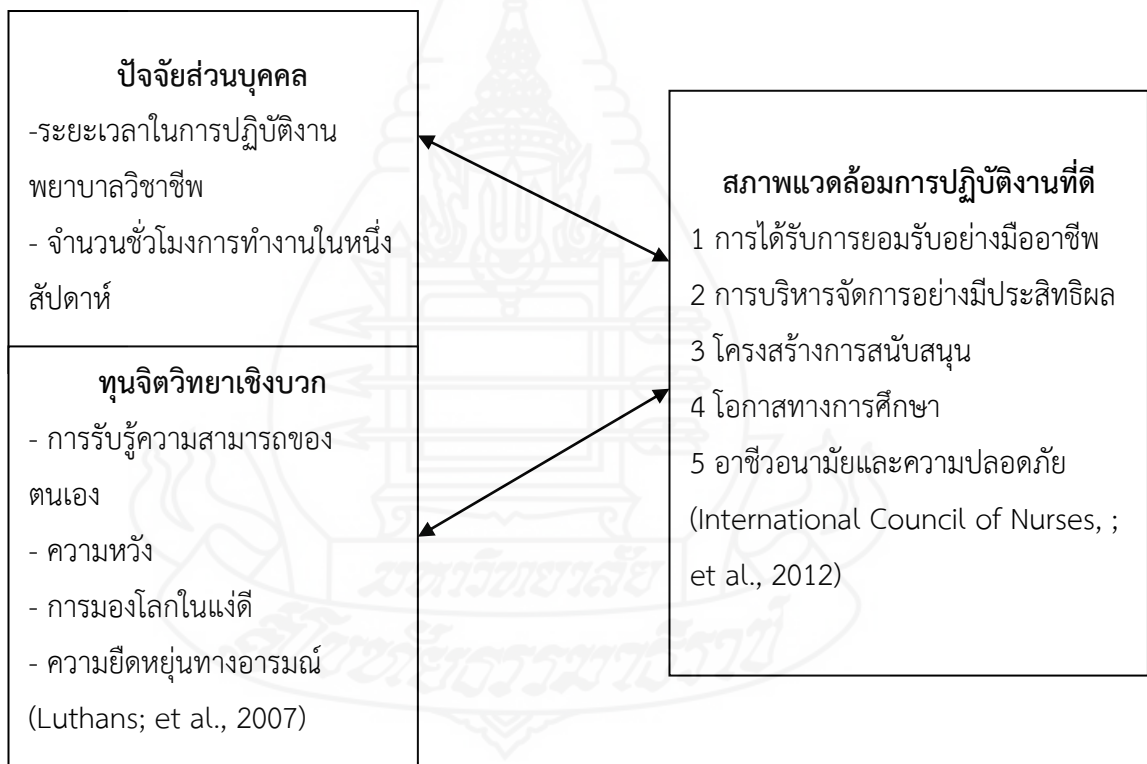
2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แนวคิดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของสภาพยาบาล (International Council of Nurses, ; et al., 2012) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) การยอมรับทางวิชาชีพ 2) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ 3) โครงสร้างการสนับสนุน 4) โอกาสด้านการศึกษา 5) การดำเนินงานอาชีพอนามัยและความปลอดภัย ในการวิจัยครั้งนี้เลือกปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องมาศึกษา 2 ปัจจัยคือปัจจัยส่วนบุคคลและทุนจิตวิทยาเชิงบวก ปัจจัยส่วนบุคคลมี 2 ประการ คือ 1)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ 2) จำนวนชั่วโมงการทำงานในหนึ่งสัปดาห์ ทุนจิตวิทยาเชิงบวกใช้แนวคิดของลูธานส์และคณะ (Luthans; et al.2007) มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 2) – ความหวัง 3) การมองโลกในแง่ดี 4)ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ จากการพัฒนาวรรณกรรมทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการวัดความสัมพันธ์ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ลูธานส์และคณะ (Luthans, et.al,2007) และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานเกินเวลาของพยาบาลและผลลัพธ์ด้านผู้ป่วย พยาบาลและองค์กรในโรงพยาบาลทั่วไป ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานเกินเวลาโดยเฉลี่ยจำนวน 18.74 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานเกินเวลามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลลัพธ์ด้านผู้ป่วย เรมวล นันท์ศุภวัฒน์ และคณะ (2557)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำ 2 ตัวแปรต้นมาศึกษาความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2524 – 2543 ปฏิบัติงานโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวนประชากร 267 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ในครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2524 – 2543 ปฏิบัติงานโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 131 คน ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย ในโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานีสุ่มตัวอย่างและหาขนาดตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) และหาขนาดตัวอย่างโดยใช้ โปรแกรม G*power version 3.1.9.2 โดยกำหนดให้ขนาดอิทธิพล (effect size) ในระดับปานกลางเท่ากับ 0.15 ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% และอำนาจการทดสอบเท่ากับ 95 % พบว่าได้ตัวอย่างจำนวน 119 คน เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลและป้องกันความเสี่ยงจากการได้ข้อมูลไม่ครบถ้วนกรณีการเก็บข้อมูลไม่สมบูรณ์ โดยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง อีก 10 % ได้เท่ากับจำนวน 131 คน

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา มีดังต่อไปนี้

5.3.1 *ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)* ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก

5.3.2 *ตัวแปรตาม (Dependent Variables)* ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

6. นิยามเชิงปฏิบัติการ

6.1. *พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย* หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ และสภากาพยาบาลรับรองมีใบประกอบวิชาชีพ ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524-2543 เป็นบุคคลที่มีความ

เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี มองโลกในแง่ดี ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความสามารถทำงานได้หลายอย่างพร้อมกัน มุ่งผลสำเร็จของงาน แต่มีความอดทนต่ำ ต้องการอิสระในการทำงาน ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ได้ง่าย ยึดกลุ่มเป็นศูนย์กลาง มีความคาดหวังสูง ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตเร็ว ความพึงพอใจอยู่ที่ค่าตอบแทน ไม่ผูกพันต่อองค์กร ไม่ยึดหลักความอาวุโส

6.2 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี หมายถึง สถานที่ทำงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย เป็นสถานที่ทำงานที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพโดยส่งเสริมสุขภาพและความผาสุกของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย สนับสนุนการให้บริการ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย โดย มีการยอมรับทางวิชาชีพ มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีโครงสร้างการสนับสนุน โอกาสด้านการศึกษา มีการดำเนินงานอาชีพอย่างมีความปลอดภัย โดยใช้แบบสอบถามสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีตามแนวคิดของสภาการพยาบาลสากล (International Council of Nurses , ICN: 2012) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบดังนี้

6.2.1. การยอมรับทางวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายรับรู้ว่าจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ สหวิชาชีพต่างๆ โดยมีการสนับสนุนความมีอิสระในการตัดสินใจและควบคุมการปฏิบัติงานตามหลักทางวิชาชีพของตนเอง ต้องการค่าตอบแทนการทำงานด้านวัตถุมากกว่าค่าตอบแทนทางด้านจิตใจเมื่อมีการปฏิบัติที่ดี ต้องการประเมินความพึงพอใจและนำผลการประเมินมาใช้ในการปฏิบัติงาน และต้องการการยอมรับ พึงคำชี้แนะจากผู้อื่น

6.2.2 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายรับรู้ว่าจะหน่วยงานให้ออกสาปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและตรงเวลาสอดคล้องกับการศึกษา ประสบการณ์ ความรับผิดชอบตามความคาดหวัง มีระบบการจัดการการปฏิบัติงานและประเมินผลงานอย่างชัดเจน มีสวัสดิการดีเข้าถึงง่าย มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารชัดเจนรวดเร็วแบบเป็นมิตร สร้างสัมพันธภาพที่ดีให้มีความสำคัญกับการงานทำงานเป็นกลุ่ม สร้างสังคมวัฒนธรรมการทำงานที่มีเคารพเชื่อมั่นและไว้วางใจกัน มีการรายงานความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มอบหมายงานที่ชัดเจนมีคู่มือการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำชี้แนะทิศทางการทำงานที่ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับตามวิชาชีพ มีวิธีการตัดสินใจที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีช่องทางรับข้อร้องเรียนข้อเสนอแนะและการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและผู้นำมีการบริหารจัดการที่ดี

6.2.3. โครงสร้างการสนับสนุน หมายถึง พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายรับรู้ว่าจะหน่วยงานมีการสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการดูแลสุขภาพที่ดี มีกิจกรรมกลุ่มสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้รับบริการ มีกฎระเบียบ คู่มือใน

การปฏิบัติงานที่ปลอดภัย สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอ ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการประเมิน ปรับปรุงผลการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้มีความสมดุลในชีวิตการทำงานและ สุขภาพ มีกิจกรรมในการบริหารจัดการความเครียด มีอิสระในการทำงาน ได้รับการปฏิบัติที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน ปฏิบัติงานตามกรอบวิชาชีพ การติดต่อสื่อสาร ตรวจสอบการทำงานของ เจ้าหน้าที่ตามขอบเขตความสามารถของวิชาชีพและให้คำปรึกษาหรือแนะนำอย่างสม่ำเสมอ

6.2.4. โอกาสด้านการศึกษา หมายถึง พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายรับรู้ว่าจะได้รับการสนับสนุนโอกาสการพัฒนาในฝึกอบรมหรือประชุมเชิงวิชาชีพและความก้าวหน้าในการทำงานระดับที่สูงขึ้น มีการปฐมนิเทศแก่วิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายใหม่ มีระบบที่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำในการทำงานที่ดี

6.2.5. อาชีวนามัยและความปลอดภัย หมายถึง พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายรับรู้ว่าหน่วยงานมีมาตรฐานการทำงานที่ปลอดภัย มีการจัดตารางการปฏิบัติงาน และอัตรากำลังตามความเหมาะสมกับภาระงาน มีการดำเนินงาน และ จัดกิจกรรมตามนโยบายด้านอาชีวนามัย ให้มีความสำคัญต่ออันตรายที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจตลอดจนปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย

6.3 ทุนจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ทุนจิตวิทยาเชิงบวกหมายถึงคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลในทางที่ดี เป็นทั้งจุดเด่นและจุดแข็งที่พัฒนาได้ และเกิดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ มีการบริหารจัดการได้ประสิทธิผลและส่งผลให้ปฏิบัติงานได้คุณภาพ โดยใช้แบบสอบถาม ทนทางจิตวิทยาเชิงบวก ตามแนวคิดของลูธานส์และคณะ (Luthans;et al.,2007) ทุนจิตวิทยาเชิงบวกประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

6.3.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายที่มีความมั่นใจในความสามารถ การใช้แรงจูงใจ รวมทั้งทักษะและสติปัญญาของตนเอง ในการปฏิบัติงานที่ทำหาย และสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามต้องการ

6.3.2 ความหวัง หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายที่มีความมุ่งมั่น มีแรงจูงใจทางบวก มีความต้องการความสำเร็จในระดับสูง ตามความคาดหวัง มีการวางแผนเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย มีแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจนและมีการพัฒนาวิธีการใหม่ๆเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

6.3.3 ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายมีความสามารถในการปรับตัวรับกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เช่นปัญหา อุปสรรค ความกดดัน ความผิดหวัง ความขัดแย้ง โดยสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ควบคุมอารมณ์ความรู้สึก สามารถรับรู้เข้าใจ ความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นได้ สามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านั้นได้อย่างรวดเร็ว

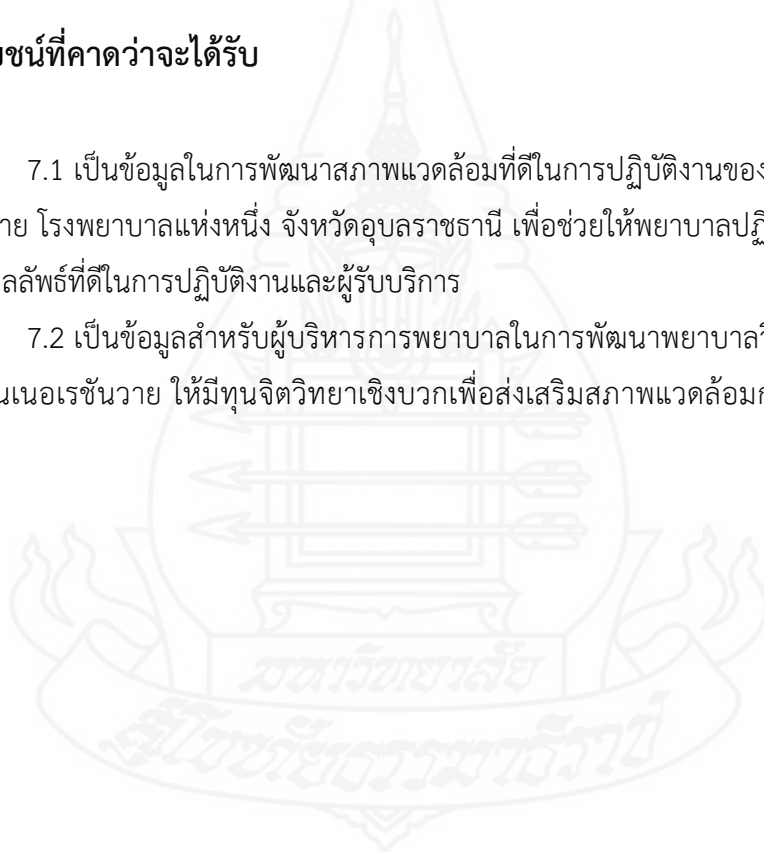
6.3.4 การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายมีความคาดหวังหรือความคิดทางบวกที่จะมีสิ่งดี ๆ เกิดขึ้นเมื่อต้องพบกับเหตุการณ์ต่าง หรือมุมมองทางบวกในการอธิบายสถานการณ์ที่ไม่ดี ใช้เหตุผลอธิบายสาเหตุหรือปัจจัยภายนอกต่างที่เกิดขึ้น ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจะเกิดเพียงชั่วคราว สามารถแก้ไขได้

6.4 โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี หมายถึง สถานที่ให้บริการทางสุขภาพที่มีขนาดและจำนวนเตียงผู้ป่วยตั้งแต่ 200 -500 เตียง ที่พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายปฏิบัติงานและ เป็นโรงพยาบาลที่มีขีดความสามารถรองรับผู้ป่วยที่ต้องการ การรักษาที่ยุ่งยาก ซับซ้อนระดับเชี่ยวชาญประกอบด้วยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญสาขาหลักทุกสาขาและสาขารองในบางสาขาที่จำเป็น และมีการให้บริการส่งเสริม ป้องกัน รักษาฟื้นฟู

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นข้อมูลในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อช่วยให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีผลสุก ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานและผู้รับบริการ

7.2 เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาลในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย ให้มีทุนจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีในหน่วยงาน



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าแนวคิด จากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยสรุปสาระสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย เสนอรายละเอียด ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย
 - 1.1 ความหมายเจนเนอเรชั่นวาย
 - 1.2 แนวคิดการทำงานของเจนเนอเรชั่นวาย
 - 1.3 ลักษณะของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมกับการปฏิบัติงานที่ดี
 - 2.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ
 - 2.2 จำนวนชั่วโมงในการทำงานหนึ่งสัปดาห์
3. ทุนจิตวิทยาเชิงบวก
 - 3.1 ความหมายของทุนจิตวิทยาเชิงบวก
 - 3.2 องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
 - 3.3 ความสำคัญของทุนจิตวิทยาเชิงบวก
 - 3.4 แนวคิดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
4. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี
 - 4.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี
 - 4.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี
 - 4.2 ประโยชน์ของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี
 - 4.3 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี
 - 4.4 แนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี
5. โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี
 - 5.1 ความหมายของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี
 - 5.2 ข้อมูลทั่วไปโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เจนเนอเรชันวาย

