

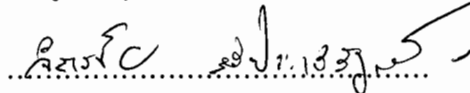
ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก

ภาวินี พลายน้อย

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

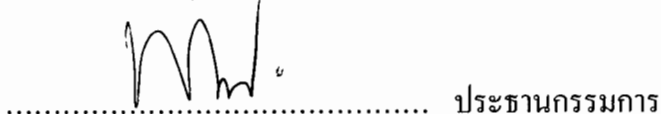
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นางสาวภาวิณี พลายน้อย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

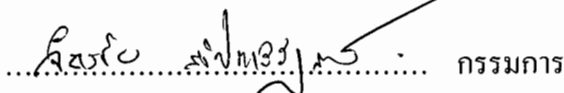


(ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

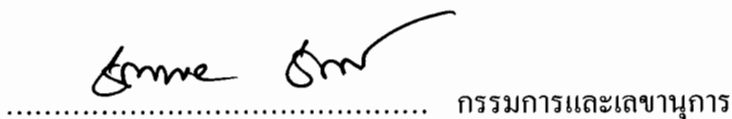
คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์

 ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

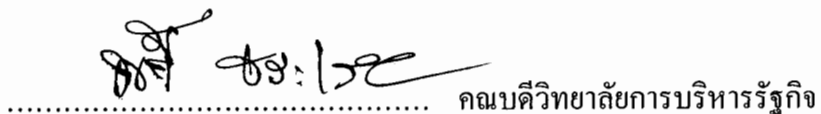
 กรรมการ

(ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

 กรรมการและเลขานุการ

(ดร.ชิตพล ชัยมะดัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

 คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญย์ ธารเสนา)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายกฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมาผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ซึ่งเป็นประธานกรรมการ และอาจารย์ ดร.จิตพล ชัยมะดัน ในฐานะกรรมการและเลขานุการสอบ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ งานนิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว รวมทั้งพี่ ๆ น้อง ๆ และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแด่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

ภาวินี พลายน้อย

58930108: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน/ พยาบาลวิชาชีพ

ภาวีนี พลายน้อย: ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก (HAPPINESS AT WORK AMONG REGISTERED NURSES WORKING FOR NAKHON NAYOK HOSPITAL) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: จักรชัย สือประเสริฐสุทธิ, ร.ด. 248 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก และ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย อายุ รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน สายการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยระดับครอบครัว ประกอบด้วย สัมพันธภาพ ในครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลนครนายก จำนวน 170 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regressions)

ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับสูง ด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านอารมณ์ทางด้านลบอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก คิดเป็นร้อยละ 63.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายการทำงาน ปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพ ในครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน และเงินเดือน หรือ ค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58930108: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: HAPPINESS AT WORK/ REGISTERED NURSES

PAWINEE PLAINOI. HAPPINESS AT WORK AMONG REGISTERED NURSES
WORKING FOR NAKHON NAYOK HOSPITAL. ADVISOR: CHAKCHAI
SUEPRASERTSITTHI, Ph.D. 248 P. 2016.

The purpose of this study was two fold. First, it aimed at examining happiness at work among registered nurses working for Nakhon Nayok Hospital. Also, this study attempted to determine factors affecting the level of happiness at work of these nurses. The three factors of interest in this study included personal, family, and organizational factors. For personal factors, these included age, average monthly income, and work length. Concerning a family factor, it focused on the relationship in family. For organizational factors, they comprised policies and administration, types of work, job advancement, acceptance and respect, work condition, and monthly salary or compensation. The subjects participating in this study were 170 registered nurses who worked for Nakhon Nayok Hospital. The instrument was a questionnaire. To analyze the collected data, the descriptive statistics, including frequency, percentage, means, and standard deviation was administered. Also, the test of Multiple Regression was used.

The results of the study revealed that the level of happiness at work among the subjects was found at a high level. When considering each aspect of happiness at work, the one in relation to the satisfaction in life was rated the highest, followed by the ones relating to job satisfaction, positive emotion, and negative emotion, respectively. While the aspects of job satisfaction and positive emotion were rated at a high level, the one in relation to negative emotion was rated at a moderate level.

In addition, it was found that personal, family, and organizational factors were accounted for the level of happiness at work at 63.40%. Specifically, the independent variables in relation to personal, family, and organizational factors had an influence on the level of happiness at work among these registered nurses at a significant level of .05.

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| สารบัญ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ช |
| สารบัญภาพ | ฉ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 3 |
| สมมติฐานการวิจัย..... | 4 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 6 |
| ขอบเขตการวิจัย..... | 7 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 8 |
| 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 11 |
| แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงาน | 11 |
| ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน | 43 |
| การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครนายก..... | 55 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 80 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 95 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 95 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 97 |
| การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ | 105 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 106 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 106 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| 4 ผลการวิจัย | 115 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพใน กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก | 115 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครอบครัว | 119 |
| ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับองค์กร | 128 |
| ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก | 139 |
| ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก | 145 |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 151 |
| สรุปผลการวิจัย | 152 |
| อภิปรายผล | 156 |
| ข้อเสนอแนะ | 163 |
| บรรณานุกรม | 171 |
| ภาคผนวก | 186 |
| ภาคผนวก ก | 187 |
| ภาคผนวก ข | 207 |
| ภาคผนวก ค | 215 |
| ภาคผนวก ง | 220 |
| ภาคผนวก จ | 234 |
| ภาคผนวก ฉ | 241 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย | 248 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 1 | เปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน | 25 |
| 2 | จำนวนบุคลากรของ โรงพยาบาลนครนายก ประจำปี พ.ศ. 2558 จำแนกตาม สาขาวิชาชีพที่สำคัญและประเภทบุคลากร | 58 |
| 3 | จำนวนพยาบาลในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก ประจำปี พ.ศ. 2558 จำแนกตามหน่วยงาน..... | 65 |
| 4 | สัดส่วนของบุคลากรทางการพยาบาลแต่ละประเภทต่อจำนวนผู้ป่วย ในการปฏิบัติงานแต่ละรอบเวร โดยใช้อัตราค่าจ้างการพยาบาล..... | 73 |
| 5 | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก จำแนกตามหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. 2558..... | 95 |
| 6 | รายละเอียดตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ..... | 107 |
| 7 | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก จำแนกตาม อายุ..... | 116 |
| 8 | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 116 |
| 9 | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก จำแนกตาม สายการทำงาน..... | 117 |
| 10 | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก จำแนกตาม ระยะเวลาการทำงาน | 119 |
| 11 | จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม สัมพันธภาพ ในครอบครัว ในด้านของการใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิก ในครอบครัวทั้งกิจกรรมในบ้านและนอกบ้าน | 120 |
| 12 | จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามสัมพันธภาพ ในครอบครัว ในด้านของการพูดคุย ปรีกษาหารือ และตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ของสมาชิกในครอบครัว..... | 121 |
| 13 | จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม ช่องทาง การติดต่อสื่อสาร..... | 123 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 14 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามสัมพันธภาพ ในครอบครัว ในด้านสมาชิกในครอบครัวแสดงออกซึ่งความรักและความเอื้ออาทร ต่อกัน ทั้งทางกาย วาจา ใจ ของสมาชิกในครอบครัว..... | 123 |
| 15 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม ปัญหาหรือข้อขัดแย้ง ภายในครอบครัว..... | 125 |
| 16 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม วิธีการแก้ไขปัญหา หรือข้อขัดแย้งภายในครอบครัว..... | 125 |
| 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม สัมพันธภาพในครอบครัว ในด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัว | 126 |
| 18 สรุปรภาพรวมของสัมพันธภาพในครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก | 128 |
| 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยระดับองค์กรเกี่ยวกับ นโยบายและการบริหารงาน..... | 129 |
| 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยระดับองค์กรเกี่ยวกับ ลักษณะของงาน | 130 |
| 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยระดับองค์กรเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน..... | 131 |
| 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยระดับองค์กรเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 133 |
| 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยระดับองค์กรเกี่ยวกับ การได้รับการยอมรับนับถือ | 134 |
| 24 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยระดับองค์กรเกี่ยวกับ สภาพการทำงาน | 136 |
| 25 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยระดับองค์กรเกี่ยวกับ เงินเดือน หรือ ค่าตอบแทน | 137 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|--|
| 26 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยระดับองค์กร จำแนกรายด้าน 139 |
| 27 | จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ในด้านความพึงพอใจ ในชีวิต 140 |
| 28 | จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ในด้านความพึงพอใจ ในงาน 141 |
| 29 | จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ในด้านอารมณ์ทางบวก 142 |
| 30 | จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ในด้านอารมณ์ทางลบ 143 |
| 31 | สรุปภาพรวมความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก 144 |
| 32 | การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ด้วย Multiple regression 145 |
| 33 | สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 149 |
| 34 | กรอบแนวคิดสำหรับตัวแปรอิสระปัจจัยระดับบุคคล 187 |
| 35 | กรอบแนวคิดสำหรับตัวแปรอิสระ ปัจจัยระดับครอบครัว 189 |
| 36 | กรอบแนวคิดสำหรับตัวแปรอิสระ ปัจจัยระดับองค์กร 190 |
| 37 | กรอบแนวคิดสำหรับตัวแปรอิสระ ของทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ปัจจัยระดับองค์กร 196 |
| 38 | กรอบแนวคิดของทฤษฎีความสุข (Happiness or subjective well-being) ตามแนวคิดของ Diener (2003) 203 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 6 |
| 2 โครงสร้างการแบ่งงานใน โรงพยาบาลนครนายก..... | 63 |
| 3 โครงสร้างการบริหาร กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก | 64 |
| 4 Scatterplot | 237 |
| 5 Normal P-P Plot..... | 239 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขเป็นการตอบสนองของความต้องการของบุคคลตามแรงปรารถนา ในสิ่งนั้น ๆ มีความพึงพอใจในภารกิจหลักซึ่ง คือ งานที่กระทำ ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตให้ความรู้สึกของอารมณ์ด้านบวกสูง และความรู้สึกของอารมณ์ด้านลบในระดับต่ำ (Diener, 2003) หากผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขจะช่วยเสริมสร้างความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ การเผชิญปัญหา และส่งผลให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังส่งผลดีที่หลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง (Lyubomirsky, 2001) รวมถึงการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เกิดอัตราการคงที่อยู่สูงขึ้น (Manion, 2003)

จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งภายในและนอกประเทศ ทุกวิชาชีพปฏิเสธผลกระทบจากสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นไม่ได้ ซึ่งก็รวมทั้งวิชาชีพพยาบาล พยาบาลในฐานะเป็นผู้ให้บริการสุขภาพที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนทั้งในครอบครัว ชุมชนและสถานบริการ ที่ครอบคลุม การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ พยาบาลเป็นบุคลากรทางสาธารณสุขที่มีจำนวนมากที่สุด และมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางสุขภาพ เพราะพยาบาลเป็นผู้ที่มีโอกาสติดต่อกับประชาชนผู้รับบริการอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรสุขภาพกลุ่มอื่น ๆ (เป็ยอร์ ลีระเดิมพงษ์, 2552)

ดังนั้นองค์กรควรพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในพยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรทางการแพทย์ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากเนื่องจากคนเราจะดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขที่ดี จำเป็นจะต้องเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงานที่มีคุณภาพด้วย ซึ่งความสุขในการทำงานนั้นนับได้ว่าเป็นส่วนที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น อนาคตคุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาควบคู่กันไป ผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่ของผู้นั้นจะมีความสุข ผู้ที่ไม่สามารถทำให้การทำงานมีความสุข ชีวิตส่วนใหญ่ก็จะมีแต่ความทุกข์ ดังนั้นความสุขในการทำงานจึงเป็นเครื่องมือชี้วัดทางสังคมที่บ่งบอกถึงความสุขในการทำงานที่ดี อันนำมาซึ่งรายได้ ผลประโยชน์ทางการเงิน ชื่อเสียง เกียรติยศ ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งความสุขในการทำงานนั้น ก็เป็นการวัดจากระดับการรับรู้ของพยาบาล

วิชาชีพ ซึ่งการรับรู้นี้จะแตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ เฉพาะตัวที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อการรับรู้ ความรู้สึกที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน

โรงพยาบาลนครนายก (Nakhon Nayok Hospital) สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุขเป็นโรงพยาบาลทั่วไป ขนาด 314 เตียง เป็นโรงพยาบาลคุณภาพ ทันสมัย ประทับใจ ผู้ใช้บริการ มีพันธกิจ คือ จัดบริการสุขภาพองค์รวม แบบบูรณาการกับเครือข่ายบริการสุขภาพทุกระดับ อย่างมีคุณภาพภายใต้การบริหารจัดการระบบสนับสนุน ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่านิยม คือ ยิ้มแย้ม แจ่มใส ใส่ใจบริการ ทำงานเป็นทีม สาขาที่มีการให้บริการ (เอกสารประกอบการตรวจราชการและนิเทศงานกรณีปกติ 2/ 2558 เขตสุขภาพที่ 4 สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลนครนายก) ดังนี้

1. การตรวจรักษาพยาบาลโรคทั่วไปและโรคเฉพาะทางครอบคลุม สาขาอายุรกรรม ศัลยกรรมทั่วไป ศัลยกรรมประสาท ศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์ กุมารเวชกรรม สูติ-นรีเวชกรรม โสต-ศอ-นาสิก จักษุวิทยา จิตเวช และทันตกรรม
2. การส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้ป่วยที่มารับบริการ และประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ ทุกกลุ่มอายุ
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบให้มีความรู้ในการควบคุม และป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรค
4. การฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยแผนกกายภาพบำบัดและกายอุปกรณ์
5. แผนกรังสีวิทยา สามารถทำคอมพิวเตอร์สแกนต่าง ๆ อัลตราซาวด์ และอ่านผล โดยแพทย์รังสีแพทย์
6. มีบริการแพทย์ทางเลือก แพทย์แผนไทย

โรงพยาบาลนครนายกได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพ ควบคู่ไปกับการพัฒนางาน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่พยาบาลวิชาชีพ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มารับบริการ ผู้ป่วย และญาติผู้ป่วย โดยการสร้างแผนกลยุทธ์และวางยุทธศาสตร์ ไปพร้อม ๆ กับสภาพแวดล้อมที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความสุขในการทำงาน มีความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังและความสามารถ ผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (อนันต์ กมลเนตร, 2559)

ดังนั้น ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลนครนายกจึงมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาให้โรงพยาบาลนครนายกเป็นองค์กรแห่งความสุข แต่จากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านมาพบว่า ในแต่ละหอผู้ป่วยประสบปัญหาพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอ

ต่อผู้ป่วยที่มาเข้ารับบริการรวมทั้งอัตราการเข้าทำงานและลาออกจากโรงพยาบาลของรัฐบาลสูง ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร ผลงานต่ำกว่าที่คาดหมาย ไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะนำมาซึ่งการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาในฐานะที่รับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงาน โสตทัศนศึกษา ปฏิบัติงานกลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล งานเวชนิทัศน์และ โสตทัศนศึกษา สนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลนครนายกกว่ามีความสัมพันธ์อย่างไรกับปัจจัยระดับองค์กร ที่จะประ โยชน์สูงสุดต่อองค์กร และเป็นประโยชน์ที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการนำเสนอ ต่อคณะผู้บริหาร โรงพยาบาลนครนายกมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตรงจุด เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อประโยชน์ของประชาชน ผู้มารับบริการทางการแพทย์ในลำดับต่อไป อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ปรับเปลี่ยนปัจจัยบางประการที่สามารถ แก้ไขได้ ตลอดจนนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ นำทำงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความสุขในการทำงานกับความสุขในชีวิตด้านอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพที่สังกัดโรงพยาบาลนครนายก มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผล ต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงานด้านอารมณ์ ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพมากยิ่งขึ้นและส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานอย่างเป็นระบบได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล นครนายก ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนสายการทำงานระยะเวลา การทำงานปัจจัยระดับครอบครัว ประกอบด้วย สัมพันธภาพในครอบครัวและปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือ ค่าตอบแทน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงานระยะเวลาการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก
 - 1.1 อายุ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก
 - 1.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก
 - 1.3 สายการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก
 - 1.4 ระยะเวลาการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก
2. ปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่สัมพันธภาพในครอบครัว มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก
 - 2.1 สัมพันธภาพในครอบครัว มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก
3. ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน
 - 3.1 นโยบายและการบริหารงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก
 - 3.2 ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก
 - 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก
 - 3.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก
 - 3.5 การได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก
 - 3.6 สภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก

3.7 เงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลนครนายก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีความสุข (Happiness) ของ Diener (2003) มากำหนดกรอบแนวคิดความสุขในการทำงานในการศึกษา ครั้งนี้ ในขณะที่ตัวแปรอิสระผู้วิจัยกำหนดแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปัจจัยระดับบุคคล

1. อายุ: Diener (2000), นกัซซล รอดเที่ยง (2550), อภิญา ศรีจันทร์ (2555)
2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน: Jacobs and Gerson (2001), ไตรทิพย์ ภาษา (2552), คมกริช สุรวช (2554), อภิญา ศรีจันทร์ (2555)
3. สายการทำงาน: ประพิศ สามะศิริ และบุษบา หน่ายคอน (2550), บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2551)
4. ระยะเวลาการทำงาน: นกัซซล รอดเที่ยง (2550), คมกริช สุรวช (2554)

ปัจจัยระดับครอบครัว

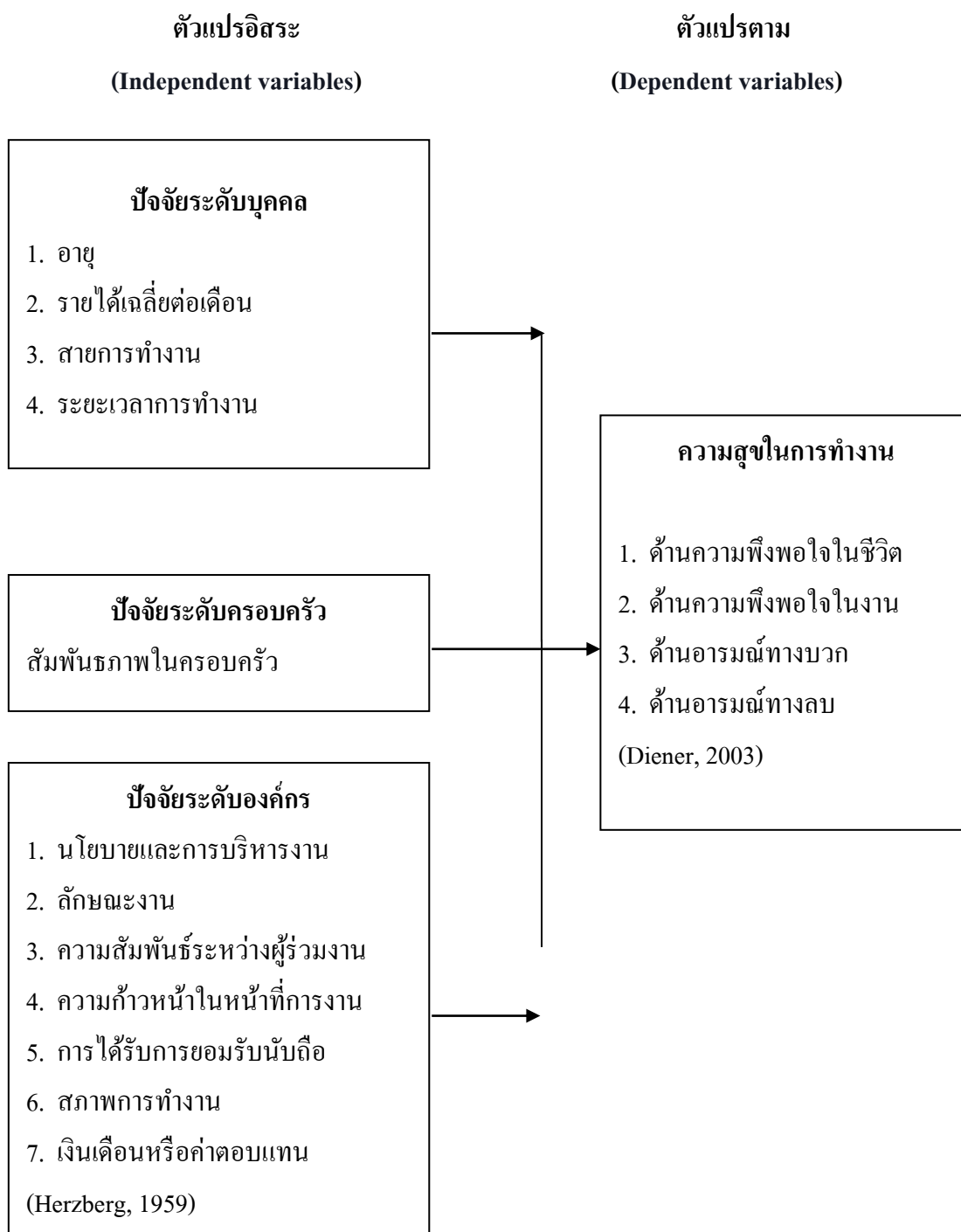
สัมพันธภาพในครอบครัว: นกัซซล รอดเที่ยง (2550), อัครสรา สถาพรวงษา (2551)

ปัจจัยระดับองค์กร

1. นโยบายและการบริหารงาน: นกัซซล รอดเที่ยง (2550), นงค์นุช เนาะแก้ว (2554)
2. ลักษณะงาน: นกัซซล รอดเที่ยง (2550), คมกริช สุรวช (2554), ปิยรัตน์ นิคมรัตน์ (2556)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน: คมกริช สุรวช (2554), ปิยรัตน์ นิคมรัตน์ (2556)
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน: บัณฑิต คำโฮม (2554), หญิง ดันอุดม (2556),
5. การได้รับการยอมรับนับถือ: นกัซซล รอดเที่ยง (2550), บัณฑิต คำโฮม (2554)
6. สภาพการทำงาน: บัณฑิต คำโฮม (2554), รัตติกรณ์ มูลเครือคำ (2554), อภิญา ศรีจันทร์ (2555), ไพจิตร ไชยฤทธิ์ (2558)
7. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน: พิมพกา ดีปินชัย (2553), เกษร ชัยประสิทธิ์ (2553)

ความสุขในการทำงาน: Diener 2003

ดังนั้น จากการทบทวนวรรณกรรมที่ใช้ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา
ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล

นศรนายก

2. ทำให้ทราบผลการศึกษาระดับปัจเจกที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนศรนายก ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน ระยะเวลาการทำงานกับปัจจัยระดับครอบครัว ประกอบด้วย สัมพันธภาพในครอบครัวและปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงานลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานความก้าวหน้าในหน้าที่การงานการได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงานและเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

3. สามารถนำผลการศึกษาไปแก้ไขปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และเป็นแนวทางการพัฒนาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนศรนายก

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนศรนายกจังหวัดนศรนายกตามกรอบแนวคิด จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความรู้สึกทางบวกด้านความรู้สึกทางลบ

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระมี 3 กลุ่มปัจจัย

1.1 ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน

1.2 ปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนศรนายก

1.3 ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานลักษณะงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานความก้าวหน้าในหน้าที่การงานการได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีอิทธิพลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนศรนายก

2. ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนศรนายก แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิตด้านความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึกทางบวกด้านความรู้สึกทางลบ

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลนครนายกทั้งหมด จำนวน 293 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลนครนายก จำนวน 170 คน (กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก, 2558)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการทำการวิจัย ในช่วงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2558 ถึงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2559 และเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-31 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาล ที่สภากาชาดพยาบาลรับรอง ที่มีใบประกอบวิชาชีพ ฯ ที่ยังใช้ประโยชน์ได้โดยไม่ถูกพักใช้หรือเพิกถอนหรือยังไม่หมดอายุ และปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพ ตามวุฒิการศึกษาดังกล่าว

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขในการทำงานเป็นกระบวนการ เป็นทางเดินของชีวิตที่ต้องเดินด้วยความเอาใจใส่ การเลือก และการมีสติ ดังนั้น การมีความสุขในการทำงานย่อมเกิดจากการได้ทำงานที่มีคุณค่า

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็น และกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ด้านความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม

3. ด้านความรู้สึกลบ (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรือสนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอ ในขณะที่งานเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. ด้านความรู้สึกลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่

เชื้อสัดย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

ปัจจัยระดับบุคคล หมายถึง อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยระดับครอบครัว หมายถึง สัมพันธภาพในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก

ปัจจัยระดับองค์กร หมายถึง นโยบายและการบริหารงานลักษณะงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานความก้าวหน้าในหน้าที่การงานการได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงานเงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก

สายการทำงาน หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครนายก แบ่งเป็น กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินผู้ป่วยนอกผู้ป่วยหนักผู้ป่วยห้องผ่าตัดวิสัญญี อายุรกรรม ศัลยกรรม สูติ-นรีเวช กุมารเวชกรรม ออร์โธปิดิกส์ โสต ศอ นาสิก จักษุ การควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ (งานหน่วยจ่ายกลาง) ตรวจรักษาพิเศษ (งานไตเทียม, งานรับบริจาคและปลูกถ่ายอวัยวะ)

สัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวที่ปฏิบัติต่อกัน ในการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในกิจกรรมนันทนาการหรืองานบ้านร่วมกัน รวมถึงมีส่วนร่วมในการวางแผนในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพกำหนดกฎระเบียบขององค์กรไว้อย่างชัดเจน กำหนดนโยบายทั้งหมดของหน่วยงานอย่างชัดเจน

ลักษณะงาน หมายถึง การได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจมีความพึงพอใจในงานและหน้าที่ตามตำแหน่งงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง การมีความสัมพันธ์ อันดีกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึงความสามารถในการทำงานร่วมกัน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง มีความสามารถก้าวหน้าต่อไปในองค์กรได้รับโอกาสเปลี่ยนสถานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มารับบริการ

สภาพการทำงาน หมายถึง มีความสะดวกสบาย คล่องตัว ต่อการทำงานสภาพแวดล้อม ทางกายภาพเอื้ออำนวยต่อการทำงานอุปกรณ์เครื่องมือมีความเหมาะสมในเรื่องของปริมาณที่ได้รับมอบหมาย

เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น รายได้ประจำ เงินบำเหน็จ เงินล่วงเวลาสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอเงินเดือน ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น ตามความคาดหวังสามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 1.3 การวัดความสุขในการทำงาน
 - 1.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
 - 2.1 ปัจจัยระดับบุคคล
 - 2.2 ปัจจัยระดับครอบครัว
 - 2.3 ปัจจัยระดับองค์กร
3. การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครนายก
 - 3.1 ความเป็นมา
 - 3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์โรงพยาบาลนครนายก
 - 3.3 โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง
 - 3.4 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ
 - 3.5 ระบบการบริหารงานบุคคลและการจัดการผลการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงาน

1. ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุข

ความหมายของคำว่า “ความสุข (Happiness)” นั้น เป็นการยากที่หาคำจำกัดความที่ได้ความหมายที่แท้จริง เนื่องจากคำว่า “ความสุข” ในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่มองค์กร สังคม ประเทศ ต่างมีความหมายที่แตกต่างกัน

Mill (1949) กล่าวว่าความสุข (Pleasure or happiness) หมายถึง ความรื่นรมย์ และความปราศจากความเจ็บปวด ซึ่งตรงข้ามกับความทุกข์ (Unhappiness) คือ ความเจ็บปวด และภาวะไร้ความพึงพอใจ ลักษณะคำที่มีความหมายเดียวกับความสุข คือ ประโยชน์ ความดี ความถูกต้อง ความสุข คือ ความดีและความดี คือ ความสุข ทั้งสองคำนี้เป็นคำที่มีความหมายเดียวกัน และได้จัดความสุขออกเป็นสองประเภท คือ

1. ปริมาณของความสุข หมายถึง ความสุขที่เน้นปริมาณความสุขเพียงอย่างเดียว เช่น มนุษย์กินข้าว สุกกรกินรำ ก็มีความสุขเท่ากัน ไม่มีอะไรแตกต่างกันเลย ความสุขด้านปริมาณ เป็นความสุขระดับต่ำ เป็นความสุขที่มนุษย์และสัตว์ก็มีได้

2. คุณภาพความสุข หมายถึงความสุขที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพของสิ่งต่าง ๆ ได้ เช่น ความสุขของคนกับสัตว์ย่อมแตกต่างกัน คุณภาพของความสุขปฏิเสธปริมาณของความสุขข้างต้น และที่สำคัญคุณภาพของความสุขเน้นความสุขทางจิตใจมากกว่าความสุขทางร่างกาย ฉะนั้นบ่อเกิดของความสุขในทัศนะของประสบการณ์นิยมมาจากประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย สัมผัส เช่นเดียวกัน โดยมีแรงจูงใจ คือ ความสุขเป็นจุดมุ่งหมายสุดท้าย

Campbell (1976) กล่าวว่า ความสุขเป็นความรู้สึกพึงพอใจ สามารถควบคุมความเครียดในชีวิตได้ มีทั้งความรู้สึกด้านบวกและลบ โดยบุคคลสามารถรับรู้ความสุขของตนได้ในลักษณะความพึงพอใจ

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1996 อ้างถึงใน สิริินทร์ แซ่ฉั่ว, 2553) ได้ให้คำนิยามความสุขในชีวิตว่า เป็นภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ปราศจากความเจ็บป่วยใด ๆ ความสุขนั้นมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า คุณภาพชีวิต และคุณภาพทางจิต คือ ความสามารถในการเรียนรู้ ความสามารถด้านสังคม ความพึงพอใจในชีวิต ภาวะของสุขภาพทุกด้าน และความสามารถในการทำหน้าที่ของตน

Diener(2000) กล่าวว่า ความสุขเป็นความคิดของบุคคลและเป็นการประเมินความรู้สึกในชีวิตของบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีความสุขมีลักษณะอยู่ 4 อย่าง คือ

1. มีความพึงพอใจในชีวิตของบุคคล
2. มีความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญกับตน เช่น ความพึงพอใจ

ในการทำงาน

3. มีอารมณ์ความรู้สึกในทางบวก เช่น ความรู้สึกพอใจ สบายใจ สนุกสนาน
4. มีอารมณ์ความรู้สึกในทางลบ เช่น ความรู้สึกขุ่นมัว ไม่พอใจ ไม่สบายใจในระดับต่ำ

บุคคลที่มีความสุข บุคคลนั้นจะสนใจและมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

Veenhoven (2007) ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ความสุข เป็นการประเมินความรู้สึกและประสบการณ์ของแต่ละคนว่า มีความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน ทั้งนี้ ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางบวก เช่น ความปิติ ความสนใจ และความภาคภูมิใจ ต้องมีบ่อยครั้งขณะที่ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางลบ เช่น ความเศร้า ความวิตกกังวล และความโกรธ ต้องมีไม่บ่อยครั้ง

ทัศนิกา เทพสุริวงศ์ (2550) ความสุข หมายถึง ผลที่เกิดจากการกระทำที่ถูกต้อง ติงามของบุคคล นำมาซึ่งความพึงพอใจในชีวิต และส่งผลให้บุคคลมีความสำเร็จท่ามกลางปัญหาและอุปสรรคที่ต้องฝ่าฟันให้ผ่านพ้นไปด้วยการใช้ความรู้และทักษะต่าง ๆ ด้วยจิตใจที่เข้มแข็งและการมองโลกในแง่ดี

วิทยากร เชียงกูล (2552) กล่าวว่า

1. ความสุขมีหลายระดับ ในศาสนาพุทธกล่าวถึง เหตุปัจจัย 4 อย่าง ที่ทำให้เกิดสุข คือ ความมั่งคั่ง ความพึงพอใจทางโลก ความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ และความรู้แจ้ง การมีความสุขที่ดี มีคู่ครองและเพื่อนฝูงที่ดี ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสุขด้วยเช่นกัน แต่ประตูไปสู่ปัจจัยแห่งความสุขเหล่านี้ คือ สภาพทางจิตใจ (State of mind) ถ้าคุณมีสภาพจิตใจที่มีวินัยและสงบสุข รู้จักพอใจกับสิ่งที่คุณมีอยู่ ควบคุมสิ่งที่คุณทำได้ หรือเป็นอิสระจากเหตุปัจจัยภายนอก คุณก็จะมีโอกาสที่จะมีความสุข

คนที่มีความมั่งคั่ง หรือได้รับความพึงพอใจ หรือได้รับความพึงพอใจทางโลกแล้ว แต่ยังไม่รู้สึกไม่พอเพียง ยังคาดหวัง ยังต้องการมากขึ้น หรือมีอารมณ์เกลียด อิจฉา โกรธ ไม่พอใจอยู่เรื่อย ๆ ไม่มีทางจะมีความสุขได้อย่างแท้จริง

แหล่งที่มาของความสุขคือ การรู้จักควบคุมจิตสำนึก การมีจิตใจที่สงบ หรือรักที่จะทำในสิ่งที่มีความหมาย การมีภาวะจิตใจที่สงบ ไม่ได้หมายถึงการเห็นห่างวางเฉย หรือทำใจให้ว่างเปล่าโดยสิ้นเชิง แต่เป็นภาวะจิตสงบที่มีรากฐานอยู่บนความรักและความกรุณา ความรู้สึกว่าคุณค่าในตัวตนของเรานั้นมีที่มาจากความรัก ความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ คนอื่น ๆ ทำให้เรารู้สึกมีค่า มีศักดิ์ศรีและรู้สึกในความอบอุ่นของความเอื้ออาทรของเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

2. วิธีพื้นฐานวิธีหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสุข คือ การพัฒนาความรักและความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์คนอื่น ๆ หากคุณยังมีสิ่งเหล่านี้อยู่ แม้คุณจะสูญเสียทรัพย์สินสมบัติภายนอกทุกอย่าง คุณก็ยังมีความสุขได้ ท่านดาไล ลามะเล่าถึงตัวท่านเอง การที่ท่านต้องสูญเสียประเทศ อำนาจทางการเมืองและกลายเป็นผู้ลี้ภัยในต่างแดนนั้น เป็นสถานการณ์ที่ลำบากยากเย็นมาก แต่การที่ท่านสัมพันธ์กับประชาชนคนอื่น ๆ ได้ดี ทำให้ท่านมีที่มาของความรู้สึกมีค่าและมีศักดิ์ศรี ซึ่งมาจากการรู้สึกผูกพันกับเพื่อนมนุษย์คนอื่น ๆ

ดาไล ลามะ อธิบายว่าคุณสามารถข้องเกี่ยวกับคนอื่น ๆ ในฐานะที่คุณเป็นมนุษย์คนหนึ่ง ในสังคม คุณเป็นส่วนหนึ่งในสายสัมพันธ์นั้น และความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมนุษย์ด้วยกันก็เพียงพอแล้ว ที่จะทำให้เราเกิดความรู้สึกมีค่าและมีศักดิ์ศรี สายใยนั้นกลายเป็นต้นกำเนิดของความอบอุ่นใจ แม้จะเกิดเหตุการณ์ที่คุณต้องสูญเสียทุกอย่าง ท่านสรุปว่า “ฉันคิดว่าถ้าขาดความรักความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์คนอื่น ๆ แล้วชีวิตคงต้องยากแค้นเหลือทน” ท่านยังกล่าวถึงความรู้สึกที่ว่าแห้วเปล่าเปลี่ยวที่เป็นปัญหาของคนในยุคใหม่ว่า ถ้าเรามีอะไรคล้ายกับคนอื่น เป็นส่วนหนึ่งของสังคมมนุษย์ มีการพึ่งพาอาศัย มีความผูกพัน มีชะตากรรมร่วมกัน เราก็ไม่มีทางที่จะว่าแห้ว

3. อารมณ์และสภาพจิตใจในทางลบ เช่น การ โกรธ เกลียด อิจฉา แค้น ฯลฯ แม้จะคู่มืออำนาจมากเพียงไร แต่มันไม่ได้มีพื้นฐานอยู่บนความจริง มันเป็นเพียงการบิดเบือน ทำให้เราไม่อาจเห็นสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน หลังจากที่มีการแสดงอารมณ์ในทางลบของเราผ่านไปแล้ว เรามักจะรู้สึกละอายใจหรือเงิน ที่แสดงอารมณ์ออกไปเช่นนั้น แต่ถ้าเรามีประสบการณ์ของสภาพอารมณ์ในทางบวก รัก กรุณา ให้อภัย เราจะเข้าใจใกล้ชิดกับธรรมชาติที่แท้จริงของจักรวาลได้มากขึ้น และเราจะสร้างอารมณ์ความรู้สึกทางบวกได้มากขึ้น หากเราฝึกฝนจิตอย่างสม่ำเสมอ อารมณ์ความรู้สึกทางบวกได้มากขึ้น หากเราฝึกฝนจิตอย่างสม่ำเสมอ อารมณ์ความรู้สึกทางบวกของเราจะเติบโตขึ้น เหมือนกับการฝึกสร้างอุปนิสัยที่ดี ที่อาจเริ่มต้นจากรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ และพัฒนาเป็นอุปนิสัยที่ดี ที่อาจเริ่มต้นจากรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ และพัฒนาเป็นอุปนิสัยที่ดีที่ยิ่งใหญ่ได้ต่อไป

4. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ๆ ด้วยความซื่อตรงเปิดเผยและใจกว้าง ด้วยความรักและความกรุณา เอาใจเขามาใส่ใจเรา ได้เห็นส่วนที่ดีของคนอื่น ๆ เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสุข ขณะที่สังคมตะวันตกมักคาดหวังความสัมพันธ์ที่สนิทสนมและโรแมนติกกับคู่ครองคนใดคนหนึ่ง สังคมตะวันออกมองกว้างถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับทั้งครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง และคนอื่น ๆ

การคาดหวังว่าคู่ครองที่น่ารักจะสร้างความสุขให้กับเรา อาจเกิดได้เฉพาะกับบางคู่ที่เข้ากันได้ดี หรืออาจเกิดขึ้นได้เฉพาะในช่วงแรก ๆ แต่เมื่อคู่ครองคู่หนึ่งอยู่ด้วยกันไปนานและไม่ได้เป็นไปอย่างที่คาดหมาย หรือความรักแบบหวิวหวิว โรแมนติกเริ่มจืดจาง คนที่เคยมีความสุขจากการมีสัมพันธ์ที่ดีกับคู่ครอง ก็อาจจะเปลี่ยนไปมีความสุขทุกข์ อาจจะขัดแย้งหรือหย่าร้างกันได้

ดาไล ลามะ ให้ความเห็นว่า ชีวิตแต่งงานที่ยึดติดการผูกพันทางอารมณ์ยึดตัวเองเป็นหลัก โดยขาดความรัก ความกรุณาอย่างแท้จริงมักจะลุ่ม ๆ ดอน ๆ และจบลงเร็วกว่า การรักและนับถือให้เกียรติกันและกัน และความหวังดีในฐานะมนุษย์เพื่อนร่วมโลก ซึ่งเป็นแนวทางที่ควรใช้กับคู่ครองและคนทุกคนที่เราสัมพันธ์ด้วย

5. ความรักความกรุณาที่แท้จริง หมายถึง ภาวะจิตที่มองคนอื่น ๆ อย่างมนุษย์เพื่อนร่วมโลกที่เท่าเทียมกันและมีอะไรเหมือนกัน เช่น ปรารถนาความสุข หลีกเลียงความทุกข์ การมีท่าทีทางจิตที่ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ กอปรด้วยความรู้สึกอุทิศตน ความรับผิดชอบ ความนับถือให้เกียรติผู้อื่น ไม่ฝักใฝ่ความรุนแรง ไม่ก้าวร้าว ไม่ทำร้าย เป็นความรักความกรุณาที่ไม่ยึดมั่นกับความรู้สึกว่าเมื่อเรารักใครเราจะต้องได้รับความรักตอบแทน หรือความรู้สึกว่าต้องการควบคุมใครสักคนให้ทำในสิ่งที่เราพอใจ

ความกรุณา คือ ความปรารถนาได้อย่างจริงใจ ยินดีน้อมรับ แบ่งเบาความทุกข์ของคนอื่น หากเราบ่มเพาะความกรุณาได้อย่างแท้จริง จะทำให้เรามองอะไรได้กว้างขึ้นกว่าตัวเราเอง และรู้สึกดีขึ้น มีความสุขขึ้น (ความปิติยินดี) ที่ได้มีส่วนในการช่วยเหลือคนอื่น นั่นก็คือ ทุกคนให้และคนรับ ต่างก็รู้สึกในทางที่ดีขึ้น ภาวะจิตที่ดีขึ้นยังมีผลต่อสุขภาพทางกายของเราด้วย

6. การมีสภาพจิตใจในทางบวก (ความรู้สึกที่ดี) ไม่ได้เป็นผลดีเฉพาะต่อตัวคุณเท่านั้น แต่จะเป็นผลดีต่อทุกคนที่คุณเข้าไปมีสัมพันธด้วย นั่นก็คือ เป็นผลที่ดีต่อสังคมโดยรวม ดังนั้นไม่ว่ามันจะทำได้ยากแค่ไหน เราต้องพยายามลดการทำให้สภาวะจิตใจเป็นไปในทางลบ และเพิ่มการทำให้สภาวะจิตใจเป็นไปในทางบวก

7. อย่าปนเปลงความสุข (Happiness) กับความสำราญ (Pleasure) ความสำราญเป็นเพียงอารมณ์ความรู้สึกชั่วคราวที่คล้ายกับความสุข แต่ไม่มีความหมายที่ลึกซึ้ง และไม่ยั่งยืน ส่วนความสุขนั้นนอกจากจะมีพื้นฐานที่มีความหมายแล้ว เรายังสามารถรู้สึกถึงได้ แม้ในยามที่มีสถานการณ์ภายนอกเป็นด้านลบ ความสุขจะมั่นคงและอยู่ยืนยาวกว่าความสำราญเป็นเพียงรางวัลชั่วคราวชั่วคราของชีวิต ความสุขเป็นสิ่งที่ชีวิตควรจำเป็นต้องมีอย่างยิ่ง

8. ความสุขเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาขึ้นได้ โดยใช้เวลาจงตัดสินใจที่จะใช้ความพยายามและความตั้งใจแบบเดียวกับที่คุณอุทิศให้กับการแสวงหาความสำเร็จทางโลก มาศึกษาและฝึกฝนการสร้างความสุขให้กับตัวคุณเอง คัทเลอร์ กล่าวว่า การแสวงหาอย่างเป็นระบบถึงสาเหตุและหนทางไปสู่ความสุข จะเป็นการตัดสินใจครั้งที่สำคัญที่สุดในชีวิตของเรา เหมือนกับการตัดสินใจแต่งงานหรือเลือกประกอบอาชีพ หากเราไม่ตัดสินใจทำเช่นนั้นเราก็จะล่องลอยไปสู่ความทุกข์บ้างและความสุขบ้างแล้วแต่โอกาส มีความอ่อนไหวประบาง ที่จะถูกโจมตีโดยความทุกข์ได้ง่าย

ผู้ศึกษาเรื่องการแสวงหาความสุข อาจจะมีประสบการณ์ขึ้น ๆ ลง ๆ บ้าง แต่เขาจะมีความพร้อมที่จะกลับคืนสู่สภาพบวกได้เร็วกว่า หรือสามารถยกระดับ “สภาวะปรกติ” ทางอารมณ์ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นได้อย่างสำคัญ

9. คุณจะต้องพยายามหลีกเลี่ยงอารมณ์ในทางลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความโกรธ และความเกลียด และทดแทนอารมณ์นั้นด้วยความอดกลั้นและอดทน แนวคิดของคาโล ลามะ เรื่องให้ทดแทนความคิดในเชิงลบด้วยความคิดในเชิงบวกนั้น ได้รับการสนับสนุนจากความสำเร็จของการบำบัดเชิงการเรียนรู้ (Cognitive therapy) ที่ฝึกให้คนทดแทนวิธีคิดที่บิดเบือน เช่น ชีวิตฉันไม่ได้เรื่องทั้งหมด” ด้วยวิธีคิดที่แม่นยำกว่า “ชีวิตส่วนนี้ของฉันไม่ได้เรื่อง แต่ก็มีส่วนอื่น ๆ ที่ดี ๆ อยู่ด้วย”

10. การมุ่งเน้นที่ปฏิบัติการแบบองค์รวม (Whole some) แทนปฏิบัติการแบบแยกส่วน ไม่ได้เป็นแค่เรื่องของศีลธรรมหรือศาสนา แต่มันคือความแตกต่างในทางความเป็นจริงระหว่างความสุขและความทุกข์ คุณสามารถพัฒนา “จิตใจที่ดี” ด้วยการฝึกฝนตนเองซึ่งจะช่วยลดโอกาสที่คุณจะต้องลงมือทำในสิ่งที่มีลักษณะทำลายล้าง ไม่สร้างสรรค์ลงไป”ได้

กฤษณา ลดาสุวรรณ (2554) ให้ความหมายของความสุขโดยแยกได้เป็นความสุขทางกาย และทางใจ กล่าวคือ ความสุขทางกาย คือ การตอบสนองความต้องการของร่างกาย เช่น การปราศจากโรค ความสะดวกสบายทางกาย ส่วนความสุขทางใจนั้น มีหลายระดับขั้น คือ

1. ระดับการตอบสนองความต้องการทางใจ ได้แก่ ความสำราญ การได้ในสิ่งที่ปรารถนา การมีครอบครัวที่อบอุ่น การอยู่ในชุมชนที่เข้มแข็ง

2. ระดับของการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความนับถือตนเอง การมีเป้าหมายของชีวิต ความกลมกลืนของสิ่งที่คิด พูด ทำ

3. ระดับสูงของจิตใจ คือ ไม่เห็นแก่ตัว ความสงบของจิตใจ และสภาพจิตที่เป็นปกติ เป็นอิสระ ไม่ยึดติด

นอกจากการพิจารณาความสุขในแง่ความสุขทางกายหรือทางใจแล้ว ยังมองความสุขได้เป็น 2 ประเภท จากวิธีคิดว่าเป็นความสุขในเชิงอัตวิสัย กล่าวคือ ความสุขที่ตัวเรารู้สึก ความคิด ความเชื่อของตัวเอง และส่วนความสุขในเชิงภววิสัย เป็นความสุขที่เป็นมาตรฐานทั่วไป จากการตัดสินของบุคคลอื่น จากสังคมภายนอก อาจกล่าวได้ว่าความสุขเป็นผลมาจากประสบการณ์ และการรับรู้ในอดีตของแต่ละบุคคล ดังนั้น ความสุขทั้งในเชิงอัตวิสัยและภววิสัยจะเปลี่ยนไปตามสิ่งที่รับรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนระดับการเรียนรู้ของเราและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

สิรินันท์กิตติสุขสถิต (2556) ความสุขโดยทั่วไป หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกที่บุคคลสามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนาในภาพรวม จนเกิดได้จริง และทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดีและความอึดอ้อมใจ ทั้งนี้ ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน รวมถึงคุณภาพ “ความสุข” (Quality of happiness) สามารถประเมินได้จากตัวชี้วัดทางสังคมระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวัดจากระดับของความพึงพอใจ ความหวัง และความสุข ของสภาพความเป็นอยู่ต่างๆ

กล่าวโดยสรุป ความสุข หมายถึง ความสุขทางกายและทางใจ เป็นความสุขที่ตัวเรารู้สึก เปลี่ยนไปตามสิ่งที่รับรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนระดับการเรียนรู้ของเราและบุคคลอื่น ซึ่งความสุขทางกาย คือ การตอบสนองความต้องการของร่างกาย ความสุขทางใจ คือ การได้ในสิ่งที่ปรารถนา การมีครอบครัวที่อบอุ่น การอยู่ในชุมชนที่เข้มแข็ง ด้านการทำงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความนับถือตนเอง การมีเป้าหมายของชีวิต มีสุขภาพจิตที่ดี

ความหมายของการทำงาน

Shermerhorn (1999) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การบรรลุผลสำเร็จในงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคคล หรือโดยกลุ่ม

Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2000) กล่าวถึงการทำงานว่า เป็นการรวบรวมผลลัพธ์ทั้งหมดในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญของจุดมุ่งหมายขององค์กรทั้งด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และเกณฑ์ต่าง ๆ ของประสิทธิผล

Robert and Angelo (2001) กล่าวว่า การทำงานเกิดจากการรวมกันระหว่างความพยายาม ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล

Whetten and Cameron (2002) กล่าวว่า การทำงานเป็นผลที่เกิดจากความสามารถ และการจูงใจที่เกิดขึ้นในบุคคล ซึ่งความสามารถเกิดจากความฉลาด การเรียนรู้ และแหล่งทรัพยากร ส่วนการจูงใจเกิดจากความปรารถนา และพันธะสัญญา

Rue and Byars (2003) กล่าวถึงการทำงานว่า เป็นประสบการณ์ทางสังคมของบุคคล ที่เกิดจากการรวมกันระหว่างความพยายาม การรับรู้บทบาท และผลผลิตเชิงผลลัพธ์

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ได้สรุปว่า การทำงานหมายถึง การกระทำกิจกรรม ในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เกี่ยวกับประสิทธิผล และประสิทธิภาพ โดยอาศัยความสามารถ ทักษะ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ความพยายาม การจูงใจ การรับรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

ลักษมี สคดี (2550) ได้สรุปว่า การทำงานหมายถึง การกระทำกิจกรรมใน ความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เกี่ยวกับประสิทธิผล และประสิทธิภาพ โดยอาศัยความสามารถ ทักษะ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ความพยายาม การจูงใจ การรับรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนการสนับสนุนจากองค์กร

กล่าวโดยสรุป การทำงาน หมายถึงการทำงานจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ขององค์กรเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะ ของแต่ละบุคคล

3. ความหมายของความสุขในการทำงาน

Lyubomirsky (2001) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัยหลายด้าน ทั้งด้านบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ แนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม และอธิบายว่าความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายอย่าง เช่น สุขภาพดี ความอ่อนเยาว์ อารมณ์ดี ทำให้เกิดการตัดสินใจที่ดีและสังคมที่ดี

Currie (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรมีความสุขทั้งกายและใจ บุคลากรทำงานไม่เครียดจนเกินไป มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

Manion (2003) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง การเรียนรู้จากการทำงานและสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยจากที่ยิ้ม หัวเราะ ความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การทำงานด้วยความรู้สึกอยากทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกัน มีความพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากทำงาน มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

ทัศนิกา เทพสุริวงศ์ (2550) ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีอารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ มีความคิดสร้างสรรค์ผลงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน องค์กรมีผลผลิตที่ดี และตอบสนองคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงาน มีการให้ซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความถูกต้องและดีงาม

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานของตนที่ทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และการบริหารองค์กรที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรเป็นสำคัญ การได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมรักใคร่ ไม่แบ่งชั้นวรรณะ ลักษณะของงานหรือสภาพการทำงานที่มีสภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหารที่ดี เหมาะแก่การทำงาน การมีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการทำงานที่ประสบความสำเร็จและการทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ที่มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว

ชุตติกาญจน์ เปาทุย (2553) ได้สรุปว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความภูมิใจในตนเอง รู้สึกตนเองมีประโยชน์ มีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น ดำเนินชีวิตและทำงานได้ด้วยตนเอง ไม่มีโรคภัยที่ต้องไปปรับการรักษาเป็นประจำ พอใจในรูปร่างหน้าตาของตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นและเพื่อนบ้าน มีความรู้สึกประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้า มีความมุ่งมั่นจะทำงาน เป็นสุขที่ได้เริ่มอะไรใหม่ ๆ สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ร้ายแรงได้ มีผู้ช่วยเหลือยามที่ต้องการ รู้สึกปลอดภัย และมีโอกาสคลายเครียด

ชนินันท์ จันทรสว่าง (2553) ได้สรุปว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความสุขในการทำงาน ปราศจากความวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ความเพลิดเพลินในการทำงาน โดยมีความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจ ยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีความรู้สึกว่าจะอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ภัทรชัชชา เรืองมะเริง (2553) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวก ต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ มีความสนุกสนาน ผูกพัน และพึงพอใจในงาน อันเนื่องมาจากการได้ทำงานที่ตนเองรักและศรัทธา มีสัมพันธภาพที่ดี เป็นที่ยอมรับ ได้รับความไว้วางใจในกลุ่มผู้ร่วมงาน มีความปลาบปลื้มยินดีและภาคภูมิใจกับความสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดแรงผลักดันในการสร้างสิ่งดี ๆ ให้ตนเองและองค์กร

วิชา เลียดประดม (2553) ได้สรุปว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขในการทำงาน ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งหากพนักงานมีความสุขในการทำงาน จะเป็นการสร้างองค์กรแห่งความสุขได้ด้วย

สุรกุล ลิเรือง (2553) ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน งานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ มีความคาดหวังถึงความสำเร็จในการทำงาน และการได้เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความสนุก ความรื่นเริง ความตั้งใจในการทำงาน ความภูมิใจในงานที่ตนเองต้องดูแลรับผิดชอบ

นภัตจิตต์ ชีรภาพ (2554) ความสุขในการทำงาน หมายถึง การมีความสุขจากการทำงาน แบ่งเป็นความสุขทางด้านร่างกาย และความสุขทางด้านจิตใจ กล่าวคือ ความสุขทางด้านร่างกาย คือ การมีร่างกายที่แข็งแรง ไม่เกิดความเจ็บป่วยแก่ร่างกายอันมีเหตุมาจากการทำงาน เช่น ความเครียดจากการทำงานทำให้ปวดศีรษะ หรือปวดท้อง, การทำงานมากเกินไปทำให้พักผ่อนไม่เต็มที่ ส่งผล

ให้ร่างกายเกิดอาการเจ็บป่วย เป็นต้น รวมถึงมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ส่วนความสุขด้านจิตใจ เกิดจากการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน รับรู้ถึงความสามารถของตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผูกพันในงานที่ตนทำ และการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกค้าย เป็นต้น

พัชรพรรณ ชื่นสงวน (2554) ความสุขในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่อยากจะทำงาน เป็นการกระทำในสิ่งที่ตนเองรัก สนุกสนานและพึงพอใจ เกิดความรู้สึกลและการสร้างสรรค์ในทางบวก นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ศุภมณี สงวนแสง (2554) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับชีวิตของตน และความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกรัก สนุกสนาน ผูกพัน มีความสุขกับงานที่ทำ มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ

วรรณพร พรายสวาท (2552) ได้สรุปว่า ความสุขที่ทุกคนจะได้อาจการทำงาน คือ ความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตนำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ และสิ่งที่จะได้จากการมีความสุขในการทำงาน คือ ผลผลิตสูงสุด การบริการที่ดีขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วย ลาภิจของพนักงาน มีชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้างงาน ประหยัด ค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ฝึกพนักงานใหม่ ตลอดจนทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น และลดความไม่พอใจของผู้ใช้แรงงาน นอกจากนี้ยังทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงาน เป็นไปอย่างราบรื่นพนักงานรักองค์กรมากขึ้น ซึ่งท้ายสุดผลดีก็จะสะท้อนกลับไปยังองค์กรโดยรวมนั่นเอง

ภูมิพชา สัจญะวิชัย (2556) ได้สรุปว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่รู้สึกสนุก ไร้ซึ่งความกังวล เต็มใจ พื่อใจ กระตือรือร้น รั้นรมย์ในงานที่ทำ

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงาน ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน อันเป็นผลมาจากปัจจัยหลายด้าน ทั้งด้านบุคคล ประสบการณ์ ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ ความสัมพันธ์ภายในองค์กรที่ดี สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลให้มีอารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบมีความสมดุลผลลัพท์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุข (Happiness or subjective well-being) ตามแนวคิดของ Diener(2003)

มุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ว่า ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) นำมาซึ่งความสุขดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่เป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว
2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หยรรษา สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบานใจได้เสมอ ขณะทำงาน เลื่อมใส ศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ
4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ กับสิ่งไม่ดี ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตน ให้มีความสุข

Manion (2003) ความสุข (Joy at work) องค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคคลกรมาร่วมงานทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เปิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รู้ว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็น

องค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดความสำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) รับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีและความไว้วางใจในการทำงาน

Gavin and Mason (2004) กล่าวถึง ความสุขเป็นผลมาจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ความชอบ ความพึงพอใจ ซึ่งความสุขประกอบด้วย

3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้คนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้สึกความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Positive sharing company โดย Alexander (2006) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายใน จิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ (Really enjoy what you do)
2. รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ

(Do great work you can feel proud of)

3. รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with amazing / Nice people)
4. รับรู้ว่าการที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)
5. รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน

(Are appreciated/ Recognized for your work)

6. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Get to take responsibility)

7. มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fun at work)

8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

(Feel motivated and energized)

นอกจากนี้ Alexander ยังกล่าวว่า ความสุขในการทำงานไม่สามารถที่จะผลักดัน หรือ กดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ปัจจัยหรือองค์ประกอบเดียวกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกคนหนึ่ง ไม่มี ความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาว และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันทีทันใด

Happy 8 หรือความสุข 8 ประการ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(2551) ให้ความหมายว่าเป็นความสุขที่ทำให้คนเราเกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตนภายใต้ความเชื่อที่ว่า คน คือ หัวใจขององค์กรการสร้างคนที่มีความสุขให้อยู่ร่วมกันจะเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) โดยแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ต้องประกอบด้วยความสุข 8 ประการ (Happy 8) อันเป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขใน โลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ได้แก่ โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคมของมนุษย์เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ให้ครอบคลุมว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไร มองความสุขเป็นสามส่วนคือ ความสุขของบุคคลความสุขของครอบครัวความสุขขององค์กร และสังคมกล่าวคือคนที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใครมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญูมีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเองรักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม ย่อมเป็นผลลัพธ์ของบุคคลที่สามารถบริหารสมดุลแห่งความสุขได้

1. Happy body (สุขภาพดี) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจมาจากการที่ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศเหมาะสมกับวัย เหมาะสม กับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

สิ่งสำคัญที่มีผลต่อสุขภาพ โดยตรง และผู้คนส่วนใหญ่ มักมองข้ามความสำคัญ ไปก็คือ รูปแบบการใช้ชีวิตประจำวัน เราต่างหลงลืมที่จะฟังเสียงสัญญาณจากภายในร่างกายตนเอง มีแนวโน้มที่จะบริโภคอาหารมากหรือน้อยจนเกินไป ปล่อยให้หิวหรือกินอิ่มเกินไป นอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ หรือนอนพักผ่อนมากเกินไป การออกกำลังกาย ปั่นจักรยานหรือหมกมุ่น ในเกมการพนันจนเกินไป สิ่งเหล่านี้นำมาซึ่งผลร้ายต่อสุขภาพทั้งสิ้น

การสร้างสมดุลให้กับสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาตลอดชั่วชีวิต และไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในระยะเวลาอันสั้น บรรยากาศที่เต็มไปด้วยไปด้วย

ความรัก ความเข้าใจการยอมรับ การให้อภัย และการสนับสนุนให้บุคลากรได้ค้นพบความเป็น
ปัจเจกในตนเองอย่างแท้จริงนั้น เป็นกระบวนการที่ต้องเฝ้าระวังด้วยความสงบและมีความเข้าใจอย่าง
ลึกซึ้งต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การบริหารงานบุคคลนับเป็นศาสตร์และศิลป์ชั้นเลิศที่จะช่วย
สร้างสมดุลและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนในองค์กรให้เข้าถึงความหมายและคุณค่า
ในการทำงาน

2. Happy heart (น้ำใจงาม) ในองค์กรสิ่งที่เราจำเป็นต้องใส่ใจในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่น
ได้ ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันคนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้
ต้องรู้จัก การแบ่งปันอย่างเหมาะสมต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาท
ของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่กับผลต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

3. Happy relax (การผ่อนคลาย) ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต
เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงานขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัว
ก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเช่นเดียวกัน เป็นการสร้างสมดุลชีวิต

4. Happy brain (หาความรู้) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเอง
ตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
หรือพูดง่าย ๆ คือเรียนเพื่อรู้มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต ทั้งหมดนี้มาจากคำว่ามืออาชีพมืออาชีพ
หมายถึงว่าคนเรา มนุษย์เราทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบมีการพัฒนาตนเอง
อย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลาและสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ก็ก็ต้องเป็นครู
ที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น

5. Happy soul (การมีคุณธรรม หิริ โอตตัปปะ) หิริ โอตตัปปะคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของ
การอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมในการทำงานเป็นทีม คือ หิริ โอตตัปปะความละอายและเกรงกลัว
ต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดีคนดีมีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรม
ในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์มีความสามัคคี และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูล
กัน ย่อมนำความสุขสู่องค์กร

6. Happy money (ใช้เงินเป็น) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือ
การใช้เงินเป็นมีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นที่ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเองวันนี้คนปฏิเสธ
เรื่องการเป็นหนี้ไม่ได้การเป็นหนี้การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองหามาได้ทุกคนต้อง
มีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัวต้องรู้จักการทำบัญชี หรือว่าถ้าเป็น
ระดับครอบครัวเรียกว่าบัญชีครัวเรือน

7. Happy family (ครอบครัวที่ดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับ
ครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจ

ในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็งสังคมที่ย่อมั่นคงเสมอ

8. Happy society (สังคมดี) หมายถึง สองมิติคือสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงานมนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

อภิชาติ ภูพานิช (2551) องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

1. นโยบายและการบริหารองค์การ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายขององค์การ ธรรมเนียมขององค์การ
2. การจัดสวัสดิการด้านการเดินทางและที่อยู่อาศัยโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดให้แก่บุคลากร
3. ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน ที่ต้องเป็นธรรมและเพียงพอ เหมาะสมกับงานที่ทำ
4. ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกรักใคร่ ประดอง ความรู้สึกต่อชุมชนขององค์การ สัมพันธสัมพันธ์สนม ไม่แบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน เป็นต้น

5. ลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ขนาดขององค์การ ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ บทบาทและหน้าที่การทำงานในองค์การที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ

6. โอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ได้แก่ การสร้างความสมดุลทางชีวิตทั้งในการทำงานและครอบครัวหรือความเป็นส่วนตัวของบุคคลและการแบ่งเวลาในการทำงานการเดินทาง

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

| | | |
|--|---|--|
| ความสุข (Happiness or subjective well-being) แนวคิดDiener (2003) | ความสุข (Joy at work) แนวคิดManion (2003) | องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร(2544) |
| ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) | การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) | Happy body (สุขภาพดี) |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| ความสุข (Happiness or subjective well-being) แนวคิด Diener (2003) | ความสุข (Joy at work) แนวคิด Manion (2003) | องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (2544) |
|---|--|--|
| ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) | ความรักในงาน (Love of the work) | Happy heart (น้ำใจงาม) |
| อารมณ์ทางบวก (Positive effect) | ความสำเร็จในงาน (Work achievement) | Happy relax (การผ่อนคลาย) |
| อารมณ์ทางลบ (Negative effect) | การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) | Happy brain (หาความรู้) Happy soul (การมีคุณธรรม) Happy money (ใช้เงินเป็น) Happy family (ครอบครัวที่ดี) Happy society (สังคมดี) |

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานจึงขอสรุปว่า“ความสุขในการทำงาน” คือ สภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานภายในจิตใจ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจอันเนื่องมาจากการทำงาน ปัจจัยหลายด้านจึงเป็นส่วนประกอบทั้งด้านบุคคล ประสิทธิภาพ ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ ความสัมพันธ์ภายในองค์กรที่ดี สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

การปรับเปลี่ยนปัจจัยบางประการที่สามารถแก้ไขได้ ตลอดจนนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงานเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความสุขในการทำงานกับความสุขในชีวิตด้านอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยทำให้พยาบาลวิชาชีพที่สังกัดโรงพยาบาลนครนายกมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิด Diener (2003) ความสุข (Happiness or subjective well-being) อันจะส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานที่ตรงกับสภาวะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายกด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงานด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบจะส่งผลต่อส่งผลให้มีอารมณ์ทางบวกมากกว่า

อารมณ์ทางลบมีความสมดุลผลลัพธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมความสุขในการทำงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพมากยิ่งขึ้นและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานอย่างเป็นระบบได้ต่อไป

3. การวัดความสุขในการทำงาน

การวัดความสุขตามแนวคิดของ Diener (2003) ที่พัฒนาโดยจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่มีค่าความเชื่อมั่นระดับสูง (.90) วัดความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของชีวิต ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวกและอารมณ์ด้านลบ จำนวน 20 ข้อ ข้อคำถามจะมีคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ เป็นจริงที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย และเป็นจริงน้อยที่สุด

| | | | | |
|---|---|--------------------|---------|--|
| 5 | = | เป็นจริงที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงที่สุด หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา |
| 4 | = | เป็นจริงมาก | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริง หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยมาก |
| 3 | = | เป็นจริงปานกลาง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริง ปานกลางหรือมีเหตุการณ์นั้น เกิดขึ้นบ่อย |
| 2 | = | เป็นจริงน้อย | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบางครั้ง |
| 1 | = | เป็นจริงน้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นน้อยมาก หรือไม่เกิดเลย |

การแปลคะแนนระดับความสุขในการทำงาน มีเกณฑ์การคิดคะแนนดังนี้ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย ในการให้ความหมายคะแนน ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538)

คะแนนเฉลี่ย การแปลผลระดับ

| | |
|-----------|-------------------------------------|
| 4.50-5.00 | ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก |
| 3.50-4.49 | ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง |
| 2.50-3.49 | ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ |

1.00-1.49 ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

การวัดความสุขตามแนวคิดของ Manion (2003) เป็นการวัดความรู้สึกทางบวกอันเนื่องมาจากผลการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ข้อคำถามมีทั้งหมด 36 ข้อแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ (1)ด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำนวน 9 ข้อ (2)ด้านความรักในงาน จำนวน 8 ข้อ (3)ด้านความสำเร็จในงาน จำนวน 7 ข้อ (4)ด้านการเป็นที่ยอมรับ จำนวน 12 ข้อ ข้อคำถามทุกข้อเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ดัชนีวัดความสุขของคนไทย (Thai happiness indicator-TMHI 66) ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่พัฒนาโดยอภิชัย มงคล (2544) เป็นแบบประเมินสุขภาพจิตด้วยตนเอง ซึ่งสร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดคำจำกัดความของสุขภาพจิต เครื่องมือนี้ สร้างขึ้นโดยใช้กลุ่มคนเป็นมาตรฐาน ในการกำหนดเกณฑ์ปกติเพราะยังไม่มีมาตรฐานใด ๆ ที่สามารถตรวจวินิจฉัยได้ว่าบุคคลใดสุขภาพจิตปกติหรือไม่ ศึกษาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และประชุมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านสุขภาพจิต เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหาที่ต้องการประเมิน จำนวน 10 ครั้ง ศึกษาความตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) ศึกษาความตรงตามโครงสร้างโดยการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor analysis) และพิจารณาคัดข้อคำถามโดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า Factor loading ตั้งแต่ 0.40ขึ้นไป (ยกเว้นข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิลงความเห็นว่าจำเป็นต้องมีข้อนี้ ค่า Factor loading อาจต่ำกว่า 0.40) โดยทำการศึกษาความตรงเชิงโครงสร้างถึง 2 ครั้งในการศึกษานี้ลดข้อคำถามจาก 157 ข้อ เหลือเพียง 85 ข้อ ในครั้งที่ 1 และจาก 85 ข้อ เหลือเพียง 66 ข้อ ในครั้งที่ 2 การศึกษาความตรงร่วมสมัย (Concurrent validity) ได้ทำการศึกษาความตรงร่วมสมัยโดยใช้ ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตของอัมพร โอตระกูล (2538) จำนวน 12 ข้อ ทำการศึกษาควบคู่กันไปในช่วงเวลาเดียวกัน

ผลการศึกษาพบว่า ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย 66 ข้อ กับดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตของอัมพร โอตระกูล (2538) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับของสเปียร์แมน (Spearman's correlation coefficient) เท่ากับ 0.58 การศึกษาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยมีค่า cronbach's alpha coefficient จำแนกตามองค์ประกอบหลักดังนี้ (1) สภาพจิตใจ 0.86 (2) สมรรถภาพของจิตใจ 0.83 (3) คุณภาพของจิตใจ 0.77 (4) ปัจจัยสนับสนุน 0.80 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักและ 20 องค์ประกอบย่อยดังนี้ (1) สภาพจิตใจ 16 ข้อ (2) สมรรถภาพของจิตใจ 19 ข้อ (3) คุณภาพของจิตใจ 13 ข้อ (4) ปัจจัยสนับสนุน 18 ข้อ การวัดความสุขจากเครื่องมือดังกล่าวเป็นการวัดความสุขของคนไทยทั่วไป เป็นการวัดความสุขแบบกว้าง ๆ ไม่เหมาะสมที่จะนำมาวัดความสุข

ในการทำงาน

ค่าปกติของดัชนีวัดความสุขคนไทยฉบับสมบูรณ์ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

143-198 คะแนน หมายถึง มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป

122-142 คะแนน หมายถึง มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป

121 คะแนนหรือน้อยกว่า หมายถึง มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป

ดัชนีวัดความสุขของคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก เช่นกัน โดยหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ 0.70

ค่าปกติของดัชนีความสุขของคนไทยฉบับสมบูรณ์ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

33-45 คะแนน หมายถึง มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป

27-32 คะแนน หมายถึง มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป

26 คะแนนหรือน้อยกว่า หมายถึง มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป

ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย ใช้ในการประเมินความสุขของบุคคลที่มีอายุในช่วง 15-60 ปีเท่านั้น

แบบวัดความสุข The oxford happiness inventory (OHI) ของ Argyle, Martin & Crossland) ที่พัฒนาโดย ดวงพร หิรัญรัตน์ (2546) มีค่าความเที่ยง 0.90 และมีความตรงตามสภาพ เท่ากับ 0.43 ค่าความสอดคล้องภายในโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบรากเท่ากับ 0.8216 ครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ทางบวกและทางลบจำนวน 29 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนน คือ

ตอบข้อ ก ได้ 0 คะแนน หมายถึง ไม่มีความสุข

ตอบข้อ ข ได้ 1 คะแนน หมายถึง มีความสุขปานกลาง

ตอบข้อ ค ได้ 2 คะแนน หมายถึง มีความสุขมาก

ตอบข้อ ง ได้ 3 คะแนน หมายถึง มีความสุขมากที่สุด

และดวงพร หิรัญรัตน์ (2546) ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบวัด (OHI) ที่ได้แปลและพัฒนาเรียบร้อยแล้วได้ค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราก (Cronbach's coefficient alpha) พบว่า แบบวัดความสุขทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.8216 และแบบวัดความซึมเศร้า ทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.7893

เครื่องมือฉบับนี้เป็นการวัดความสุขของเด็กในการดำรงชีวิตในสถานที่เลี้ยงเด็กกำพร้า ซึ่งไม่ได้วัดความสุขในการทำงานในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของ Diener (2003) ที่พัฒนามาจากแบบสอบถามของจุงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวกและอารมณ์ด้านลบ เนื่องจาก

เป็นเครื่องมือที่มีการวัดความพึงพอใจในงาน ที่จะบอกได้ว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานหรือไม่ สามารถวัดระดับความสุขในการทำงานโดยตรงได้ครอบคลุมกว่าแนวคิดอื่น

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow)

Maslow (1970) ได้สรุปลักษณะของการจูงใจ โดยตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการนั้นจะมีอยู่ตลอดเวลาและจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการถ้าได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะยังเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง คือบุคคลจะมีความต้องการในระดับต่อไปเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว

Maslow (1970) ได้จัดลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการนี้คือ “Hierarchy of needs” ความต้องการที่เป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้น 5 ประการดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ก็คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอดอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้เพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีพอยู่ ทำให้มนุษย์จำต้องไปหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในกรณีที่มีมนุษย์ขาดสิ่งต่าง ๆ ทุกอย่างแล้ว การตอบสนองกับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใ้จูงใจมนุษย์ได้เช่น ถ้าหากมนุษย์อยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของมนุษย์ก็เป็นความต้องการด้านร่างกายดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับต่อไปได้ก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นทางด้านที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิดก็ต่อเมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or safety needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ (Security needs) ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น มนุษย์อยากที่จะมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ในรูปของค้ำประกันสัญญาจาก

ฝ่ายนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง หรือผลตอบแทนให้ในระยะยาว ในองค์กรธุรกิจ ความจำเป็นในด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัยที่เราจะพบเห็นได้อยู่เสมอ ก็ได้แก่กรณีที่คนงานเกิดความรู้สึกว่าอาชีพของตนไม่มั่นคง อันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในยามเศรษฐกิจตกต่ำ การที่จะต้องออกจากงานย่อมทำให้คนงานขาดรายได้ และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานต่าง ๆ รวมทั้งขาดสถานะทางสังคมด้วย ความต้องการชนิดนี้อาจสังเกตเห็นได้จากกรณีที่คนงานได้รับรายได้ที่เพียงพอ สำหรับจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับร่างกายแล้ว คนงานก็จะทำการออมเงินเพื่อให้มีไว้เป็นเครื่องประกันเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและกระทบรายได้ในอนาคตได้ คนงานดังกล่าวอาจจะทำงานหนักขึ้นหรือขยันขันแข็งขึ้น เพื่อให้นายจ้างเห็นความดีความชอบของตนและจ้างเขาต่อไป หรือในกรณีที่คนงานไม่แน่ใจในความมั่นคงในที่ทำงานเต็ม เขาก็อาจจะหาทางเปลี่ยนงานไปอยู่กับบริษัทใหม่ที่ให้ความมั่นคงแก่เขามากกว่า เป็นต้น