ปัจจุบันนี้ผู้บริหารหลายๆองค์กรได้ให้ความสำคัญกับเจนเนอเรชันในองค์กรและเจเนอเรชันต่างๆ ก็มีลักษณะแนวคิดที่ต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แต่เจนเนอเรชันที่ได้รับความสนใจเป็นเป็นเป็นอย่างมากจากผู้บริหารคือนเจนเนอเรชันวายเพราะในอนาคตเจนเนอเรชันวายจะมีบทบาทกับองค์กรทั้งบทบาทผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ จึงมีผู้ศึกษาวิจัยหลายท่านให้ความสนใจและกล่าวถึงเจนเนอเรชันวายไว้ ดังนี้

1.1 ความหมายของรุ่นเจนเนอเรชันวาย

1.1.1 เจนเนอเรชันวาย มีผู้ศึกษาวิจัยหลายท่านให้ความสนใจและกล่าวถึงเจนเนอเรชันวายไว้ ดังนี้

พรรณวดี สติถาวร และประจวบ เพิ่มสุวรรณ (2552) ได้กล่าวถึง เจนเนอเรชันวาย หมายถึง คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2537 เป็นกลุ่มคนที่เจริญเติบโตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีไอที มีพฤติกรรมกล้าแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความอดทนต่ำ ชอบการเปลี่ยนแปลง

ฉัตรนภา ตีละกุล (2555) ได้กล่าวถึงเจนเนอเรชันวายคือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2533 เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เป็นวัยที่เพิ่งเริ่ม เข้าสู่ทำงาน มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนไข คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียว

ภราดร จำนงเวช (2558) ได้กล่าวถึงเจนเนอเรชันวาย (Gen Y) หรือเรียกอีกอย่างว่า Why Generation เป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523 – 2537 (ค.ศ.1980 – 1994) เป็นเด็กยุคใหม่ต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง บุคคลกลุ่มนี้จะกล้าแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ไม่สนใจต่อคำวิจารณ์ มีความมั่นใจในตัวเอง ชอบความสะดวก รวดเร็ว และไฮเทคโนโลยีเป็นที่สุด ทุกคำถามมีคำตอบในโลกอินเทอร์เน็ต คุยกันทางอินเทอร์เน็ต เป็นสาวก ไอพอด ไอโฟน มีเสียงเพลงเป็นเพื่อนทางานที่ถูกใจทำโดยต้องใช้ชีวิตสบายไปพร้อมๆ กับคำตอบแทนสูง ไม่ต้องเข้าออฟฟิศให้ปวดหัว ชุดทำงานขอใส่ตามใจฉัน ขอให้วัดกันที่ผลงานเป็นพอ ไม่ต้องการเวลาทำงานที่แน่นอน งานหนักต้องมาพร้อมกับผลตอบแทนที่ตนพอใจ

ลาวอยย์-เทรมเบลย์และคนอื่นๆ (Lavoie-Tremblay and other,2010) ได้กล่าวถึงเจนเนอเรชันวายคือเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524-2543 (ค.ศ. 1981-2000) ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ชอบความแตกต่างหลากหลาย เชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี

สรุปได้ว่าเจนเนอเรชันวาย หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524-2543 เป็นเด็กยุคใหม่ต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง เป็นกลุ่มคนที่เจริญเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีสารสนเทศและเต็มไปด้วยโลกของโซเชียลต่าง ๆ มีพฤติกรรมกล้าแสดงออก ให้ความสำคัญของตัวเองสูง มีความอดทนต่ำ ชอบการเปลี่ยนแปลงต้องการความชัดเจนในการทำงาน หางานที่ถูกต้องใจทำ โดยใช้ชีวิตสบายไปพร้อมกับค่าตอบแทนที่สูง ไม่ต้องเข้าออฟฟิศให้ปวดหัว ชุตทำงานขอใส่ตามใจฉัน ขอให้วัดกันที่ผลงาน ไม่ต้องต้องการเวลาทำงานที่แน่นอน

1.2 แนวคิดการทำงานของรุ่นเจนเนอเรชันวาย

1.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวาย

จากการศึกษาข้อมูลมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวายที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

ลาวอย-เทรมเบ้ (Lavoie-Tremblay,2010)ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวายคือ บุคคลที่เกิด ค.ศ. 1980-2003 ซึ่งส่วนใหญ่ใช้เทคโนโลยีมามีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิต การตอบข้อความสื่อสารข้อความทางอินเทอร์เน็ตอย่างรวดเร็ว มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี มีความคาดหวังสูงในการใช้ข้อมูลตอบกลับเพื่อการสื่อสาร มีความสามารถในการทำงานที่ต้องใช้การคิดวิเคราะห์ ชอบทำงานเป็นทีม มีความอดทนต่ำ ชอบเรียนรู้งานและต้องการมีส่วนร่วมในการทำงาน

เจมสัน (Jamieson,2013) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวายคือบุคคลที่เกิด ค.ศ. 1980-1994 เป็นกลุ่มอายุที่มีความสงสัยชอบซักถาม ชอบความเป็นอิสระ เรียนรู้ได้เร็ว ชอบความเสี่ยง มีทักษะในการการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 5 องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้คนเจนเนอเรชันวายมีคุณค่ามากที่สุดในการทำงาน ดังนี้

- 1) มีความสมดุลชีวิต ระหว่างการทำงานกับ ชีวิตครอบครัว และมองว่างานไม่ใช่ทั้งหมดของชีวิตแต่เป็นส่วนในชีวิต ชอบทำงานที่ให้อิสระในการทำงาน
- 2) ค่านิยม หรือวัฒนธรรมในองค์กร คือ การให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธภาพกับภาคีเครือข่ายและเพื่อนร่วมงาน
- 3) ชอบการเปลี่ยนแปลง และชอบความหลากหลายในการปฏิบัติงาน
- 4) ชอบการบริหารที่มีการสื่อสารที่ดี และมีการแนะนำให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน
- 5) ให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงานที่มีการสนับสนุนความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

เซอร์แมน (Sherman,2014)ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวายคือบุคคลที่เกิด ค.ศ. 1981-2000 เป็นกลุ่มอายุที่ใช้โทรศัพท์ และอินเทอร์เน็ต ซึ่งมันเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตผูกพันกับครอบครัวและเพื่อนผ่านโซเชียลมีเดีย ให้ความสำคัญกับการศึกษาว่าเป็นสิ่งที่สร้างความมั่นคง และมีการเปลี่ยนงานบ่อย ซึ่งกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีลักษณะดังนี้ มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการความท้าทาย ไม่ชอบกฎระเบียบมีเป้าหมายในการทำงาน ชอบการทำงานเป็นทีม ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ต้องได้รับคำแนะนำ และการดูแล ต้องการอิสระในการทำงานและความสมดุลของชีวิตชอบที่จะช่วยเหลือสังคม

1.2.2 คุณลักษณะการทำงานของเจนเนอเรชันวาย

Zemke et al (2000) ได้กล่าวถึงเกี่ยวกับคุณลักษณะการทำงานของเจนเนอเรชันวายคือทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีจิตความเชิงบวก ชอบความแตกต่างหลากหลาย

Haserot ,2004(อ้างถึงใน เดชา เดชะวัฒน์ไพศาลและคณะ,2557) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะการทำงานของเจนเนอเรชันวายคือ มีลักษณะชอบทำงานเป็นทีม ยึดกลุ่มเป็นศูนย์กลาง มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีความคิดเชิงบวก ต้องการคำแนะนำ ต้องการพัฒนาเรียนรู้ เคารพผู้อาวุโส ต้องการการยอมรับ ต้องการเวลาส่วนตัว มีคาดหวังความแตกต่างหลากหลาย

Lavoie-Temblay and other (2010) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะการทำงานของเจนเนอเรชันวายคือ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ชอบความแตกต่างหลากหลาย เชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี

ประคัลภ์ ปณิตพลลังกูร (2555)ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะการทำงานของเจนเนอเรชันวายคือมีความมั่นใจในตนเองสูง ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตเร็ว ไม่เคารพเรื่องอาวุโส เชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี ต้องการค่าตอบแทนสูง ต้องการอิสระในการทำงาน ต้องการความชัดเจนในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ชอบการเปลี่ยนแปลง ต้องการการยอมรับ

กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะการทำงานของเจนเนอเรชันวาย คือ ไม่ผูกพันต่อองค์กร ชอบสังเกตและซักถาม ไม่ยึดหลักความอาวุโส มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์เก่ง มีความสามารถใช้นวัตกรรม ทำงานมีประสิทธิภาพ มุ่งมั่นแต่มีความอดทนต่ำ

รัชฎา อธิสนธิสกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง (2559) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะการทำงานของเจนเนอเรชันวายคือ ปรับตัวเก่งและมีความคิดริเริ่ม มีประสิทธิภาพใช้เทคโนโลยีเก่ง มุ่งมั่นแต่ไม่มีความอดทน ไม่ผูกพันต่อองค์กร ไม่สนใจเรื่องอาวุโส ช่างสงสัย

สรุปได้ว่า การทำงานของเจนเนอเรชันวายคือมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี มองโลกในแง่ดี มีความมั่นใจในตนเอง ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ช่างสังเกตและซักถาม หาเหตุผล ต้องการความชัดเจนในการทำงาน มีความฉลาดและสามารถทำงานได้หลายอย่างพร้อมกัน มุ่งผลสำเร็จของงาน แต่มีความอดทนต่ำ ไม่ชอบวางแผนระยะยาว มีโลกส่วนตัวสูง ต้องการอิสระในการทำงาน ปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ยึดกลุ่มเป็นศูนย์กลาง มีความคาดหวังสูง ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตเร็ว ความพึงพอใจอยู่ที่ค่าตอบแทน ไม่ผูกพันต่อองค์กร ไม่ยึดหลักความอาวุโส

1.3 ลักษณะของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย

ลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยเจนเนอเรชันวาย ตามการศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยเจนเนอเรชันวายโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 สุนทรพลาเชื้อบ้ำเกาะ (2560) จะแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การแสดงออกที่เหมาะสม คือ จะมีลักษณะชอบคิดสิ่งใหม่ๆ มากกว่าการปฏิบัติตามความความคิดของคนอื่น กล่าวที่จะทำงานให้แตกต่างจากผู้อื่นมีความเป็นตัวของตัวเอง กล่าวแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น ซักถามทันทีหากมีข้อสงสัย

องค์ประกอบที่ 2 การให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในงาน คือ มีแนวโน้มที่จะลาออกมากกว่าที่จะทนทำงานโดยไม่เห็นความก้าวหน้า ให้ความสำคัญความสามารถของผู้อื่นมากกว่าเคารพความเป็นผู้อาวุโสกว่า ต้องการเป็นเจ้าของกิจการมากกว่าเป็นพนักงานขององค์กร

องค์ประกอบที่ 3 การเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง คือ ยอมรับมากกว่าการปฏิเสธ คำชี้แนะจากผู้อื่นพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มากกว่าการคิดว่าตนเองรู้แล้ว ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานคนเดียว สามารถปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ดี และรวดเร็วกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มากกว่าเฉยชา กับสิ่งนั้น.มองโลกในแง่ดีมากกว่ามองโลกในแง่ลบ

2. ปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ

หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ได้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตวิชาชีพตั้งแต่หนึ่งปีหรือมากกว่าหนึ่งปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

2.2 จำนวนชั่วโมงในการทำงานหนึ่งสัปดาห์

จำนวนชั่วโมงในการทำงานหนึ่งสัปดาห์ หมายถึง งานที่ปฏิบัติการเกี่ยวกับความรับผิดชอบในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในหนึ่งสัปดาห์รวมเวรเช้า เวรบ่าย เวรดึก สภาการพยาบาล

พบว่าการทำงานต่อเนื่องยาวนานเกิน 12 ชั่วโมงต่อ วันหนึ่งของพยาบาลมีความสัมพันธ์ต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้พยาบาลเกิดความเหนื่อยหน่ายอยากลาออกงาน ส่งผลให้ผลผลิตในการทำงานลดลง จึงมีการประกาศนโยบายชั่วโมงการปฏิบัติงานของพยาบาลเพื่อความปลอดภัยทั้งผู้ป่วย ผู้รับบริการ รวมทั้งตัวพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน โดยทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมงตามเกณฑ์สากลการทำงานล่วงเวลา หรือมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็นสิทธิของบุคคลและเป็นไปตามสมัครใจการจัดตารางเวรไม่ควรเกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน และไม่ควรเกิน 48 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ (สภากาชาดไทย, 2560)

3. ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก

ทฤษฎีจิตวิทยา เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคล และทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกเป็นการนำเอาลักษณะที่จุดแข็งของมนุษย์ในแต่ละบุคคลที่สามารถนำมาพัฒนาเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าสำหรับบุคคล และองค์กรในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

3.1 ความหมายของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก

ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ลูธานส์และคณะ (Luthans, et al, 2007) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึงคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นทั้งจุดเด่นหรือจุดแข็ง ที่สามารถพัฒนาได้ และนำไปสู่พฤติกรรมที่สามารถวัดได้ และจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานที่ดีเกิดขึ้นในองค์กร

สายสมร เฉลยกิตติ (2554) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกหมายถึง การพัฒนาสภาวะจิตใจในทางที่ดี ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่เป็นจุดเด่นและจุดแข็ง เป็นคุณลักษณะบุคคลที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้และสามารถจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เปรมิตา บุญเกิด (2558) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกว่าหมายถึงการพัฒนาสภาวะจิตใจในด้านบวก รวมถึงการพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่เป็นจุดเด่น จุดแข็งหรือเอกลักษณ์เฉพาะตนซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่สามารถวัด พัฒนาและสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ปาริชาติ รัตนราช (2559) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกว่าหมายถึงคุณลักษณะที่ดีของบุคคลซึ่งจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ และสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่ได้กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกหมายถึงคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลในทางที่ดี เป็นทั้งจุดเด่นและจุดแข็งที่พัฒนาได้ และเกิดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ มีการบริหารจัดการได้ประสิทธิผลและส่งผลให้ปฏิบัติงานได้คุณภาพ

3.2.องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ลูธานส์และคณะ (Luthans;et al.,2007) ได้จำแนกองค์ประกอบของทุนจิตวิทยาเชิงบวกไว้ 4 องค์ประกอบ มีรายละเอียดมีดังต่อไปนี้

3.2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – efficacy) หมายถึง ภาวะของบุคคลที่มีความมั่นใจในความสามารถ การใช้แรงจูงใจ รวมทั้งทักษะและสติปัญญาของตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามต้องการ โดยบุคคลสามารถรับรู้การมีทักษะหรือลักษณะที่สำคัญคือ

1) การกำหนดเป้าหมายที่สูงกว่าปกติและท้าทายเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

ความสำเร็จ

2) มีความเต็มใจ พึงพอใจในการพัฒนาตนเองด้วยงานที่ท้าทาย

3) มีแรงจูงใจในตนเองสูง

4) ลุ่มล่ามอุปสรรคอย่างไม่ย่อท้อ

5) มีความเพียรพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทักษะหรือลักษณะของบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงนั้นจะประกอบไปด้วย 5 ประการ ดังกล่าว ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล เป็นความสามารถที่พัฒนาได้อย่างอิสระ โดยการใช้ความสามารถที่สร้างสรรค์เปิดโอกาสให้ตนเองเสมอ วางเป้าหมายที่ชัดเจนท้าทายอยู่ในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิมทุกครั้ง

3.2.2 ความหวัง (Hope)

หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่น มีแรงจูงใจทางบวก มีความต้องการความสำเร็จในระดับสูง ตามความคาดหวัง มีการวางแผนเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย และมีการพัฒนาวิธีการใหม่ๆเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

การมีความหวังในระดับที่สูงขึ้นนั้นต้องมีความชัดเจนในหลายๆด้าน สิ่งแรกที่ต้องมีคือเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาเป้าหมาย สองมีความมั่นคงต่อเป้าหมาย ซึ่งเป็นการ แสดงออกถึงความเพียรพยายาม โดยบุคคลนั้นจะรับรู้ถึงความตั้งใจที่จะอยู่เหนือโชคชะตา สามเมื่อมีอุปสรรคบุคคลนั้นก็สามารถหาวิธีการใหม่ๆที่สร้างสรรค์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จได้

3.2.3 ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resiliency) หมายถึงลักษณะหรือความสามารถของบุคคลในการปรับตัวรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เช่นปัญหา อุปสรรค ความกดดัน ความผิดหวัง ความขัดแย้ง โดยสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ควบคุมอารมณ์ความรู้สึก สามารถรับรู้เข้าใจ ความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นได้ สามารถจัดการกับสถานการณ์ต่างๆเหล่านั้นได้อย่างรวดเร็ว

3.2.4 การมองโลกในแง่ดี (Optimism)

หมายถึง การที่บุคคลมีความคาดหวังหรือความคิดทางบวกที่จะมีสิ่งดีๆ เกิดขึ้นเมื่อต้องพบกับเหตุการณ์ต่าง หรือมุมมองทางบวกในการอธิบายสถานการณ์ที่ไม่ดีและยอมรับความผิดพลาดในสถานการณ์นั้นๆ บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะมีความมั่นคงทางอารมณ์ จะใช้เหตุผลอธิบายสาเหตุหรือปัจจัยภายนอกต่างที่เกิดขึ้น ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจะเกิดเพียงชั่วคราว และมองอนาคตยังมีความหวัง มีพฤติกรรมเผชิญปัญหาที่ดี ส่วนบุคคลที่มองโลกในแง่ลบจะใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลและหาสาเหตุของปัญหาจากปัจจัยภายใน จะโทษตนเอง ตำหนิตนเอง และคิดว่าเหตุการณ์ไม่ดีนี้จะเกิดขึ้นได้ตลอด

3.3 ความสำคัญของทุนจิตวิทยาเชิงบวก

จิตวิทยาเชิงบวกเป็นลักษณะของบุคคล ที่จะส่งเสริมให้บุคคลเกิดผลลัพธ์ในทางบวกเกี่ยวกับชีวิต เช่นมีความสุข มีสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติหรือลักษณะที่สำคัญในการอยู่ร่วมกันเป็นองค์กร เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีผลต่อประสิทธิภาพต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน (สายสมร เฉลยกิตติ และนันทา สุรักษา,2553) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.3.1 การเพิ่มผลผลิตในการทำงาน (Productivity) ประกอบด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ต้นทุนต่ำ เป็นปัจจัยนำเข้า เพื่อให้เกิดประสิทธิผล (ผลผลิต) ตามเป้าหมาย ซึ่งคนเป็นทรัพยากรทางการบริหาร ถ้าบุคคลมีคุณลักษณะที่สอดคล้องในการทำงาน จะทำให้ประสิทธิผลขององค์กรดีขึ้น

3.3.2 การขาดงาน (Absenteeism) การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มาทำงานถือว่าเป็นความล้มเหลวในการปฏิบัติงานและการจัดการผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นถ้าถึงผู้ปฏิบัติงานลดการขาดงาน

3.3.3 การลาออกจางาน (Turnover) ทำให้เกิดการสูญเสียผู้ปฏิบัติงานด้วยเหตุต่างๆทำให้องค์กรจะเพิ่มการค่าใช้จ่ายในการจัดหาสรรหา และการฝึกอบรม ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานลดลง เกิดการสูญเสียผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ในการทำงาน

3.3.4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่นอกเหนือความรับผิดชอบที่องค์กรกำหนด ในภาวะปัจจุบันองค์กรมีความต้องการบุคคลที่ปฏิบัติงานเกินความคาดหวังในทีมงาน เช่น การให้ความช่วยเหลืออาสาสมัครทำงานนอกเหนือหน้าที่ การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่ไม่จำเป็น เอาใจใส่ดูแลทรัพยากรขององค์กร เคารพกฎระเบียบ และอดทนต่อปัญหาในการทำงาน

3.3.5 การทำงานมีคุณภาพมากขึ้น (Work performance) ผลจากการมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ในการทำงานดีขึ้น การทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

3.3.6 ความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อการทำงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลผลิตของงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจน้อย

3.3.7 มีความสุขในการทำงาน (Work happiness) และเกิดความผาสุกในชีวิต (Well being)

3.4 แนวคิดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ลูธานส์และคณะ (Luthans; et al.2007 อ้างใน สายสมร เฉลยกิตติ,2554) กล่าวว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ในยุคที่องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงตามวิวัฒนาการของโลก ไม่ว่าจะเป็นด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ภาวะคุกคามทางการเมือง การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีที่ไม่หยุดยั้ง ทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นการคุณลักษณะของบุคคล เชิงบวก การรวมกันของตัวแปรทั้ง 4 9 ตัวแปร นำไปสู่การเกิดแนวคิดใหม่คือ ทุนจิตเชิงบวกหรือ PsyCap ซึ่งมีแนวความคิดของทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีดังต่อไปนี้

3.4.1 ทุนจิตวิทยาเชิงบวก เป็นการแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความรู้ มีทักษะความสามารถ ที่ได้จากประสบการณ์ การศึกษา การฝึกอบรม ถ่ายทอดทางสังคม ก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีความสำคัญมาก

3.4.2 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีคุณค่ามากกว่าทุนทางสังคม แสดงให้เห็นถึงการมีโอกาสนั้น มากกว่าการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม เครือข่าย บุคคล องค์กรเท่านั้น

3.4.3 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เกิดจากแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก ในการเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมองค์กรและการบริหารจัดการศักยภาพมนุษย์

3.4.5 ทุนจิตวิทยาเชิงบวก เป็นสิ่งที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎี และการวิจัย ทุนจิตวิทยาเชิงบวกนั้นอยู่บนพื้นฐานจากทฤษฎีหลายแนวคิด

3.4.6 ทุนจิตวิทยาเชิงบวก คือสิ่งที่วัดได้ ประเมินได้

3.4.7 ทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีลักษณะการวัดแบบสภาวะและเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาปรับปรุงได้

3.4.8 ทุนจิตวิทยาเชิงบวก คือสิ่งที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีงานวิจัยจำนวนมากที่สนับสนุน ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ทุนจิตวิทยาเชิงบวกจึงมีความสำคัญในการนำไปใช้เพื่อเกิดผลลัพธ์ทางบวกของพฤติกรรมองค์กรได้อย่างแท้จริง

โดยสรุป ทุนจิตวิทยาเชิงบวกเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลในทางที่ดี เป็นทั้งจุดเด่นและจุดแข็งที่พัฒนาได้ และเกิดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ มีการบริหารจัดการได้ประสิทธิผลและส่งผลให้ปฏิบัติงานได้คุณภาพ การพัฒนาบุคคลซึ่งเป็นบุคลากรขององค์กรนั้นสภาพแวดล้อมในการ

ปฏิบัติงานก็เป็นอีกส่วนหนึ่งในการส่งเสริมให้พัฒนาบุคลากรและองค์กรสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวและได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ดังรายละเอียดดังนี้

4. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

4.1 ความหมายและความสำคัญของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

4.1.1 ความหมายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี (Positive Practice Environments)

จากการศึกษาความหมายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีหรือภาษาอังกฤษใช้คำว่า Positive Practice Environments หรือมีตัวย่อที่ใช้ทางภาษาอังกฤษคือ PPE ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สภาการพยาบาลสากล (2550) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ไว้ว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะส่งเสริมในเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัย และความผาสุกของผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุนการดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพ สร้างเสริมแรงจูงใจผลิตภาพของงานและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

นฤมล สิงห์ตง (2556) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีไว้ว่า สถานที่ (ทำงาน) ที่สนับสนุนการปฏิบัติที่เป็นเลิศและมีคุณค่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความมุ่งมั่นในการดูแลสุขภาพความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของพนักงาน สนับสนุนการดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพและปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงาน ผลผลิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและองค์กร

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี หมายถึง สถานที่ทำงานที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศและเหมาะสม โดยส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัยและความผาสุกของผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุนการดูแลผู้บริการที่มีคุณภาพ สร้างเสริมแรงจูงใจในผลิตภาพของงานและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร

4.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

สภาการพยาบาลสากล, (2007) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีมี 5 องค์ประกอบมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.2.1 การยอมรับทางวิชาชีพ (Professional recognition) ประกอบด้วย

- 1) ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสหวิชาชีพต่าง ๆ ความมีอิสระในการใช้ทักษะสมรรถนะทางวิชาชีพ
- 2) มีการสนับสนุนความมีอิสระในการตัดสินใจและควบคุมการปฏิบัติงาน

- 3) มีการยอมรับและให้รางวัลสำหรับผู้ทำประโยชน์หรือผลงานต่อองค์กร
- 4) ประเมินความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและดำเนินการกับ

ผลลัพธ์ที่ได้

4.2.2. การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Effective Management Practices)

- 1) มุ่งมั่นให้โอกาสปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
- 2) ให้ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและตรงเวลาสอดคล้องกับการศึกษา
ประสบการณ์ ความรับผิดชอบทางวิชาชีพ
- 3) มีระบบการจัดการการปฏิบัติงานและประเมินผลงานอย่างชัดเจนและมี
ประสิทธิภาพ
- 4) จัดให้มีผลประโยชน์หรือมีสวัสดิการดีเข้าถึงง่าย
- 5) ให้มีบุคลากรส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ
การปฏิบัติงานของตนเอง
- 6) ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างมีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารชัดเจน
รวดเร็วแบบเป็นมิตรและทำงานเป็นทีม
- 7) ส่งเสริมวัฒนธรรมการไว้วางใจ ยุติธรรม เรพซึ่งกันและกัน
- 8) นำนโยบายและขั้นตอนมีการรายงานการปฏิบัติที่มีขอบทางวิชาชีพหรือ
การละเมิดกฎหมายข้อบังคับทางวิชาชีพ
- 9) มอบหมายงานที่ชัดเจนมีคู่มือการปฏิบัติงาน
- 10) มีวิธีการตัดสินใจที่โปร่งใสตรวจสอบได้
- 11) มีช่องทางรับข้อร้องเรียนข้อเสนอแนะและการจัดการอย่างมี
ประสิทธิภาพ
- 12) ผู้นำมีการบริหารจัดการที่ดี

4.2.3 โครงสร้างการสนับสนุน (Support structures)

- 1) มีการสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการดูแลสุขภาพ
- 2) กิจกรรมกลุ่มสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานเพื่อน
ร่วมงานรวมทั้งผู้รับบริการ
- 3) ปฏิบัติตามกรอบมีกฎระเบียบ คู่มือ กำกับดูแลในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย
- 4) สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์สิ้นเปลืองและสนับสนุนอัตรากำลังอย่างเพียงพอ
- 5) ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการประเมินปรับปรุงผลการทำงานขององค์กรอย่าง
ต่อเนื่อง

6) สนับสนุนให้มีความสมดุลในชีวิตการทำงานและสุขภาพ มีกิจกรรมในการบริหารจัดการความเครียด มีอิสระในการทำงาน ปริมาณงานที่ยุติธรรม

7) ได้รับการปฏิบัติที่ดีและมีความมั่นคงในการทำงาน

8) ดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณกรอบวิชาชีพที่ครอบคลุม

9) มีการติดต่อสื่อสาร อย่างชัดเจน รักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน

10) ทบทวนขอบเขตการปฏิบัติและสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

4.2.4 โอกาสด้านการศึกษา (Educational opportunities)

1) สนับสนุนโอกาสการพัฒนาในฝึกอบรมหรือประชุมเชิงวิชาชีพและมีความก้าวหน้าในการทำงานระดับที่สูงขึ้น

2) มีการปฐมนิเทศอย่างละเอียดสำหรับบุคลากรใหม่

3) มีระบบที่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำในการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

4.2.5 อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health and Safety)

1) มีมาตรฐานการทำงานที่ปลอดภัย มีการจัดตารางการปฏิบัติงานและอัตรากำลังตามความเหมาะสมกับภาระงาน

2) การดำเนินงานและจัดกิจกรรมตามนโยบายด้านอาชีวอนามัย ให้ความสำคัญต่ออันตรายที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจลดจนปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยส่วนบุคคล

4.3 ประโยชน์ของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

สภาการพยาบาลสากล(,2007) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานการให้บริการด้านสุขภาพ ผู้ปฏิบัติมีประสิทธิภาพ เกิดผลลัพธ์ต่อผู้ป่วย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.3.1 การเปลี่ยนแปลงที่ดีในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานส่งผลให้มีอัตราการรักษาบุคลากรในองค์กรจะทำให้เกิดจากทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้นเพิ่มความต่อเนื่องในการดูแลผู้ป่วย และสามารถพัฒนาผลลัพธ์ในการดูแลผู้ป่วย

4.3.2 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี แสดงให้เห็นถึงความปลอดภัยในสถานที่ทำงานซึ่งนำไปสู่งานโดยภาพรวม และเกิดความพึงพอใจในงาน

4.3.3 เมื่อพยาบาลพึงพอใจในงานอัตราขาดงานและลาออกลดลง ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาโดยรวมจะเพิ่มขึ้น

4.3.4 แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน สร้างความมั่นใจเชื่อมั่นในองค์กรเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

4.3.5 คงไว้ซึ่งความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ช่วยให้พยาบาลรู้สึกได้รับการยอมรับ และเป็นผู้ร่วมงานที่สำคัญ

4.3.6 พยาบาลจะคงอยู่ในองค์กรที่มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีอิสระและ ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

4.3.7 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรด้านการดูแลสุขภาพ ช่วยเพิ่มการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลและการดูแลผู้ป่วย

4.3.8 มีการศึกษาวิจัยจำนวนมาก พบว่าการพัฒนาหลายด้านมีการผสมผสานที่ดีขึ้นของพยาบาลทำให้สามารถลดอัตราการเสียชีวิตของผู้ป่วยระบบทางเดินหายใจ การติดเชื้อระบบทางเดินปัสสาวะ ผู้ป่วยหกล้มอุบัติการณ์ของแผลกดทับลดลง

4.4 แนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

สภาการพยาบาลสากล, (2007) ได้กล่าวถึงแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีคือการพัฒนาส่งเสริมและรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีนั้นมีหลายอย่างและเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วนเช่นรัฐบาล ผู้บริหารองค์กร องค์กรพยาบาล หน่วยงานที่กำกับดูแล สถานศึกษา พยาบาล สำหรับพยาบาลและองค์กรที่สังกัดสามารถ พัฒนาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีดังนี้