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or belongingness needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชนิดนี้ก็คือ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมทั้งจะได้รับความมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การที่คนเราจะสามารถเข้าสมาคมหรือเข้ากลุ่มเพื่อนฝูงได้นั้น เขาจะต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือหมู่คนในสังคมนั้นด้วย ความต้องการทางด้านสังคมนี้ปกติมักจะเปลี่ยนไปเป็นรูปของความต้องการ ในแง่ที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกแก่ตนเองว่า เป็นผู้มีความสำคัญต่อสังคมกลุ่มนั้นกลุ่มนี้ และมีบุคคลต่าง ๆ ให้ความรักใคร่หรือชอบพอดน หรืออาจจะกล่าวได้ว่าความต้องการในขั้นนี้ เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or status needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องของความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวของตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น ในองค์กรธุรกิจ การดำรงตำแหน่งที่สำคัญ การมีที่ทำงานที่ตกแต่งสวยงาม หรือการมีโอกาสพูดคุยหรืออยู่ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญๆ ล้วนแล้วแต่เป็นความต้องการที่จะทำให้มีฐานะเด่นความพยายามที่จะให้มีฐานะเด่นดังกล่าวมักจะแสดงออกในรูปแบบที่ว่า บุคคลดังกล่าวจะพยายามกระทำทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อให้ดีเลิศหรือเกินหน้าเกินตาคนอื่น ๆ ทั่วไป

5. ความต้องการที่จะมีความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self-actualization or Self-realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่ง ทุกอย่าง ตามความนึกคิด ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการทั้ง 4 ขั้น

อย่างครบถ้วนแล้วมนุษย์ก็จะยังคงมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก และอยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ทุกอย่างอย่างไรก็ตาม ความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์อาจมีความซ้ำซ้อนกัน กล่าวคือความต้องการในลำดับหนึ่งอาจจะยังไม่หมดไป ความต้องการอีกลำดับหนึ่งอาจเกิดขึ้นมาได้อีกและเมื่อความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้ว ก็จะมีอิทธิพลในตัวมนุษย์ไม่ได้หมดไปเสียทีเดียว ความต้องการของมนุษย์ในแต่ละระดับขั้นจึงมีความคาบเกี่ยวกันอยู่เสมอ

โดยสรุปแล้ว จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ Maslow (1970) ที่ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ 5 ประการ และ สิ่งที่มาสโลว์ Maslow (1970) ได้ชี้ให้เห็นถึงการจูงใจคนที่สำคัญ คือ การที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมนั้นจำเป็นต้องเข้าใจธรรมชาติแห่งความต้องการของบุคคลอย่างถ่องแท้เสียก่อน เพราะเมื่อบุคคลมีความต้องการทางด้านร่างกายแล้วความต้องการในลำดับขั้นอื่น ๆ ก็จะตามมา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ มาอธิบายกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยระดับองค์กร เพราะ ความสุขในการทำงานของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ ส่วนหนึ่งย่อมมาจากการที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการตามลำดับขั้นในระดับปัจเจกบุคคลก่อนคือความต้องการทางด้านร่างกาย และเมื่อบุคคลได้รับความการสนองตอบในระดับบุคคลแล้ว ความต้องการลำดับขั้นอื่น ๆ ก็จะตามมา ซึ่งสามารถอธิบายปัจจัยระดับองค์กรที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและความสุขในการทำงานต่อไป (นภัชชลด รอดเที่ยง, 2550)

แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพในครอบครัว

ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพในครอบครัว

นิตยา ชขภักดี (2545) ได้อธิบายเรื่องสัมพันธภาพในครอบครัวว่า หมายถึงการเกี่ยวข้องปฏิบัติสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่เพิ่มความผูกพัน เคารพรัก และเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งประเมินได้จากพฤติกรรม การสื่อความหมาย มีส่วนร่วมปรึกษาหารือ ตัดสินใจ และทำกิจกรรมในบรรยากาศที่สงบสุข

ศิริกุล อิศรานุรักษ์ (2546) ได้นิยามความหมายของ สัมพันธภาพในครอบครัวว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ ความใกล้ชิดคุ้นเคยกันตามบทบาทที่คนเรามีต่อสมาชิกในครอบครัว ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะปรองดองรักใคร่กลมเกลียวกัน ถือว่าเป็นสัมพันธภาพที่ดี แต่ถ้าเป็นความขัดแย้งหรือรู้สึกไม่ดีต่อกัน ถือว่าเป็นสัมพันธภาพที่ไม่ดี

เล็ก สมบัติ (2549) ได้สรุปว่า สัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง ความรัก ความเข้าใจความผูกพัน ฯลฯ ซึ่งเป็นอารมณ์และความรู้สึกต่าง ๆ ที่สมาชิกในครอบครัวมีให้ต่อกัน ความแน่นแฟ้นของระบบครอบครัว ก่อให้เกิดการเกื้อกูลและการช่วยเหลือซึ่งกันระหว่างสมาชิก

อาจกล่าวได้ว่าเป็นการร่วมทุกข์และร่วมสุข

ศรีทัพบทิม พานิชพันธ์ (2527) ได้กล่าวถึง สัมพันธภาพในครอบครัวว่า เป็นความผูกพัน รักใคร่ ความใกล้ชิดคุ้นเคยสนิทสนมกันระหว่างบิดามารดาและบุตร รวมถึงตลอดถึงเครือญาติ และบุคคลอื่น ๆ ที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนนั้นๆ ด้วยความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว เป็นเรื่องที่สามารถก่อให้เกิดผลดี หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาและมีมูลเหตุแห่งปัญหานานาประการถ้า ระบบการปกครองของหัวหน้าครอบครัวไม่รัดกุม

สรุปได้ว่าสัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว ญาติพี่น้อง หรือบุคคลอื่น ๆ ที่อาศัยรวมอยู่ในครัวเรือนเดียวกัน โดยมีการปฏิสัมพันธ์ การพูดคุย การแสดงออกซึ่งความรัก และทำกิจกรรมอื่น ๆ ร่วมกัน ซึ่งมีทั้งสัมพันธภาพที่ดีและไม่ดี

ลักษณะของสัมพันธภาพในครอบครัว

สัมพันธภาพในครอบครัวมีหลายลักษณะ คือ สัมพันธภาพระหว่างสามีภรรยา ระหว่าง พ่อแม่และลูก ระหว่างพี่น้อง หรือระหว่างสมาชิกในครอบครัว โดยสัมพันธภาพที่ดี ของครอบครัวจะเกิดขึ้นได้จากปัจจัยพื้นฐาน ดังนี้ (ศิริกุล อิศรานุรักษ์, 2542)

1. ชื่นชมคุณค่าของคนในครอบครัว
2. มีเวลาอยู่ร่วมกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน
3. มีพันธะต่อความสุขและสวัสดิภาพของคนในครอบครัวร่วมกัน
4. มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างดี
5. มีศรัทธาต่อศาสนา จะช่วยให้มีสติ อดทน ให้อภัย ระวังความโกรธ และช่วยเหลือ

สังคม

6. มีสมรรถนะในการจัดการกับวิกฤตการณ์ของครอบครัวได้ดี

ส่วนสัมพันธภาพในครอบครัวที่ไม่ดี จะส่งผลกระทบต่อสมาชิกทุกคน ดังนี้

1. ขาดความสุขในครอบครัว ไม่มีความปรองดอง ขาดความเป็นมิตร ทำให้เกิดความห่างเหิน นำไปสู่ความแตกแยกในครอบครัว
2. มีผลเสียต่อบุคลิกภาพและสุขภาพของสมาชิกในครอบครัว ทั้งด้านกายและจิต เกิดความรุนแรงในครอบครัว และการกระทำทารุณกรรมต่อผู้หญิงและเด็ก
3. สมาชิกในครอบครัวมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน เช่น เที่ยวเตร่ ดิตสารเสพติด และเล่นการพนัน เป็นต้น

การสร้างสัมพันธภาพและบรรยากาศที่อบอุ่นในครอบครัว

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลรามารินทร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (2551) ได้กล่าวถึง หลักการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มี 3 ปัจจัยใหญ่ คือ
 - 1.1 การชมเชย หรือ ชื่นชมที่เหมาะสม
 - 1.2 การตีเฟือก่อ
 - 1.3 การแก้ไขความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์
 2. หลักการในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลในครอบครัวและผู้อื่น
 - 2.1 ฝึกนิสัยตนเองให้มีคุณลักษณะที่ดีงาม ไม่เป็นที่น่ารังเกียจ เช่น ซื่อตรงต่อเวลา ทำตามทีพูด ไม่หยอหยิมของผู้อื่นหากไม่จำเป็น ชมผู้อื่นด้วยความจริงใจ การมีน้ำใจ เสียสละต่อผู้อื่น ไม่นินทาว่าร้ายผู้อื่น และรู้จักกาลเทศะ
 - 2.2 การฝึกเสริมสร้างบุคลิกภาพของตนเอง การเสริมสร้างบุคลิกภาพของตนเอง ให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกสง่างาม ในอิริยาบถทั้งการนั่ง การยืน การเดินให้เหมาะสม
 3. วิธีการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลในครอบครัวและผู้อื่น การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น การสร้างสัมพันธภาพนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ควรรู้จักสร้างสัมพันธภาพเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนี้
 - 3.1 สัมพันธภาพระหว่างสามีและภรรยา กล่าวคือ สิ่งที่สามีพึงปฏิบัติต่อภรรยาตน เพื่อสัมพันธภาพ ดังนี้ เป็นหัวหน้าครอบครัว ให้เกียรติ ยกย่องภรรยา แสดงความห่วงใย ถนอม น้ำใจ ไม่เอาเปรียบ และดูแลเมื่อยามเจ็บป่วย ส่วนจุดเริ่มต้นของสัมพันธภาพที่ดีของภรรยา ที่พึงปฏิบัติต่อสามี เช่น การซื้อสตั๊ด ยืมเข็มแจ่มใส รักษาทรัพย์สินสมบัติของสามีเคารพและเกื้อกูล ครอบครัวสามีตามสมควรแก่ฐานะ และควรดูแลให้กำลังใจเมื่อเจ็บป่วย
 - 3.2 สัมพันธภาพกับผู้อื่น เช่น การให้เกียรติ ยกย่อง ไม่ทะเลาะวิวาทหากมีเรื่องขัดแย้งต้องรีบพูดคุย ช่วยเหลือตามสมควรแก่ฐานะตนเอง เป็นต้น
- สายสุรี จุติกุล (2553 อ้างถึงใน ศิริกุล อิศรานุรักษ์, 2542) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านครอบครัวสตรีเด็ก และเยาวชน ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ความสุขในครอบครัวเกิดขึ้นได้จากการสร้างความรัก ความอบอุ่น หรือสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว โดย
1. เอาใจใส่ดูแล และเอื้ออาทรกัน
 2. รู้จักคนที่เรารัก
 3. เคารพกันและกัน
 4. มีความรับผิดชอบ
 5. มีความวางใจกันและกัน
 6. ให้กำลังใจกันและกัน
 7. ให้อภัยกันและกัน

8. รู้จักสื่อสารในครอบครัว
9. ใช้เวลาด้วยกันอย่างมีคุณค่าและมีคุณภาพ
10. ปรับตัวตามภาวะที่เปลี่ยนแปลงของบุคคลในครอบครัว
11. รู้จักภาระหน้าที่ในครอบครัว ช่วยเหลือกันและกัน
12. มีความใกล้ชิดทางสัมผัส

สุขภาพจิตครอบครัว

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตครอบครัว มีดังนี้ (วราภรณ์ ตระกูลสฤณี, 2545)

1. บรรยากาศในครอบครัว
 - 1.1 ความรักความอบอุ่น
 - 1.2 ความเอื้ออาทร
 - 1.3 ความผูกพัน ห่วงใย
 - 1.4 เวลาทำกิจกรรมร่วมกัน
 - 1.5 หน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในครอบครัว
 - 1.6 ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว
2. ความรู้ในการอบรมเลี้ยงดูบุตรและทัศนคติของพ่อแม่หรือผู้ที่อบรมเลี้ยงดูบุตร
3. สภาพที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. ความสามารถในการปรับตัวของบุคคลในครอบครัว ซึ่งบุคคลที่สำคัญมากที่สุด คือ พ่อและแม่

องค์ประกอบตัวชี้วัดสัมพันธภาพในครอบครัว

กรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2539) ได้สร้าง

คุณลักษณะของ “ครอบครัวผาสุก” ประกอบด้วย 4 หมวด 20 ตัวชี้วัด โดยหมวดที่ 2 ครีวเรือนที่มีสัมพันธภาพที่อบอุ่น มี 3 ตัวชี้วัด คือ

1. เด็กในครัวเรือนไม่เคยหนีออกจากบ้าน
2. ผู้สูงอายุได้รับการดูแลเอาใจใส่
3. สมาชิกในครัวเรือนปฏิบัติต่อกันด้วยความรัก และปรับทุกข์เฉลี่ยสุขกันอย่างมีเหตุผล

นิตยา ชชภักดี (2545) ได้จัดทำตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมิน “ครอบครัวอยู่ดีมีสุข” จำนวน