4.4.1 การพัฒนาการสรรหาและการคงไว้สำหรับพยาบาลในองค์กร มีวิธีดังนี้

- 1) ส่งเสริมบทบาทอย่างต่อเนื่อง
- 2) กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานเพื่อให้พยาบาลทำงานได้เต็มศักยภาพในการดูแลผู้ป่วย ใช้ระเบียบกฎหมายในการยกระดับ ทำให้วิชาชีพอื่นๆตระหนักถึงสมรรถนะ ความสามารถและวิวัฒนาการของวิชาชีพ

3) การทำให้เกิดการยอมรับและได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม

4.4.2 การพัฒนาเผยแพร่ความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่ดีที่ปลอดภัย

4.4.3 การเสริมสร้างศักยภาพของพยาบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านสุขภาพและตำแหน่งงานที่กำหนดนโยบาย

4.4.4 การทำให้ได้รับการยอมรับทางวิชาชีพ

- 1) การสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร
- 2) มีสิทธิเข้าถึงหน่วยงานตัดสินใจ

4.4.5 สนับสนุนการวิจัย รวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติและเผยแพร่

4.4.6 ส่งเสริมให้สถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยจัดให้มีโอกาสในการทำงานร่วมกันและเน้นทฤษฎีการทำงานเป็นทีม

4.4.7 มอปรรางวัลให้กับสถานพยาบาลที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีมีการสรรหาและรักษาบุคลากรในองค์กรลดการลาออก ประชาชน แสดงความคิดเห็นว่าการดูแลที่ดีขึ้น ผู้ป่วยมีความพึงพอใจ

4.4.8 การสร้างพันธมิตรกับสาขาวิชาชีพอื่น รวบรวมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่นผู้ป่วย สมาคมผู้บริโภคร

4.4.9 สร้างการมีส่วนร่วมกับสาขาวิชาชีพ ในการพัฒนานโยบายเพื่อความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

4.4.10 การพัฒนามีให้การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบ หลักแนวทางปฏิบัติสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีที่องค์กรและบุคลากรลงนามสนับสนุน

4.4.11 การสร้างความตระหนักความเข้าใจและการสนับสนุนของผู้มีส่วนได้ส่วน **เสียที่เกี่ยวข้องกับผลดีของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีต่อสุขภาพ** และสนับสนุนการสรรหา และคงไว้ของบุคลากรและเกิดผลลัพธ์ต่อผู้ป่วย และส่วนขององค์กรโดยรวม

โดยสรุป สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน สถานศึกษาพยาบาลควรส่งเสริมให้เกิดขึ้น เมื่อหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างปลอดภัย มีความสุข ลดการลาออกของพยาบาลและรักษาการคงอยู่ไว้ในองค์กร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้ป่วย

การพัฒนาส่งเสริมสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีให้สำเร็จนั้น ผู้บริหาร ผู้กำหนดนโยบายมีส่วนสำคัญแล้ว ผู้ปฏิบัติก็ต้องมีส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีด้วย เช่นการสร้างพันธมิตรกับสาขาวิชาชีพอื่น การมีส่วนร่วมกับสาขาวิชาชีพ ในการพัฒนานโยบายเพื่อความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม การยอมรับเคารพซึ่งกันและกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้

5. โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี

5.1 ความหมายของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

สำนักงานพยาบาล, สำนักปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข, 2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่าหมายถึงสถานที่ให้บริการทางสุขภาพที่มีขนาดและจำนวนเตียงผู้ป่วยตั้งแต่ 200 - 500 เตียง และตั้งอยู่ในระดับจังหวัดหรืออำเภอขนาดใหญ่ เป็นโรงพยาบาลที่มีขีดความสามารถรองรับผู้ป่วยที่ต้องการ การรักษาที่ยุ่ยากซับซ้อนระดับเชี่ยวชาญประกอบด้วยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญสาขาหลักทุกสาขาและสาขารองในบางสาขาที่จำเป็น และมีการให้บริการส่งเสริม ป้องกัน รักษา ฟื้นฟู

โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง หมายถึง โรงพยาบาลแม่ข่ายของเครือข่ายบริการระดับ จังหวัด เป็นโรงพยาบาลที่มีขีดความสามารถรองรับ ผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาที่ยุ่งยากซับซ้อนระดับ เชี่ยวชาญเฉพาะ จึงประกอบด้วยแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญทั้งสาขาหลักสาขารองและสาขาย่อยบางสาขา กำหนดให้เป็นโรงพยาบาลรับส่งต่อ ผู้ป่วยระดับมาตรฐาน

กฎกระทรวง,2558 ได้ให้ความหมายของโรงพยาบาลทั่วไปไว้ว่า หมายถึง โรงพยาบาลที่ จัดให้มีการประกอบวิชาชีพเวชกรรม ในสาขาอายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม และสูติรีเวช กรรม และให้มีการประกอบวิชาชีพการพยาบาล การผดุงครรภ์ เภสัชกรรม กายภาพบำบัด เทคนิค การแพทย์ และรังสีเทคนิคเป็นอย่างน้อย โดยอาจ จัดให้มีการประกอบวิชาชีพหรือการประกอบโรค ศิลปะอื่นร่วมด้วยก็ได้ซึ่งดำเนินการ โดยผู้ประกอบ วิชาชีพเวชกรรม

5.2 ข้อมูลทั่วไปโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี

มีบทบาทหน้าที่ให้บริการส่งเสริม ป้องกัน รักษาฟื้นฟูการรักษาที่ยุ่งยากซับซ้อน ระดับเชี่ยวชาญ เป็นโรงพยาบาลแม่ข่ายของเครือข่ายบริการระดับจังหวัด เป็นโรงพยาบาลที่มีขีด ความสามารถรองรับ ผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาที่ยุ่งยากซับซ้อนระดับเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้บริการ ด้านสุขภาพในระดับตติยภูมิและรองรับผู้ป่วยส่งต่อจากเครือข่ายบริการทุติยภูมิในโซนพัฒนาระบบ บริการทางการแพทย์ การส่งเสริมภาพองค์รวมที่เป็นเลิศเชื่อมโยงระดับตติยภูมิและปฐมภูมิส่งเสริม การมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่ายในการจัดการปัญหาสุขภาพ

พันธกิจ

1. ให้บริการด้านสุขภาพในระดับตติยภูมิและรองรับผู้ป่วยส่งต่อจากเครือข่ายบริการ ทุติยภูมิในโซน
2. พัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ การส่งเสริมแบบองค์รวมที่เป็นเลิศเชื่อมโยง ระดับตติยภูมิ และปฐมภูมิ
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่ายในการจัดการปัญหาสุขภาพ

ค่านิยมองค์กร

Working team together	=	มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและการยอมรับผลสำเร็จ ของทีม
Agility	=	ตอบสนองผู้ป่วยและผู้รับบริการอย่างรวดเร็วและ ยืดหยุ่น
Responsibility	=	เอาใจใส่ ตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมาย
Interrity	=	มีวินัย มีคุณธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและรักษา จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

New idea	=	สร้างนวัตกรรมผลงานหรือวิธีการปฏิบัติใหม่ๆ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
อัตลักษณ์องค์กร		ชื่อเสียง รับผิดชอบ มีเมตตา
วิสัยทัศน์องค์กร		เป็นโรงพยาบาลปลอดภัย ประทับใจ ใส่ใจคุณภาพ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมมีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีแต่ยังไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรนซ์วาย ดังนั้นจึงได้ทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีความใกล้เคียง ดังนี้

6.1 งานวิจัยต่างประเทศ

ลูธานส์และเจนเซน (Luthans & Jensen, 2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลในโรงพยาบาล ผลการศึกษาพบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเชื่อในความสามารถของตนเอง ความหวังทางอารมณ์การมองโลกในแง่ดี และความผูกพันในภารกิจขององค์กรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทุนจิตวิทยาเชิงบวก ความเชื่อในความสามารถของตนเองและการมองโลกในแง่ดี

ลูธานส์และคณะ (Luthans, et al., 2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกในการวัดความสัมพันธ์ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 4 ด้านได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง ความยืดหยุ่นทางอารมณ์การมองโลกในแง่ดี กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แวกค์และคณะ (wieck et al., 2009) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ และสร้างความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในรุ่นต่างๆพบว่าพยาบาลรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายให้ความสำคัญของค่าตอบแทนมาเป็นอันดับหนึ่ง

ลาวอย์-เทรมเบลย์และคนอื่นๆ (Lavoie-Tremblay and other, 2010) ได้ศึกษาแรงจูงใจและความคาดหวังของพยาบาลรุ่นอายุวายต่อองค์กรในประเทศแคนาดา พบว่าพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรนซ์วายให้ความสำคัญกับความมั่นคงปลอดภัย การนิเทศงาน และการยอมรับจากองค์กร

ปีเตอร์ แวน โบเกออร์ (Peter Van Bogaert, 2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ ลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาล ความเหนื่อยหน่ายและผลการปฏิบัติงาน กับคุณภาพการพยาบาล พบว่า สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานและคุณภาพการดูแลผู้ป่วยของพยาบาลได้ 52% และ 47%

6.2 งานวิจัยในประเทศ

เรมวอล นันทศุภวัฒน์ และคณะ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการปฏิบัติงานเกินเวลาของพยาบาลและผลลัพธ์ด้านผู้ป่วย พยาบาลและองค์กรในโรงพยาบาลทั่วไป ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานเกินเวลาโดยเฉลี่ยจำนวน 18.74 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานเกินเวลามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลลัพธ์ด้านผู้ป่วย ได้แก่ ความผิดพลาดของบุคลากร ในการระบุตัวผู้ป่วยและเกิดผลกดทับขณะอยู่ในโรงพยาบาลและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลลัพธ์ด้านการพยาบาล ได้แก่ ภาวะสุขภาพหลังการทำงานครบ 1 ปี ความพอเพียงของการพักผ่อน/นอนหลับ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตและความเหนื่อยหน่ายในงาน

ทริยาพรรณ สุภามณ และคณะ (2557) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานเกินเวลาของพยาบาลและผลลัพธ์พยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานล่วงเวลามีลักษณะ 8 ชั่วโมงต่อเวรร้อยละ 79.95 โดยการปฏิบัติงานที่เกินเวลาที่เกิดขึ้นถูกจัดไว้ในตารางล่วงหน้าร้อยละ 82.18 กลุ่มตัวอย่างทำงานเกินเวลาโดยเฉลี่ยหนึ่งสัปดาห์จำนวน 19.39 ชั่วโมง มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมในระดับมาก ร้อยละ 57.92 ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง(การลดความเป็นบุคคลในผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง และการลดความสำเร็จส่วนบุคคล อยู่ในระดับต่ำ

สมนันท์ สุทธารัตนและคณะ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$) สภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .526$ และ $.458$) ตามลำดับ

เปรมมิศา บุญเกิด (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจลาออก โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์คัดสรร แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาด้านทุนจิตวิทยาเชิงบวกพบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .394, P < 0.1$)

ปารีชาติ รัตนราช (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทุนจิตวิทยาเชิงบวก และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

ดลปภัฏ ทรงเลิศ และคณะ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของทุนจิตวิทยาเชิงบวก และความผูกพัน ต่อองค์การ ต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า 1) ทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.40) ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$, S.D.=0.43) และผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($r=6.29$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ($r=.276$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ณัชพงษ์ พิสิษณุพงศ์ (2561) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความต้องการสร้างความผูกพันองค์การของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านการทำงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้าในการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันทั้งเชิงพฤติกรรมและทัศนคติองค์การ

จันทิมา เลื่อนฤทธิ์และคณะ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยผลการศึกษาพบว่า อายุ ประสบการณ์พยาบาล จำนวนในการปฏิบัติงานในรอบสัปดาห์ที่ผ่านมา จำนวนเวรเช้า บ่าย ดึก และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < .001

โดยสรุปจากการทบทวนวรรณกรรม การรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ยังไม่มีการศึกษามีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจอเนอร์ชันอย่างไร ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล และทุนจิตวิทยาเชิงบวก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาทางบวก และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาทางบวก กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพเป็นพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายเกิดช่วงปี พ.ศ. 2524 – 2543 เป็นพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี อย่างน้อย 1 ปี จำนวนประชากร 267 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี อย่างน้อย 1 ปี คำนวณขนาดตัวอย่างโดยโปรแกรม G*power version 3.1.9.2 โดยกำหนดขนาดอิทธิพล (Effect size) ระดับปานกลางเท่ากับ 0.15 ระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 95 % และอำนาจการทดสอบเท่ากับ 95 % พบว่าได้จำนวน 119 คนและป้องกันความเสี่ยงในการเก็บข้อมูลอีก 10% เพื่อให้ได้ข้อมูลครบสมบูรณ์ พบว่าได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 131 คน สุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายแบบง่าย (Sample Random Sampling)

1.2.1 เรียงรายชื่อหอผู้ป่วย

1.2.2 ตรวจสอบจำนวนพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.2.3 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานชั้นเวรเช้า เวรบ่าย เวรดึกและสุ่มแบบง่าย

2. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างและป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ตอบแบบสอบถามและกระทบต่อผู้บริหารโรงพยาบาล ดังนี้

2.1 เสนอโครงการวิทยานิพนธ์พร้อมเครื่องมือวิจัยต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของสาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับเอกสารการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์หมายเลข 13/2563 วันที่ให้การรับรอง 1 ตุลาคม 2563 หมดอายุการรับรอง 1 ตุลาคม 2564

2.2 ยื่นหนังสือราชการ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ในการขอเก็บข้อมูลต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี และหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเพื่อชี้แจงโครงการวิจัย และขออนุญาตให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายตอบแบบสอบถามการวิจัย โดยใช้เวลาวางระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อตอบแบบสอบถามการวิจัย

2.3 ชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของงานวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างรับทราบ โดยมีเอกสารคำชี้แจงสำหรับกลุ่มตัวอย่างและเอกสารแบบแสดงความยินยอมของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัย โดยอธิบายให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่สะดวก หรือต้องการถอนตัวที่เข้าร่วมการวิจัย สามารถยกเลิกการเข้าร่วมได้ตลอดเวลาโดยไม่กระทบต่อสิทธิอันพึงได้ใดๆ และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอม

2.4 กลุ่มตัวอย่างยินยอมและให้ความร่วมมือในการวิจัย จึงให้กลุ่มตัวอย่างลงนามในเอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัยและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.5 กลุ่มตัวอย่างไม่ต้องระบุชื่อ-นามสกุล ซึ่งผู้วิจัยจะใช้รหัสแทนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจัดแบบสอบถามใส่ซองเมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยให้ใส่กลับเข้าซองและปิดผนึกให้เรียบร้อยก่อนส่งกลับให้ผู้วิจัย

2.6 กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามได้ตามความเป็นจริง หากข้อคำถามใดที่กลุ่มตัวอย่างรู้สึกลำบากใจในการให้ข้อมูล ก็มีสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามบางข้อได้

2.7 ข้อมูลดิบที่ได้จากแบบสอบถามผู้วิจัยจะเก็บ ไว้เป็นความลับและอยู่ในที่ปลอดภัย ไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคล ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้นเมื่อสิ้นสุดการทำวิจัยและสรุปผลการวิจัยเป็นรูปเล่มแล้ว จะทำลายแบบสอบถามทั้งหมด และเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมี 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ทุนจิตวิทยาเชิงบวก

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

2.2. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชันวาย ทุนจิตวิทยาเชิงบวก และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี รวมทั้งเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนบุคคล โดยกำหนดข้อมูลที่สอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานใน 1 สัปดาห์รวมเวรเช้า เวรบ่าย เวร ดึก ลักษณะคำถามเป็นการตรวจสอบรายการและเติมข้อความในข้อคำถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทุนจิตวิทยาเชิงบวก พัฒนาตามแนวคิดของลูธานส์และคณะ (Luthans; et al.,2007) และแบบสอบถาม ปารีชาต รัตนราช ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ ได้แก่

- | | | |
|--------------------------------|---------|-----|
| 1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง | จำนวน 5 | ข้อ |
| 2. ความหวัง | จำนวน 4 | ข้อ |
| 3. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ | จำนวน 5 | ข้อ |
| 4. การมองโลกในแง่ดี | จำนวน 5 | ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยข้อคำถามเป็นเชิงบวกทั้งหมด มีการให้ความหมายและคะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี พัฒนาตามแนวคิดสมาพันธ์วิชาชีพด้านสุขภาพของสภาการพยาบาลสากล (International Council of Nurses , 2007) และแบบสอบถาม ปารีชาต รัตนราช ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้าน จำนวนทั้งหมด 47 ข้อ ได้แก่

1. การยอมรับทางวิชาชีพ	จำนวน 10	ข้อ
2. การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	จำนวน 13	ข้อ
3. โครงสร้างการสนับสนุน	จำนวน 11	ข้อ
4. โอกาสด้านการศึกษา	จำนวน 6	ข้อ
5. อาชีวนามัยและความปลอดภัย	จำนวน 7	ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยข้อคำถามเป็นเชิงบวกทั้งหมด มีการให้ความหมายและคะแนนแต่ละข้อดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบโดยการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

2.3.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity)

1) การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยร่วมเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามและความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษา แล้วปรับแก้ไขตามคำแนะนำ

2) นำแบบสอบถาม พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ และคำจำกัดความให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ด้านการบริหารการพยาบาล ในสถาบันการศึกษา และสถานพยาบาล สังกัดวิทยาลัยของรัฐและสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 5 ท่าน เพื่อเป็นการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัยที่เป็นการยอมรับกันโดยทั่วไป การประเมินความตรงของเครื่องมือการวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการประเมินทั้งความตรงเชิงเนื้อหาและหรือความตรงเชิงโครงสร้าง การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและเชิงโครงสร้างมือการวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ทุกท่านตรวจสอบครบทั้ง 3 ตอนการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา พิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างสาระคำถามกับสาระของมิติที่วัด โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระคำถามกับคำนิยามเชิงปฏิบัติการและกรอบทฤษฎีของมิติที่วัด ถู้อาณัติความเห็นสอดคล้อง โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร ประเด็นและมิติของตัวแปรการวิจัย (Index of congruence : IOC) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินพิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนนรายข้อคำถามหรือประเด็นที่จะใช้ถาม (นิรัตน์ อิมามี 2549) ดังนี้

- +1 เมื่อข้อคำถามนั้นตรงและสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา
 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงและสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา
 - 1 เมื่อข้อคำถามนั้นไม่ตรงและไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา
- คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิจากสูตร

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของผู้ทรงคุณวุฒิ
 N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ถ้าดัชนีความสอดคล้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ก็แสดงว่า ข้อคำถามมีความตรง (Validity) นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร (IOC) โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 -1.00 คัดเลือกใช้ได้ ข้อคำถามที่ต่ำกว่า 0.5 มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (นิรัตน์ อิมามี 2549) เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว สามารถสรุปข้อคำถามของแต่ละตอนได้ดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีจำนวนข้อคำถาม 19 ข้อ

ปรับแก้ข้อความ	จำนวน	2	ข้อ
เหลือข้อคำถามทั้งหมด	จำนวน	19	ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี มีจำนวนข้อคำถาม 47 ข้อ

ปรับแก้ข้อความ	จำนวน	8	ข้อ
เหลือข้อคำถามทั้งหมด	จำนวน	47	ข้อ
รวมข้อคำถามทั้งหมด	จำนวน	66	ข้อ

สรุปหลังจากได้ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ได้ข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 66 ข้อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเห็นชอบ แล้วจึงนำไปทดลองใช้เครื่องมือเพื่อหาความเที่ยง

2.2 การตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิทดลองใช้เครื่องมือเบื้องต้น (Conduct preliminary item tryouts) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่จะศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานีซึ่งมีบริบทการให้บริการคล้ายกับโรงพยาบาลทั่วไปโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 30 คน แล้วนำผลที่ได้จากการทดสอบมาวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach'alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยกำหนดค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป

โดยพิจารณาค่าความเที่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้และควรพิจารณาความเที่ยงไม่ต่ำกว่า 0.65 (นิรัตน์ อิมามี 2549: , หน้า 4-58) ผลการวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามเรื่องสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี และทุนจิตวิทยาเชิงบวกเท่ากับ 0.92 , 0.96 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูล

3.2 เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยติดต่อเข้าพบประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลเพื่อแนะนำตนเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแจ้งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีอยู่ในโรงพยาบาล

3.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งสำเนาหนังสือที่ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลและหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการและเขียนแจ้งรายละเอียดแนบไปยังหัวหน้าพยาบาล เพื่อส่งมอบแบบสอบถามให้แก่พยาบาลวิชาชีพจนเอนอเรนวยที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง โดยขอความร่วมมือให้รวบรวมแบบสอบถามผู้วิจัยติดต่อขอรับด้วยตนเอง (ผู้วิจัยส่งมอบเกิน 10 % ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความไม่ครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับคืน)

3.4 เก็บรวบรวมแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามและข้อมูล ก่อนนำไปวิเคราะห์ พบว่าได้รับคืนแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 129 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 เปรียบเทียบจากการคำนวณเฉลี่ยเกิน 10% ของกลุ่มตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 98.47 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังรายละเอียดดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติพรรณนาหาค่า ร้อยละ ค่ามัธยฐาน (Median) และส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ (Quartile deviation)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชันวายโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และเกณฑ์การจัดระดับ จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม (ประกอบกรรณสูตร, 2542) โดยกำหนดความหมายตามขอบเขตดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับ
4.50 – 5.00	สูงที่สุด
3.50 – 4.49	สูง
2.50 – 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	ต่ำ
1.00 -1.49	ต่ำที่สุด

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชันวาย โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบจัดอันดับของสเปียร์แมน (spearman rank correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาระดับความสัมพันธ์ (r_s) (มุกดา หนูศรี, 2556) ดังต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ค่าระหว่าง 0.80 หรือสูงกว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่าระหว่าง 0.60 ถึง 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าระหว่าง 0.40 ถึง 0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าระหว่าง 0.20 ถึง 0.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าระหว่าง 0.20 หรือต่ำกว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี โดยขอเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ทุนจิตวิทยาเชิงบวกและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่ามัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนบุคคล (n=129 คน)

ข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
20-25	33	25.6
26-30	58	40.0
31-35	29	22.5
36-39	9	7.0
มัธยฐานอายุ 28.7 ปี ส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ 4.06 ปี	อายุต่ำสุด 22 ปี สูงสุด 39 ปี	
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	128	99.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาโท	1	0.8
ระยะเวลาการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ (ปี)		
1-5	69	53.5
6-10	47	36.4
11-15	7	5.4
มัธยฐานระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5.72 ปี	6	4.7
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 20 ปี	ส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ 3.9ปี	
จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมง	8	6.2
41 -48 ชั่วโมง	7	5.4
มากกว่า 48 ชั่วโมง	114	88.4
มัธยฐานจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์	73.12 ชั่วโมง	
ส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ 17.19 ชั่วโมง		

จากตารางที่ 4.1 พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 45 มัธยฐานอายุ 28.7 ปี อายุต่ำสุด 22 ปี อายุสูงสุด 39 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 99.8 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-5 ปี ร้อยละ 53.5 มัธยฐานระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5.72 ปี และมีจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์ส่วนใหญ่ มากกว่า 48 ชั่วโมง ร้อยละ 88.4 มัธยฐานจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์ 73.12 ชั่วโมง

ตอนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัย

ปัจจัยส่วนบุคคลสภาพ ทุนจิตวิทยาเชิงบวกและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัย โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมแสดงใน ตารางที่ 4.2 มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก และ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย โดยรวม (n=129 คน)

ตัวแปร	M	S.D	ระดับ
ระยะเวลาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (ปี)	5.72	3.90	-
จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์	73.39	17.5	มากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	4.1.	0.46	สูง
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี	4.37	0.48	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ระยะเวลาการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ย 5.72 ปี จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์มีค่าเฉลี่ย 73.39 ชั่วโมง ซึ่งมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายโดยรวมอยู่ในระดับสูงตามลำดับ (M = 4.11, 4.37)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกจำแนกเป็นรายข้อ โดยรวมและรายด้าน (n=129 คน)

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	M	S.D	ระดับ
1.การรับรู้ความสามารถของตนเอง	4.19	0.55	สูง
2.ความหวัง	4.19	0.53	สูง
3.ความยืดหยุ่นทางอารมณ์	4.04	0.51	สูง
4.การมองโลกในแง่ดี	4.03	0.63	สูง
รวม	4.11	0.46	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย โดยรวมอยู่ในระดับสูง (M=4.11) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ด้าน คือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองและด้านความหวังมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M=4.19) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมองโลกในแง่ดี (M= 4.03)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ทุนจิตวิทยาเชิงบวกจำแนกเป็นรายข้อ
(n=129 คน)

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	M	S.D	ระดับ
ก. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	4.22	0.65	สูง
1. ท่านมีความสามารถและมั่นใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย			สูง
2. ท่านใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการจัดการกับปัญหาและอุปสรรคจนงานประสบผลสำเร็จ	4.16	0.62	สูง
3. ท่านสามารถเผชิญปัญหาและปฏิบัติงานที่ท้าทายได้	4.17	0.63	สูง
4. ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามต้องการ	4.18	0.59	สูง
5. ท่านมั่นใจและให้กำลังใจตนเองในการปฏิบัติงานเสมอ	4.20	0.61	สูง
ข. ความหวัง			
6. ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จในระดับสูงตามเป้าหมาย	4.24	0.62	สูง
7. ท่านมีการวางแผนงานก่อนปฏิบัติงานและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติทุกครั้ง	4.17	0.62	สูง
8. ท่านจะมีกลวิธีใหม่ ๆ ในการจัดการปัญหาอุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ	4.12	0.64	สูง
9. ท่านมีความคาดหวังในงานประสบผลสำเร็จ ในทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน	4.23	0.59	สูง
ค. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์			
10. ท่านปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว	4.13	0.63	สูง
11. ท่านสามารถจัดการกับปัญหาหลายๆอย่างได้ในเวลาเดียวกัน	3.96	0.63	สูง
12. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึกได้เมื่อเกิดความขัดแย้ง ความผิดหวัง	4.04	0.61	สูง
13. ท่านสามารถรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้	4.07	0.52	สูง
14. ท่านสามารถจัดการกับปัญหา อุปสรรค ความกดดัน ความผิดหวัง ความขัดแย้งได้อย่างรวดเร็ว	3.98	0.62	สูง
ง. การมองโลกในแง่ดี			
15. ท่านคิดว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะมีเรื่องดีเสมอ	3.93	0.75	สูง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	M	S.D	ระดับ
16.ท่านใช้เหตุผลอธิบายสาเหตุต่างๆที่เกิดขึ้น ในสถานที่ปฏิบัติงานในทางบวก	4.01	0.63	สูง
17.ท่านคิดว่าปัญหา อุปสรรคที่เกิดในสถานที่ ทำงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราว	4.00	0.71	สูง
18.ท่านมองงานที่ตนเองทำเป็นสิ่งที่ดีเสมอ	4.07	0.70	สูง
19.ท่านคิดว่าปัญหาต่างๆสามารถแก้ไขได้	4.13	0.72	สูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยมี 3 ลำดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 1) ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจให้ งานประสบความสำเร็จในระดับสูงตามเป้าหมาย (M = 4.24) อยู่ในด้านความหวัง 2) ท่านมีความคาดหวังให้งานประสบความสำเร็จในทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน (M = 4.23) อยู่ในด้านความหวัง และ 3) ท่านมีความมุ่งมั่นใจและการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย (M = 4.22) อยู่ในด้านการรับรู้ ความสามารถของตนเอง และ 3 ลำดับที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 1) ท่านคิดว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะมีเรื่องดีเสมอ (M = 3.93) อยู่ในด้านการมองโลกในแง่ดี 2) ท่านสามารถจัดการกับปัญหาๆ หลายอย่างได้ในเวลาเดียว (M = 3.96) อยู่ในด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ 3) ท่านสามารถจัดการ ปัญหา อุปสรรค ความกดดัน ความผิดหวัง ความขัดแย้งได้อย่างรวดเร็ว (M= 3.98) อยู่ด้านความ ยืดหยุ่นทางอารมณ์

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาล วิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย จำแนกเป็นรายรายข้อโดยรวมและรายด้าน (n=129 คน)

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี	M	S.D	ระดับ
1.การยอมรับทางวิชาชีพ	4.28	0.57	สูง
2.การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	4.44	0.57	สูง
3.โครงสร้างการสนับสนุน	4.27	0.58	สูง
4.โอกาสด้านการศึกษา	4.16	0.49	สูง
5.อาชีพอนามัยและความปลอดภัย	4.06	0.51	สูง
รวม	4.37	0.48	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โดยรวมและแยกรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง ($M = 4.37$) โดยด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูงที่สุด ($M = 4.44$) และด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($M = 4.06$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาล วิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย จำแนกเป็นรายข้อ ($n=129$ คน)

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี	M	S.D	ระดับ
ก.การยอมรับทางวิชาชีพ			
1. ท่านได้รับการยอมรับด้านความสามารถทางวิชาชีพจากสหวิชาชีพเช่น แพทย์ เภสัชกร เป็นต้น	3.98	0.73	สูง
2. ท่านได้รับการยอมรับด้านความสามารถทางวิชาชีพจากเพื่อนร่วมงานในทีมการพยาบาล	4.13	0.57	สูง
3. ท่านปฏิบัติงานการพยาบาลหรือทำกิจกรรมให้การพยาบาลตามความคิดเห็นของตนเอง	3.76	0.82	สูง
4. ท่านสามารถตัดสินใจและควบคุมการปฏิบัติงานตามความสามารถทางวิชาชีพของวิชาชีพตนเองได้	4.03	0.57	สูง
5. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามบทบาททางวิชาชีพได้อย่างอิสระ	3.92	0.63	สูง
6. ท่านได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากหัวหน้า	3.84	0.79	สูง
7. ท่านได้รับค่าตอบแทนทางด้านวัตถุเมื่อมีการปฏิบัติงานที่ดีจากหน่วยงานเช่นเงิน หรือสิ่งของอื่นๆ	3.41	0.94	ปานกลาง
8. ท่านได้รับคำชมเชยหรือการยอมรับเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	3.85	0.70	สูง
9. หน่วยงานของท่านมีระบบประเมินความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	3.90	0.75	สูง
10. หน่วยงานของท่านนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของท่านและผู้ร่วมงาน	3.79	0.66	สูง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี	M	S.D	ระดับ
ข.การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ			
11. ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานอย่าง เท่าเทียมและเป็นธรรม	3.93	0.65	สูง
12.หน่วยงานมีระบบการจัดการการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เน้นผลลัพธ์	4.09	0.67	สูง
13.หน่วยงานของท่านมีการบรรยายลักษณะงานแต่ละงานเป็นลายลักษณ์อักษร	4.10	0.71	สูง
14.หัวหน้างานของท่านมีการบริหารจัดการงานได้ดี	4.06	0.78	สูง
15. หัวหน้างานของท่านมีภาวะผู้นำ	4.10	0.71	
16.ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในงานที่ทำ	4.20	0.68	สูง
17.ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนเกี่ยวกับงาน	4.17	0.69	สูง
18. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	4.33	0.64	สูง
19.ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพและไว้วางใจซึ่ง กันและกัน	4.16	0.62	สูง
20.ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับภาระงาน	3.59	0.93	สูง
21. หน่วยงานของท่านมีระเบียบปฏิบัติหรือคู่มือปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.98	0.70	สูง
22.หน่วยงานของท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ตามมาตรฐานทางวิชาชีพ	4.06	0.74	สูง
23. หน่วยงานของท่านมีระบบการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ	3.92	0.78	สูง
ค.โครงสร้างการสนับสนุน			
24.หน่วยงานของท่านมีการจัดสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพที่ดีของท่าน	3.75	0.77	สูง
25.หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบงานที่ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เช่น การทำงานเป็นทีม	3.85	0.68	สูง
26. หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบบริการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรกับผู้ใช้บริการเช่น ให้พยาบาลมีเวลาในการดูแลผู้ป่วยมากขึ้น เป็นต้น	3.81	0.72	สูง
27.หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมสุขภาพที่ดีให้กับบุคลากร เช่น มีไวไฟ (wifi) ให้ติดต่อสื่อสาร	3.73	0.70	สูง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี	M	S.D	ระดับ
28.หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์อย่าง เพียงพอ และเหมาะสมกับการทำงานของท่าน	3.76	0.60	สูง
29.เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนภายในหน่วยงาน เพียงพอกับภาระงาน หรือการทำงานเป็นทีม	3.75	0.58	สูง
30.หน่วยงานของท่านมีกฎระเบียบการทำงานที่ เน้นความปลอดภัย ในการทำงาน	4.01	0.80	สูง
31.หน่วยงานของท่านมีการจ้างงาน มีค่าตอบแทนที่ดี	3.44.	0.88	ปาน กลาง
32. มีการทบทวนสมรรถนะและขอบเขตการปฏิบัติงานของท่าน อย่างสม่ำเสมอ	4.03	0.71	สูง
33.หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน	4.22	0.66	สูง
34. หน่วยงานของท่านมีการควบคุมกำกับการทำงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.22	0.66	สูง
ง. โอกาสด้านการศึกษา			
35. หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.91	0.67	สูง
36.หน่วยงานจัดให้มีการปฐมนิเทศเมื่อท่านเข้ามาปฏิบัติงานใหม่	4.10	0.52	สูง
37.ท่านได้รับโอกาสในการไปฝึกอบรมสัมมนาหรือประชุมวิชาการ	3.82	0.72	สูง
38.ท่านได้รับโอกาสศึกษาต่อในหลักสูตร เฉพาะทางหรือระดับปริญญาโท/เอก	3.80	2.73	สูง
39.ท่านได้รับการนิเทศงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	4.23	3.48	สูง
40.ท่านได้รับคำแนะนำและให้คำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.91	0.64	สูง
จ. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย			
41. หน่วยงานมีการจัดตารางปฏิบัติงานที่เหมาะสมโดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ	3.72	0.64	สูง
42.หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานให้ดูแลผู้ป่วยในปริมาณที่เหมาะสม	3.72	0.62	สูง
43.หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของท่าน	3.88	0.55	สูง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี	M	S.D	ระดับ
44.หน่วยงานของท่านมีการกำจัดขยะและสารพิษอย่างถูกต้อง ปลอดภัย	3.91	0.64	สูง
45.หน่วยงานของท่านจัดให้ท่านมีเวลาพักรับประทานอาหารอย่าง เหมาะสม	3.72	0.75	สูง
46.หน่วยงานของท่านอนุญาตให้ได้หยุดพัก เวลาสั้น ๆ ระหว่าง ปฏิบัติงานอย่างน้อย15นาทีเมื่อท่านรู้สึกเมื่อยล้า	3.72	0.77	สูง
47.หน่วยงานของท่านมีการจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับท่าน และผู้ป่วย	3.93	0.56	สูง

จากตารางที่ 4.6 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันใน
รายข้อส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ยกเว้นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยปานกลางจำนวน 2 ข้อดังนี้คือท่าน
ได้รับค่าตอบแทนทางด้านวัสดุเมื่อมีการปฏิบัติงานที่ดีจากหน่วยงาน เช่น การเงิน หรือสิ่งของอื่นๆ
และ หน่วยงานของท่านมีการจ้างงาน มีค่าตอบแทนดี (M = 3.41,3.48 ตามลำดับ)

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวัย

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลการแจกแจงแบบปกติของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของ
พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวัยมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้การศึกษาค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (r_s) โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้

1. ตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรเชิงปริมาณที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน
2. ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ มีการแจกแจงแบบไม่ปกติ

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (r_s) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพพระหว่าง จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์ ทุนจิตวิทยาเชิงบวก สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย

ตัวแปร	r_s	P-value	ระดับ ความสัมพันธ์
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ	- 0.12	0.256	-
จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์	0.40	< .001	ปานกลาง
ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	0.59	< .001	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.7 เมื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ สเปียร์แมน (r_s) พบว่าจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์ และทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($r_s = 0.40, 0.59$ ตามลำดับ) กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 ($P < .001$) โดยทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี จากการศึกษาสรุปการวิจัยดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพเป็นพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายเกิดช่วงปี พ.ศ. 2524 – 2543 เป็นพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจังหวัดอุบลราชธานี อย่างน้อย 1 ปี จำนวนประชากร 267 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี อย่างน้อย 1 ปี คำนวณขนาดตัวอย่างโดยโปรแกรม G*power version 3.1.9.2 โดยกำหนดขนาดอิทธิพล (effect size) ระดับปานกลางเท่ากับ 0.15 ระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 95 % และอำนาจการทดสอบเท่ากับ 95 % พบว่าได้จำนวน 119 คนและป้องกันความเสี่ยงในการเก็บข้อมูลอีก 10% เพื่อให้ได้ข้อมูลครบสมบูรณ์ พบว่าได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 131 คน แต่เก็บข้อมูลได้จริง 129 คนสุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายแบบง่าย (Sample Random Sampling)

1.2.3 ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาครั้งนั้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก ส่วนตัวแปรตามได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย

1.2.4 เครื่องการวิจัยที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนบุคคล เกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐแห่ง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานหนึ่งสัปดาห์รวมเวรเช้า เวรบ่าย เวร ดึก ลักษณะคำถามเป็นการตรวจสอบรายการและเติมข้อความในข้อคำถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทุนจิตวิทยาเชิงบวก พัฒนาตามแนวคิดของลูธานส์ และคณะ (Luthans;et al.,2007) และแบบสอบถาม ปารีชาติ รัตนาช ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง ความยืดหยุ่นทางอารมณ์การมองโลกในแง่ดี จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี พัฒนาตามแนวคิดสมาพันธ์วิชาชีพด้านสุขภาพของสภาการพยาบาลสากล (International Council of Nurses , 2007) และแบบสอบถามปารีชาติ รัตนาช ประกอบด้วยข้อคำถามมี 5 ด้าน ได้แก่การยอมรับทางวิชาชีพ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โครงสร้างการสนับสนุน โอกาสด้านการศึกษา อาชีวอนามัยและความปลอดภัย จำนวนทั้งหมด 47 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ แล้วแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ จากนั้นนำแบบสอบถามพร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบแล้วนำมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร (Index of Congruence : IOC) โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.6-1 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านแล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เมื่อผ่านความเห็นชอบแล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายโรงพยาบาลสมเด็จพระประชาเดชอุดม ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่มีความคล้ายคลึงกับโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach'alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเรื่องสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี แบบสอบถามทุนจิตวิทยาเชิงบวก เท่ากับ 0.92,0.96 ตามลำดับ

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งสำเนาหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลและหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล พร้อมทั้งประสานชี้แจงวัตถุประสงค์ ประโยชน์ของการวิจัย และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ เพื่อส่งมอบแบบสอบถามให้แก่พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยใช้เวลารวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 7 วัน แบบสอบถามที่ได้รับมีความครบถ้วนสมบูรณ์ 129 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 เปรียบเทียบจากการคำนวณเพื่อ 10% ของกลุ่มตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 98.47 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณโดยใช้สถิติพรรณนาหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ (Quartile deviation) และการวิเคราะห์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของแบบจัดอันดับของสเปียร์แมน (spearman rank correlation coefficient)

1.3 สรุปผลการวิจัย มีดังนี้

1.3.1 กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย จำนวน 129 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ มัธยฐานอายุ 28.7 ปี อายุต่ำสุด 22 ปี อายุสูงสุด 39 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 99.8 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี ร้อยละ 53.5 มัธยฐานระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5.72 ปี

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

1.3.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย

1) **ปัจจัยส่วนบุคคล** ระยะเวลาการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ย 5.72 ปี จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์มีค่าเฉลี่ย 73.39 ชั่วโมง ซึ่งมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ตารางที่ 4.1)

2) **ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก** มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูงสุด (M= 4.59) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 ด้านโดยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองและด้านความหวังมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M= 4.41) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการมองโลกในแง่ดี (M= 4.27) เมื่อพิจารณารายข้อส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 4.3)

3) **สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย** มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง (M=4.37) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีทั้ง 5 ด้านโดยด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M= 4.44) และด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

($M=4.06$) เมื่อพิจารณารายชื่อส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ยกเว้นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง 1 ชื่อคือหน่วยงานของท่านมีการจ้างงาน มีค่าตอบแทนที่ดี (ตารางที่ 4.5)

1.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่น เมื่อหาค่าสัมสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบ สเปียร์แมน (r_s) พบว่า

1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย (ตารางที่ 4.7)

2) จำนวนชั่วโมง การปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์ และทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับ ($r_s = 0.40$)กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01(ตารางที่ 4.7)

3) ทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($r_s = 0.59$)กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 (ตารางที่ 4.7)

2. อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลจากการวิจัยพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพและจำนวนชั่วโมงการทำงานในหนึ่งสัปดาห์ พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ที่ 1-5 ปี (ร้อยละ 53.5) (ตารางที่ 4.1) และจำนวนชั่วโมงการทำงานในหนึ่งสัปดาห์พบว่ามีจำนวนชั่วโมงการทำงานในหนึ่งมากกว่า 48 ชั่วโมง (ร้อยละ 88.4)(ตารางที่ 4.1) สอดคล้องกับผลการวิจัยของทริยาพรรณ สุภามณและคณะ (2557) ทั้งนี้อาจเนื่องจากการให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งมีอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอ ภาระงานที่มีจำนวนมาก และพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 28.7 ปี (ตารางที่ 4.1) ซึ่งอายุน้อยทำให้ยังสามารถทำงานเกินเวลาปกติ

2.1.2 ทุนจิตวิทยาเชิงบวก

การศึกษาทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายพบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด (ตารางที่ 4.3) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่น

วชาญรับรู้ถึงการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ การมองโลกในแง่ดี ได้อย่างถูกต้อง อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของลูธานส์และคณะ (2007) จากการวิจัยพบว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายรายด้านใน ระดับสูง สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของปาริชาติ รัตนราช (2559) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดลปัทฏ์ ทรงเลิศ และคณะ (2560) ก็พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายมีการยอมรับฟังมากกว่าการปฏิเสธคำชี้แนะนำ จากผู้อื่น ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานคนเดียว สามารถปรับตัวเข้ากับการ เปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ดีและรวดเร็วกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มากกว่าเฉยชากับสิ่งนั้นๆ มองโลกในด้านดีมากกว่ามองโลกในด้านลบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนทรหา เชื้อบ้านเกาะ (2560) และสมรรถนะของความเป็นวิชาชีพที่ได้ผ่านการเรียนรู้เรื่องจิตวิทยาในการดูแลผู้ป่วยจึง สามารถนำมาปรับใช้กับชีวิตการทำงาน การประสานงานและแก้ไขปัญหาต่างได้

2.1.3 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย

การศึกษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชัน วายพบว่าสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชัน โดยรวมและรายด้านอยู่ ในระดับสูง (ตารางที่ 4.5) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันมีความรู้สึกเชิงบวกต่อหน่วยงาน ด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ด้านการยอมรับทางวิชาชีพ ด้านโครงสร้างการสนับสนุน ด้านโอกาสด้านการศึกษา ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเนื่องจากคะแนนรายข้อของ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีอยู่ในระดับสูงเกือบทุกข้อคิดเป็นร้อยละ 98 (ตารางที่ 4.6) และกลุ่ม การพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี มีนโยบายการมอบหมายงานตามความ เหมาะสมและเป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงาน มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนางานแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนมีระบบพี่เลี้ยงให้ คำปรึกษา มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเน้นการทำงานเป็นทีม มีการบริหารจัดการ ความเสี่ยงที่เป็นระบบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของปาริชาติ รัตนราช (2559) ที่พบว่า สภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานที่ดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานของท่านมีการควบคุมกำกับ การทำงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และหน่วยงานของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน (M=4.22) (ตารางที่ 4.6) สอดคล้องกับผลการวิจัยของลาวอัยย-เทรมเบลย์และคนอื่นๆ (2010) พบว่า โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีวิสัยทัศน์องค์กรมุ่งเน้นเป็นโรงพยาบาลปลอดภัย ประทับใจ ใส่ใจคุณภาพ มีค่านิยมองค์กรที่มีวินัย มีคุณธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและรักษาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มุ่งเน้น การทำงานเป็นทีมและการยอมรับผลสำเร็จของทีม วิจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีข้อที่มีระดับ คะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ท่านได้รับคำตอบแทนทางด้านวัตถุประสงค์เมื่อมีการปฏิบัติงานที่

ดีจากหน่วยงานเช่นเงิน หรือสิ่งของอื่นๆ และ หน่วยงานของท่านมีการจ้างงาน มีค่าตอบแทนที่ดี ($M=3.41, 3.48$ ตามลำดับ)(ตารางที่ 4.6) ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชันวายให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าที่จะทนทำงานโดยไม่เห็นความก้าวหน้า ภาระงานจำนวนมาก มีอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอ และภาระงานที่มีจำนวนมาก มีจำนวนชั่วโมงการทำงานในหนึ่งสัปดาห์มากกว่า 48 ชั่วโมง (ร้อยละ 88.4)(ตารางที่ 4.1) จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชันวายรับรู้ว่าคุณค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานในระดับปานกลาง ซึ่งเงินเนอเรชันวายจะให้ความสำคัญในเรื่องของคุณค่าตอบแทนมาเป็นอันดับหนึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของแวกค์และคณะ (2009)

2.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับ

สภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชันวาย

2.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชันวาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัชพงษ์ พิสิษฐพงศ์ (2561) และจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($r_s = 0.40$) กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 (ตารางที่ 4.7) อธิบายได้ว่า จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์สูงจะทำให้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชันวายสูงขึ้นเนื่องจาก 1) พยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชันวายให้ความสำคัญเรื่องค่าตอบแทน 2) การจ้างหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของตน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แวกค์และคณะ (wieck et al.,2009)

2.2.2 ทุนจิตวิทยาเชิงบวก มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลาง ($r_s = 0.59$) กับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 (ตารางที่ 4.7) อธิบายได้ว่าทุนจิตวิทยาเชิงบวกสูงจะทำให้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชันวายสูงขึ้นตามสอดคล้องกับการวิจัยของปาริชาติ รัตนราช (2559) เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชันวายสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ดี รวดเร็วกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆมากกว่าเฉยชากับสิ่งนั้นๆ และมองโลกในแง่ดี

จากการศึกษานี้สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์ ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชันวาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งโดยรวมและรายด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงแต่มีรายข้อและบางข้ออยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารของหน่วยงานทุกระดับควรต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ได้รับคำตอบแทนทางด้านวัตถุประสงค์เมื่อมีการปฏิบัติงานที่ดีจากหน่วยงานเช่น เงินหรือสิ่งของอื่นๆ และหน่วยงานของท่านมีการมีจ้างงาน มีคำตอบแทนที่ดี ดังนั้นจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1) วิเคราะห์ภาระงานในส่วนต่างๆที่ได้รับมอบหมาย ควรสนับสนุนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเช่น อัตรากำลังขั้นปฏิบัติงานและจำนวนเจ้าหน้าที่ต่อจำนวนผู้ป่วยในแต่ละวันที่เหมาะสม

2) ผู้บริหารควรให้รางวัลตอบแทนแก่พยาบาลวิชาชีพเงินนอกเรชันวายที่ปฏิบัติงานที่มีความสามารถหลากหลาย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติหรืออย่างอื่นไม่จำเป็นต้องเป็นเงินค่าตอบแทนอย่างเดียวก็ได้ตามเทศกาล

3) ผู้บริหารพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงาน จัดให้มีการสวัสดิการตามความเหมาะสมและมีหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม

3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำนวนชั่วโมงการทำงานในหนึ่งสัปดาห์ มีจำนวนชั่วโมงการทำงานในหนึ่งสัปดาห์มากกว่า 48 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 88.4 ดังนั้น ควรจัดมีการพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังสนับสนุนให้เพียงพอต่อภาระงาน และพิจารณาตามความจำเป็นของภาระงาน

3.1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพเงินนอกเรชันวายโดยรวมและรายด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูง (ตารางที่ 4.3 และตารางที่ 4.4) ที่มีคะแนนอยู่ในระดับที่ต่ำสุดคือ 3 ข้อ คือ 1) ท่านคิดว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะมีเรื่องดีเสมอ 2) ท่านสามารถจัดการกับปัญหาหลายๆอย่างได้ในเวลาเดียวกัน 3) ท่านสามารถจัดการกับปัญหา อุปสรรค ความกดดัน ความผิดหวัง ความขัดแย้งได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น ควรจัดให้มีการฝึกอบรมการเพิ่มทักษะการแก้ปัญหาต่าง ๆ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพเงินนอกเรชันวาย

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลทุนจิตวิทยาทางบวกและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเงินนอกเรชันวาย โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัด

อุบลราชธานีเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาในโรงพยาบาลระดับชุมชน ระดับเขต หรือระดับภูมิภาคนั้นทำให้ได้ข้อมูลที่เถียร

3.2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา หากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกและ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาแบบเชิงคุณภาพ หรือ การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method)

3.2.3 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มเจนเนอเรชันวายดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี หากความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน ของเจนเนอเรชันเพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กฤษดา แสงวดี. (2557). วิถีชีวิตขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพ ของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารสาธารณสุข. 26,(2):448-456*
- กานต์พิชชา เก่งการช่าง .(2556) . เจนเนอเรชันวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
วารสารสังคมศาสตร์ศิลปะศาสตร์ .2,(1):1-27
- จันทิมา ฤกษ์เลื่อนฤทธิ และคณะ.(2562).ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานกับความพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย.
วารสารศรีนครินทร์วารสาร.34 (3):287-292
- ฉัตรนภา ตีละกุล .(2555) การศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานเจนเนอเรชันวายที่มีผลต่อความต้องการ
คุณลักษณะงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.(วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล
ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).มหาวิทยาลัยหอการค้า,กรุงเทพฯ
- ณัชชพงศ์ พิสิษฐพงศ์. (2561) .สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความต่อการสร้างความผูกพันองค์กร
ของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *วารสารธุรกิจและ
สังคมศาสตร์ .1,(1):64-78*
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาลและคณะ. (2557).การศึกษาเจนเนอเรชันวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของ
ตนเองและความคาดหวังของเจนเนอเรชันอื่น. *วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจ ปรัชญา.36,(141):
1-10*
- ดลปภัฏ ทรงเลิศ และคณะ.(2560). ความสัมพันธ์ของทุนจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์การ
ต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้
(วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.นนทบุรี
- ทรียาพรรณ สุภามณและคณะ. (2557) . การปฏิบัติงานเกินเวลาของพยาบาลและผลลัพธ์พยาบาลใน
โรงพยาบาลชุมชน. *วารสารพยาบาลสาร.41,(1): 48-58*
- นฤมล สิงห์ดง.(2556) การสร้างเสริมสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของวิชาชีพ. *วารสารสมาคม
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,31:(36-12)*
- ประคอง วรรณสุด. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- เปรมิศา บุญเกิด.(2558). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร
และความตั้งใจลาออก โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อในพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศูนย์คัดสรรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.(วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลป
ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.กรุงเทพฯ

- ปาริชาติ รัตนราช.(2559) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี.(วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.นนทบุรี
- มุกดา หนุ่ยศรี. (2556). สถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูล ใน ประมวลชุดวิชาการวิจัย ทางการ
พยาบาล สถิติและเทคโนโลยีสารสนเทศ.หน่วยที่ 9 หน้าที่ 9-40 นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์และ คณะ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการปฏิบัติงานเกินเวลาของ
พยาบาลและผลลัพธ์ด้านผู้ป่วย พยาบาลและองค์การในโรงพยาบาลทั่วไป.*วารสาร
พยาบาลสาร* .41,(4):58-68
- วิลาลินี โอภาสศิริกุลและคณะ.(2556). ภาวะสุขภาพตามความเสี่ยงจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
งานการพยาบาลผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยฉุกเฉิน โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่.*วารสาร
พยาบาลสาร* . 42,(2):49-61
- สมนันท์ สุทธารัตน และคณะ.(2558) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานภาวะผู้นำของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.(วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์).มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่
- สภาการพยาบาล. (2560). นโยบายการชั่วโมงการทำงานของพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย.
สภาการพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข
- สายสมร เฉลยกิตติ และนันทา สุธีรักษา. (2553).ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับการพัฒนามนุษย์. สารจิต
วิทยา.*วารสารของสมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย*.2,(1):106-118
- สายสมร เฉลยกิตติ. (2554).การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ โดยการให้
คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขศึกษิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,กรุงเทพมหานคร
- International Center for Human Resources in Nursing. (2007) .Positive Practice
Environments. Fact Sheet. Retrieved from <http://www.icn.ch/publications/fact-sheets/>Retrieved June 4,2015.
- International Council of Nurse.(2007).Positive practice environment s:Quality
workplaces=quality patient care. Information and Action Tool Kit developed
by Andrea Baumann for ICN. Geneva, Switzerland: International Council of
Nurse Retrieved from [http:// www.icn/indkit2007.pdf](http://www.icn/indkit2007.pdf).

Luthans, F, Youssef,C.M, & Avolio,B.L.(2007) Psychological Capital .New York:oxford.

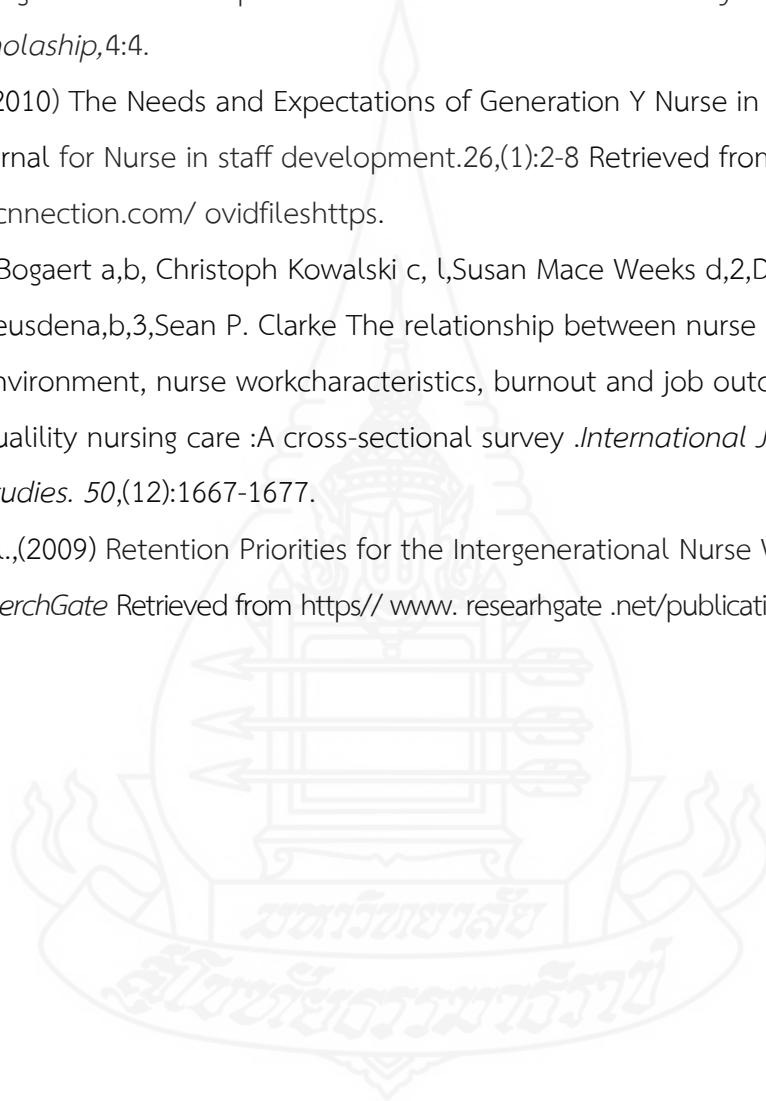
Luthans, F, Jensen.S.M. (2005)The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organization Mission:A Study of Nurse.*Journal of nursing administration*.2,(16):304-310.

Lavoie-Tremblay and other.(2010) Retaining Nurses and other Hospital Workers:An Intergenerational Perspective of the Work Climat. *Journal of nursing Scholaship*,4:4.

———. (2010) The Needs and Expectations of Generation Y Nurse in the Workplace. *Journal for Nurse in staff development*.26,(1):2-8 Retrieved from [https://nursing.cecconnection.com/ ovidfileshttps](https://nursing.cecconnection.com/ovidfileshttps).

Peter Van Bogaert a,b, Christoph Kowalski c, l,Susan Mace Weeks d,2,Danny Van heusdena,b,3,Sean P. Clarke The relationship between nurse practice environment, nurse workcharacteristics, burnout and job outcome and quality nursing care :A cross-sectional survey .*International Journal of Nursing Studies*. 50,(12):1667-1677.

Wieck et al.,(2009) Retention Priorities for the Intergenerational Nurse Workforce. *Journal ReserchGate* Retrieved from [https// www. researchgate .net/publication](https://www.researchgate.net/publication). 45,(1):7-17



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ



ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | | |
|---|--|---|
| 1 | พินเอกหญิงผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสมร เฉลยกิตติ | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
กองทัพบก |
| 2 | รองศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ เดชะอุดมเดช | อาจารย์พยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 3 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ รัตนราช | อาจารย์พยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี |
| 4 | คุณบุษบา ลาภมาก | หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล
วารินชำราบ |
| 5 | คุณวราภรณ์ วรรณโท | หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล
สมเด็จพระพุทธพรหมเดชะอุดม |



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ อว 0602.26/ว ๗๐1



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

14 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิราภาภรณ์ เดชะอุดมเดช

ด้วย นางสาวชนิดาภา มิ่งมุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดอุบลราชธานี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธีพร มูลศาสตร์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-262



ที่ อว 0602.26/ว ๖๐1

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

14 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ด้วย นางสาวชนิดาภา มิ่งมูล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลทั่วไปจังหวัดอุบลราชธานี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่ารองศาสตราจารย์ ดร.จิราภาภรณ์ เตชะอุดมเดช บุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธีพร มุลศาสตร์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

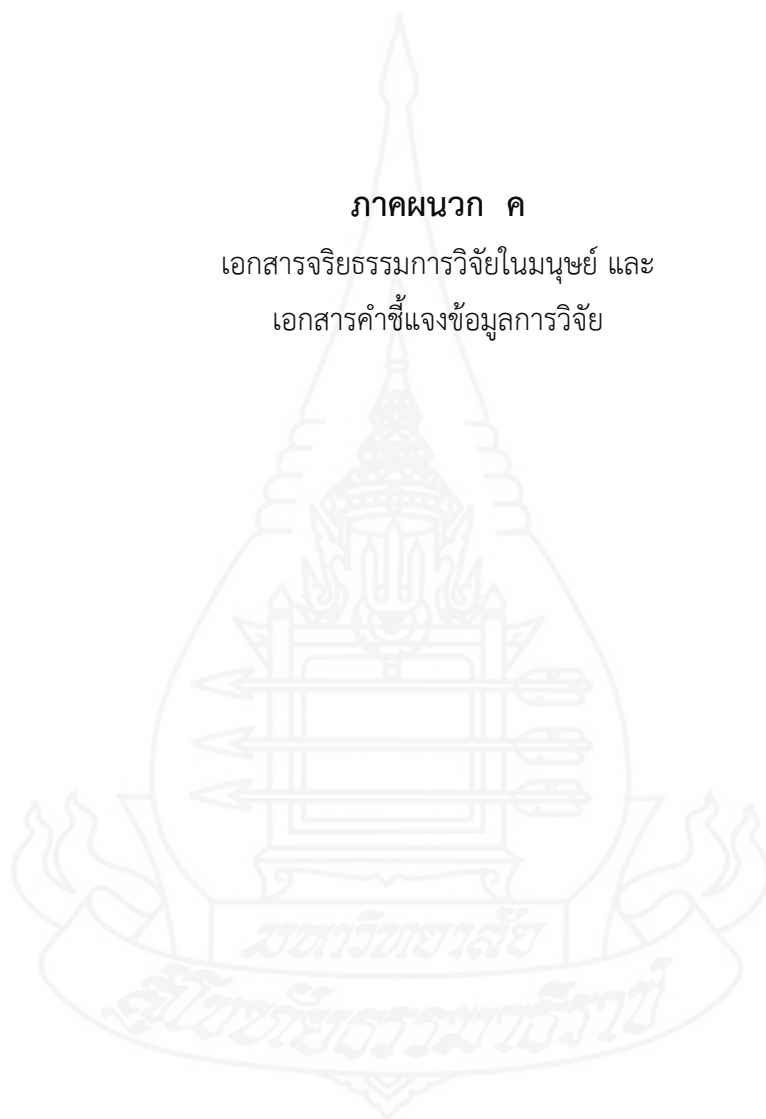
โทรสาร 0-2503-2620

โทรศัพท์ 088-594-8779 นางสาวชนิดาภา มิ่งมูล

ภาคผนวก ค

เอกสารจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และ

เอกสารคำชี้แจงข้อมูลการวิจัย





สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120
 โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5032620

NS No.13/2563.....

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

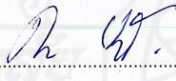
ชื่อโครงการวิจัย : ปัจจัยทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ
 รุ่งเจนเนอเรชั่นวัย โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดอุบลราชธานี

รหัสโครงการ : -

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวชนิดาภา มิ่งมุล

สถานที่ทำวิจัย : สังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี
 (กรมอนามัย)

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ได้พิจารณาโครงการวิจัยเรื่องดังกล่าว มีความเห็นว่า มีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล จึงเห็นสมควร
 ให้ดำเนินการศึกษาวิจัยได้

ลงนาม..... 
 (รองศาสตราจารย์ พ.ศ.หญิง ดวงมล ปิ่นเฉลียว)
 ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่ให้การรับรอง :01/10/2563..... วันที่หมดอายุการรับรอง : 01/10/2564.....

พลิกด้านหลัง

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

1. โครงการวิจัย
2. ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากร เอกสารชี้แจงและใบยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย/อาสาสมัคร
3. เครื่องมือการวิจัย
4. ผู้วิจัย

เงื่อนไข

1. ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการผิดจริยธรรม หากดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยก่อนได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยฯ
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ โดยยื่นเรื่องขอต่ออายุ พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัยล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เอกสารสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 3 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ต้องดำเนินการส่งให้คณะกรรมการพิจารณารับรอง
7. โครงการวิจัยของอาจารย์หรือบุคลากรไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์หรือการค้นคว้าอิสระให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการเสร็จ



เอกสารคำชี้แจงสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัย

เรียน ผู้ร่วมโครงการวิจัย

เนื่องด้วย ข้าพเจ้านางสาวชนิตาภา มิ่งมูล ได้ดำเนินการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดอุบลราชธานี”

โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีและทุนทางจิตวิทยาทางบวกของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชันวาย
2. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชันวาย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อช่วยให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน และผู้รับบริการ
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาลในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชันวาย ให้มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีในหน่วยงาน

การวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

พยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชันวายคือผู้ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2524 – 2543 เป็นพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดอุบลราชธานีอย่างน้อย 1 ปี ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไป และความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับแบบสอบถามสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี แบบสอบถามเกี่ยวกับทุนจิตวิทยาเชิงบวกเสียเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 10 นาที

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเมื่อเข้าร่วมการวิจัย และการจัดการแก้ไข

การเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ไม่มีความเสี่ยงหรืออันตรายใดๆต่อผู้เข้าร่วมงานวิจัย อาจทำให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยเกิดความกังวลใจว่าอาจเกิดผลกระทบต่อการทำงานหรือองค์กร รวมถึงการเสียเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 10 นาที

หากมีข้อสงสัยที่จะสอบถามเกี่ยวข้องกับกรวิจัย หรือมีความเสี่ยงเกิดขึ้นจากการวิจัยท่านสามารถติดต่อ นางสาวชนิดาภา มิ่งมูล หมายเลขโทรศัพท์ 088-5948779 และ 084-8326704 สามารถติดต่อได้ 24 ชั่วโมง หากผู้วิจัยมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์และโทษเกี่ยวกับการวิจัยผู้วิจัยจะแจ้งให้ผู้ร่วมวิจัยทราบอย่างรวดเร็วและไม่ปิดบัง

ค่าตอบแทนที่ผู้ร่วม โครงการวิจัยจะได้รับ การวิจัยนี้ไม่มีค่าตอบแทน

ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลที่ได้รับจากท่านไว้เป็นความลับ และผลการวิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวม ไม่ระบุชื่อข้อมูล/ส่วนตัวของท่าน ท่านมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากการวิจัย เมื่อใดก็ได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

หากท่านได้รับการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงนี้ ท่านสามารถร้องเรียนไปยัง คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120 โทร 02-5048036-7 อีเมลล์ : dpinchaleaw@gmail.com

ลงชื่อ.....

(นางสาวชนิดาภา มิ่งมูล)

หัวหน้าโครงการวิจัย

วัน.....เดือน.....ปี.....

แบบคำยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย
(Consent Form)

ที่.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาง/นางสาว/นายนามสกุล.....
อายุ.....ปี ได้รับฟังคำอธิบายจาก นางสาวชนิดาภา มิ่งมุล เกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมโครงการวิจัยใน
โครงการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาล วิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชัน
วาย โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดอุบลราชธานี ” ได้อ่านเอกสารชี้แจงและได้รับคำอธิบายเพิ่มเติมจากผู้วิจัย
ถึงวัตถุประสงค์การวิจัย รายละเอียดขั้นตอนต่างๆที่ต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติความเสี่ยงที่อาจจะ
เกิดขึ้นและการจัดการแก้ไขและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จนเข้าใจเป็นอย่างดี ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้า
ร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้และข้าพเจ้ามีสิทธิ์ถอนตัวออกจากกรวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบ
ล่วงหน้าและจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อ ข้าพเจ้าทั้งสิ้น

ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่าผู้วิจัยจะปฏิบัติต่อข้าพเจ้าตามข้อมูลที่ระบุในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วม
โครงการวิจัย หากไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ระบุไว้ ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนได้ที่คณะกรรมการจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ข้าพเจ้าจึงได้ลงนามยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

(.....)

(นางสาวชนิดาภา มิ่งมุล)

ผู้ยินยอม

ผู้วิจัย

วันที่.....เดือน.....ปี.....

วันที่.....เดือน.....ปี.....

ลงชื่อ.....

(.....)

พยาน

วันที่.....เดือน.....ปี.....

หมายเหตุ เอกสารชี้แจงและยินยอมนี้ให้จัดทำ เป็น 2 ชุด มอบให้ผู้ร่วมโครงการวิจัย 1 ชุด และผู้วิจัย 1 ชุด

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือและเก็บข้อมูล



ที่ อว 0602.26/ ๗ 10๗5



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

25 กันยายน 2563

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาทดสอบใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระพรราชเดชอุดม

ด้วย นางสาวชนิดาภา มิ่งมูล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดอุบลราชธานี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุมัติให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือการวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุธีพร มูลศาสตร์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทรศัพท์ 088-594-8779 (นางสาวชนิดาภา มิ่งมูล)

สำเนาเรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระพรราชเดชอุดม

ที่ อว 0602.26/ว 1075



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

25 กันยายน 2563

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเดชอุดม

ด้วย นางสาวชนิดาภา มิ่งมูล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดอุบลราชธานี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุมัติให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุธีพร มูลศาสตร์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทรศัพท์ 088-594-8779 (นางสาวชนิดาภา มิ่งมูล)

ที่ อว 0602.26/ร 1076



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

25 กันยายน 2563

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวารินชำราบ

ด้วย นางสาวชนิดาภา มิ่งมุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดอุบลราชธานี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุมัติให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานในรายละเอียด ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มุลศาสตร์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทรศัพท์ 088-594-8779 (นางสาวชนิดาภา มิ่งมุล)

สำเนาเรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลวารินชำราบ

ที่ อว 0602.26/ ก 1076



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

25 กันยายน 2563

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

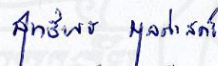
เรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลวารินชำราบ

ด้วย นางสาวชนิดาภา มิ่งมุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราชได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทำนายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดอุบลราชธานี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุมัติให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการวิทยานิพนธ์กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานในรายละเอียด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุธีพร มุลศาสตร์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทรศัพท์ 088-594-8779 (นางสาวชนิดาภา มิ่งมุล)

ภาคผนวก จ
ตัวอย่างแบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี
ของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
จังหวัดอุบลราชธานี

เรียน พยาบาลวิชาชีพ รุ่นเงินเนอเรชั่นวาย (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524-2543 คืออายุ 20-39 ปี)

เนื่องด้วย ดิฉัน นางสาวชนิดาภา มิ่งมูล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนง
วิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำ
วิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับ
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัด
อุบลราชธานี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวก และสภาพแวดล้อมการ
ปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี และ
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีของ
พยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวายผลการวิจัยนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็น
แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากท่านจึงมี
ความสำคัญอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะ
เก็บเป็นความลับและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใดๆต่อท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวชนิดาภา มิ่งมูล)

ผู้วิจัย

เลขที่แบบสอบถาม.....

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน
ที่ดีของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ซันวาย โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดอุบลราชธานี”

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

- แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	4	ข้อ
ส่วนที่ 2 ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	จำนวน	19	ข้อ
ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี	จำนวน	47	ข้อ
- โปรดอ่านคำชี้แจงอย่างละเอียดก่อนตอบแบบสอบถาม
- โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมากที่สุด
- ข้อมูลทั้งหมดจะถูกนำมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น และจะเก็บเป็นความลับไม่ก่อนให้เกิดความเสียหายใด ๆ ต่อท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่างหรือให้เครื่องหมาย ลงใน ของแต่ละข้อเพียงช่องเดียว
ตามความเป็นจริง

- ท่านอายุปี
- วุฒิการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/>	ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/>	ปริญญาโท
<input type="checkbox"/>	ปริญญาเอก
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพปีเดือน
- จำนวนชั่วโมงทำงานใน 1 สัปดาห์ (รวมเวรเช้า,เวรบ่าย,เวรดึก)ชั่วโมง.

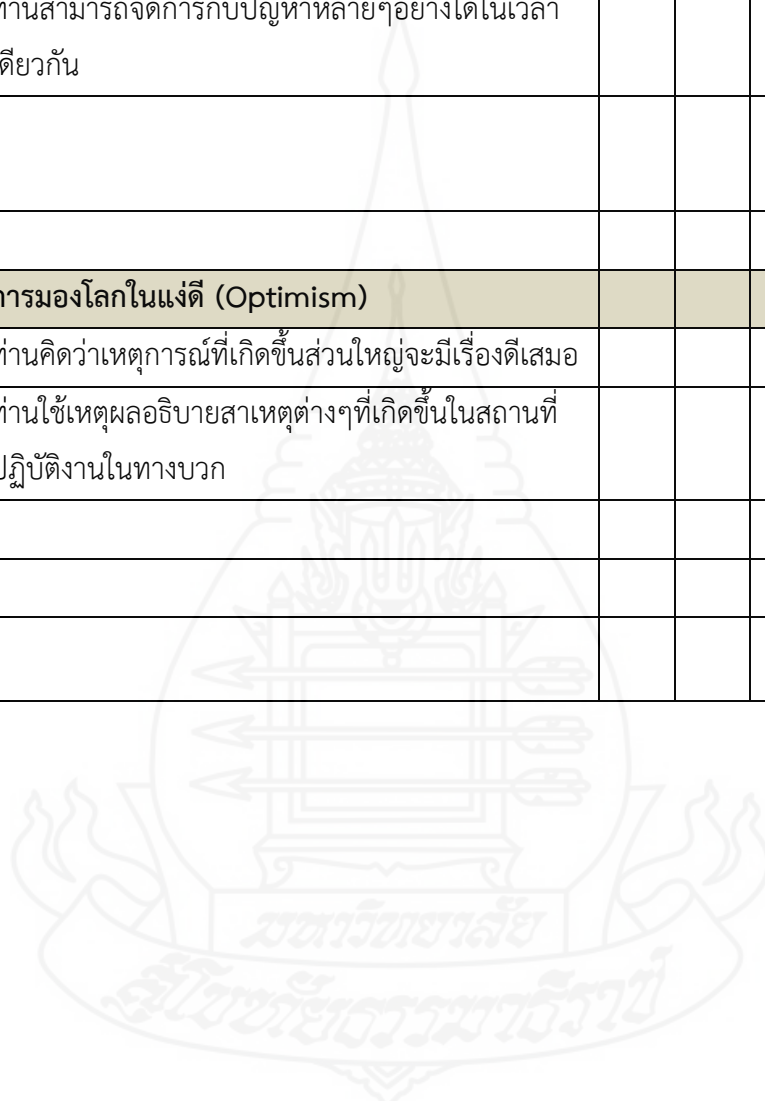
ส่วนที่ 2 ทฤษฎีวิทยาเชิงบวก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ระดับความคิดเห็นที่ท่านมีต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (ร้อยละ 81-100)
 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก (ร้อยละ 61-80)
 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง (ร้อยละ 41-60)
 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย (ร้อยละ 2 -40)
 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด (ร้อยละ 0 -20)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ก	การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self -efficacy)					
1	ท่านมีความสามารถและมั่นใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
2	ท่านใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถในการจัดการกับปัญหาและอุปสรรคจนงานประสบผลสำเร็จ					
3						
4						
5						
ข	ความหวัง (Hope)					
6	ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จในระดับสูงตามเป้าหมาย					
7	ท่านมีการวางแผนงานก่อนปฏิบัติงานและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติทุกครั้ง					
8						
9						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ค	ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resiliency)					
10	ท่านปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว					
11	ท่านสามารถจัดการกับปัญหาหลายๆอย่างได้ในเวลาเดียวกัน					
12						
13						
ง	การมองโลกในแง่ดี (Optimism)					
15	ท่านคิดว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะมีเรื่องดีเสมอ					
16	ท่านใช้เหตุผลอธิบายสาเหตุต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานที่ปฏิบัติงานในทางบวก					
17						
18						
19						



ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ระดับความคิดเห็นที่ท่านมีต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (ร้อยละ 81-100)
 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก (ร้อยละ 61-80)
 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง (ร้อยละ 41-60)
 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย (ร้อยละ 2-40)
 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด (ร้อยละ 0-20)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ก	การยอมรับทางวิชาชีพ (Professional recognition)					
1	ท่านได้รับการยอมรับด้านความสามารถทางวิชาชีพจากสหวิชาชีพ เช่น แพทย์ เภสัชกร เป็นต้น					
2	ท่านได้รับการยอมรับด้านความสามารถทางวิชาชีพจากเพื่อนร่วมงานในทีมการพยาบาล					
3	ท่านปฏิบัติงานการพยาบาลหรือทำกิจกรรมให้การพยาบาลตามความคิดเห็นของตนเอง					
4	ท่านสามารถตัดสินใจและควบคุมการปฏิบัติงานตามความสามารถทางวิชาชีพของวิชาชีพตนเองได้					
5						
6						
7						
8						
9						
10						

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ข	การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Effective Management Practices)					
11	ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม					
12	หน่วยงานมีระบบการจัดการการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เน้นผลลัพธ์					
13	หน่วยงานของท่านมีการบรรยายลักษณะงานแต่ละงานเป็นลายลักษณ์อักษร					
14	หัวหน้างานของท่านมีการบริหารจัดการงานได้ดี					
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
ค	โครงสร้างการสนับสนุน (Support structures)					
24	หน่วยงานของท่านมีการจัดสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพที่ดีของท่าน					
25	หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบงานที่ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรเช่น การทำงานเป็นทีม					
26	หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบบริการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรกับผู้ใช้บริการเช่น ให้พยาบาลมีเวลาในการดูแลผู้ป่วยมากขึ้น เป็นต้น					
27						
28						
29						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
30						
31						
32						
33						
34						
ง	โอกาสด้านการศึกษา (Educational opportunities)					
35	หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
36	หน่วยงานจัดให้มีการปฐมนิเทศเมื่อท่านเข้ามาปฏิบัติงานใหม่					
37						
38						
39						
40						
จ	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health and Safety)					
41	หน่วยงานมีการจัดตารางปฏิบัติงานที่เหมาะสมโดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ					
42	หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานให้ดูแลผู้ป่วยในปริมาณที่เหมาะสม					
43						
44						
45						
46						
47						

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวชนิดาภา มิ่งมูล
วัน เดือน ปี เกิด	4 มีนาคม พ.ศ.2520
สถานที่เกิด	อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	119/22 หมู่ 3 ตำบลแสนสุข อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี 34190
ตำแหน่งงาน	พยาบาลวิชาชีพ หัวหน้างานตรวจสุขภาพ
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 10 จังหวัดอุบลราชธานี
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต (พย.บ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