22 ตัวชี้วัด โดยองค์ประกอบที่ 3 สัมพันธภาพในครอบครัว ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ครอบครัวที่สมาชิกมีการแสดงออกถึงความรัก เคารพนับถือซึ่งกันและกัน

และเอื้ออาทรต่อกัน

2. ครอบครัวที่สมาชิกมีโอกาสอยู่พร้อมหน้ากัน และทำกิจกรรมที่สร้างสรรค์ร่วมกัน

เป็นประจำ

3. ครอบครัวที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือและตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ของครอบครัวร่วมกัน

4. ครอบครัวที่อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

บังอร เทพเทียน, ปิยฉัตร ตระกูลวงษ์ และปรินดา ตาสี (2550) ได้นิยามองค์ประกอบตามตัวชี้วัดของครอบครัวเข้มแข็ง ซึ่งพัฒนามาจากคณะทำงานมาตรการสถาบันครอบครัวเข้มแข็ง จำนวน 5 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 1 ด้านสัมพันธภาพ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การร่วมกิจกรรม
2. การสื่อสารในครอบครัว
3. การเอื้ออาทรต่อกัน

สำหรับตัวชี้วัด “ครอบครัวอบอุ่น” มาจากผลการสำรวจความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.) โดยให้ครอบครัวเฉพาะในเขตชนบทประเมินตนเองว่า ครอบครัวของตนมีความอบอุ่นผ่านเกณฑ์อันใดได้แก่ (นิตยา คชภักดี, 2546)

1. คนในครัวเรือนมีโอกาสนอยู่พร้อมหน้ากัน
2. คนในครัวเรือนมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
3. คนในครัวเรือนมีการปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาในครอบครัว
4. คนในครัวเรือนไม่เคยหนีออกจากบ้าน
5. กรณีที่อยู่คนเดียวถ้าดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขถือว่าเป็นครอบครัวอบอุ่น

โดยดัชนียังมีค่าเข้าใกล้ 100 แสดงว่า ยังมีอัตราส่วนครอบครัวอบอุ่นสูง

จากแนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพในครอบครัวผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจากแบบสำรวจสัมพันธภาพในครอบครัวไทย ของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ร่วมกับสถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล (2552) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่นำไปใช้กับครอบครัวใน 5 จังหวัด ได้แก่ขอนแก่น พิษณุโลก ราชบุรี และกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามในส่วนที่ 2 สัมพันธภาพในครอบครัว ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่

ประเด็นที่ 1 สัมพันธภาพในด้านของการใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครัวทั้งกิจกรรมในบ้านและนอกบ้าน มีจำนวน 9 ข้อคำถาม

ประเด็นที่ 2 สัมพันธภาพในด้านของการพูดคุย ปรึกษาหารือ และตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ของสมาชิกในครอบครัว มีจำนวน 15 ข้อคำถาม

ประเด็นที่ 3 สมาชิกในครอบครัวแสดงออกซึ่งความรักและความเอื้ออาทรต่อกัน

ทั้งทางกาย วาจา ใจ ของสมาชิกในครอบครัว มีจำนวน 6 ข้อคำถาม

ประเด็นที่ 4 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัว มีจำนวน 7 ข้อคำถาม

การให้คะแนนข้อมูลสัมพันธภาพในครอบครัวโดยมีการให้คะแนนจากแบบประเมิน ซึ่งแปลมาจากแบบประเมิน Family attachment changeability index 8 (FACI8) (McCubbin, Thompson, & McCubbin, 1996; ลัดดา เหมาะสุวรรณ, 2547; กัลยา นิติเรืองจรัส, 2547; ศิริกุล อิศรานุรักษ์, 2546)

ผู้วิจัยจึงได้นำมาใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาสัมพันธภาพในครอบครัว ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายกเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ได้แก่ปัจจัยระดับครอบครัว ประกอบด้วย สัมพันธภาพในครอบครัว

ทฤษฎีสองปัจจัย หรือทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)

Herzberg (1959) ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยภายในที่อยู่ในบุคคล อันเป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางเฉพาะตน โดยศึกษาว่าคนเราต้องการ ได้อะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบ คือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และห้วงค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกลงในด้านทำให้เกิดความสุขในการทำงานและความไม่สบาย ความเป็นทุกข์ในการทำงาน

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) หมายถึง ปัจจัยที่นำสู่การพัฒนาทัศนคติทางด้านบวก และการจูงใจ และทำหน้าที่เหมือนเครื่องเสริมสร้างน้ำใจส่วนบุคคลนั้น รวมถึงการยกย่องนับถือ ความรู้สึกของการได้รับผลสำเร็จและความสำเร็จ โอกาสสำหรับความก้าวหน้า และความเจริญเติบโตทางด้านศักยภาพของบุคคล ความรับผิดชอบ ความรู้สึกว่างงานและตัวเขา มีความสำคัญ ประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับ และงานที่ท้าทายความสามารถ

2. ปัจจัยส่งเสริม/ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งหมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พอใจหรือเป็นองค์ประกอบที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจได้นั้น จะรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ดังเช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์ สภาพแวดล้อมของการทำงานทางด้านกายภาพ นโยบายและการบริหารขององค์กร เป็นต้น หากว่าสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างพอเพียง ความไม่พอใจก็จะหายหรือหมดไป แต่ก็จะไม่สร้างหรือมีผลทำให้เกิดทัศนคติทางด้านบวกหรือแรงจูงใจขึ้น ดังนั้น จะเห็นได้ว่า Hygiene factors เป็นองค์ประกอบที่ใช้เพื่อป้องกันการเกิดความไม่พอใจ เพราะสามารถจะป้องกันความไม่พอใจไม่ให้เกิดขึ้นได้ แต่จะไม่ทำหน้าที่เป็นเครื่องเสริมสร้างส่วนบุคคลในการที่จะจูงใจบุคคลให้ทำงานให้มีผลผลิตหรือบริการในระดับที่สูงขึ้นได้

โดยสรุปแล้ว จากทฤษฎีสองปัจจัย หรือทฤษฎีการจูงใจของ เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg) (1959) ที่อธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยค้ำจุน ที่ช่วยป้องกันไม่ให้นุคคลในองค์กรเกิดความไม่พอใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญ และสามารถอธิบายปัจจัยที่จะทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้อย่างครอบคลุม(นักชชล รอดเที่ยง, 2550) ดังนั้น ผู้วิจัย จึงได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg, 1959) มาใช้เพื่ออธิบายกรอบแนวคิดในปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วยนโยบายและการบริหารงานลักษณะงานสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานการได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงานเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเพื่อประเมินการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ที่มีต่อองค์กรในการศึกษาครั้งนี้เพราะหากบุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีหรือพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้บุคคลากรเกิดความสุขในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน

Herzberg, Maussner and Synderman (1959)

ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของคน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้น/ ปัจจัยภายใน (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นสิ่งสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวก และการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติ เกิดความรู้สึกว่า เขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ สิ่งที่เป็นคือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จ ประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถที่จะทำงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้รับบริการ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูด หรือการเขียนที่แสดงถึงการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจต่าง ๆ การยอมรับนับถืออาจแฝงอยู่ในความสำเร็จของงาน

1.3 ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึง ความพึงพอใจในงานของบุคคลที่ขึ้นอยู่กับ การได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจโดยถือว่างาน และหน้าที่ตามตำแหน่งของตนเองเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเองตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานใหม่ๆและมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่จะช่วยทำให้เขาเกิดความรู้สึกผูกพัน มีอิสระในการทำงาน โดยปราศจากการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสสามารถจะก้าวหน้าต่อไปในองค์กร เปลี่ยนสถานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถของตนเองให้สูงขึ้นจากการที่มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยส่งเสริม/ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors/ Maintenance factor) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้นุ้คนลากรในองค์กรเกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องจากคนเรามีความต้องการ ที่จะหลีกเลี่ยงความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าความต้องการหรือปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นได้ ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) หมายถึงองค์ประกอบของการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงกฎระเบียบขององค์กรที่ต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน ที่แสดงให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถ ในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

2.2 การนิเทศงานหรือลักษณะ และวิธีการบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานและการบริหารงาน ความเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้บริหารที่มีความสามารถและยุติธรรม มีส่วนสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพราะถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารงานย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานสถานการณ์ที่ผู้นิเทศสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตซึ่งเป็นการทำงานอิสระ รวมไปถึงความสามารถในการนิเทศ ความยุติธรรม และความเต็มใจ หรือ ความยินดีของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงาน

2.3 เงินเดือน หรือ ค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น รายได้ประจำ เงินบำเหน็จ เงินล่วงเวลา สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้มาจากการปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจ และได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้นตามความคาดหวัง เงินเป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้โดยการใช้เงินแลกเปลี่ยน

นอกจากนี้ เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิตแก่ผู้ครอบครอง

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal relation) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ อันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึงความสามารถในการทำงานร่วมกัน

2.5 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น รวมถึงลักษณะสิ่งแวดลอมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น ต้องมีความสะดวกสบายที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้ความคล่องตัว มีความเหมาะสมในเรื่องของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายต่อจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

2.6 ชีวิตส่วนตัว (Factor in personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาทำงานทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขา แต่ถ้าเกิดการถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานแห่งใหม่นั้น

2.7 สถานภาพในสังคม หรือสถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง องค์กรประกอบ หรือลักษณะที่เป็นผลมาจากตำแหน่งงาน และเป็นสถานภาพของบุคคลในสายตาผู้อื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น โดยเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.8 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกว่างงานที่ตนเองทำอยู่มีความมั่นคง ทั้งในตำแหน่งหน้าที่และความมั่นคงขององค์กร

2.9 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการโอกาสได้พัฒนาในวิชาชีพ

Herzberg (1959) ได้สรุปว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โดยตรง และปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุด คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถใช้สร้างความปลอดภัยได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่มพร้อมกัน

จากปัจจัยในการทำงานของ Herzberg (1959) ได้กล่าวถึงปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้น/ปัจจัยภายใน (Motivation factor) 5 ด้าน และ ปัจจัยส่งเสริม/ปัจจัยจำวน (Hygiene factors/Maintenance factor) 9 ด้าน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959) มาแบ่งเป็นรายด้าน ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration)
2. ลักษณะของงาน (The work itself)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal relation)
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)
5. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
6. สภาพการทำงาน (Working condition)
7. เงินเดือน หรือ ค่าตอบแทน (Salary)

จากรายด้านดังกล่าวผู้วิจัยได้กำหนดเพื่อให้เข้ากับปัจจัยระดับองค์กร สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลส่วนด้าน การนิเทศงานหรือลักษณะ และวิธีการบังคับบัญชา (Supervision-technical) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความสำเร็จในงาน (Achievement) โอกาสก้าวหน้า (Possibility of growth) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job security) สถานภาพในสังคม หรือสถานะทางอาชีพ (Status) ทั้ง 6 ด้านของ Herzberg (1959) ที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาให้อยู่ในกรอบแนวคิดปัจจัยระดับองค์กร เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากความรู้สึกของแต่ละบุคคลโดยปัจจัยหลักทั้ง 7 ด้านขึ้นอยู่กับองค์กรหรือผู้บริหาร โดยตรงการศึกษาทฤษฎีข้างต้นพบว่า เนื้อหาในแต่ละทฤษฎีมีความเกี่ยวข้องคล้ายคลึงกัน ซึ่งสามารถอธิบายสรุปความคล้ายคลึงหรือสัมพันธ์กันของทฤษฎีดังกล่าวได้ดังนี้ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยก้าวหน้า (ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก) คือ ปัจจัยป้องกันไม่ให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกไม่พอใจกับงาน ไม่ถือเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยตรง ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพการทำงานซึ่งปัจจัยนี้มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับความต้องการ ของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางร่างกาย และสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานความต้องการของชีวิต คือ ปัจจัย 4 รวมทั้งความต้องการค่าตอบแทนหรือเงินเดือน ความต้องการความปลอดภัย คือ ความมั่นคงทั้งทางร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการทางสังคมคือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับในสังคมหรือองค์กร ปัจจัยกระตุ้น (ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก) คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ทำด้วย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งปัจจัยกระตุ้นนี้จะคล้ายคลึงกับ ทฤษฎีลำดับความต้องการ ของมาสโลว์คือ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ตำแหน่ง เงินเดือนที่สูง การได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความอิสระในการคิด และการตัดสินใจในองค์กรดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีจึงจำเป็นต้องศึกษาและกำหนดปัจจัยระดับองค์กรเพื่อวัดระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ

ในโรงพยาบาลนครนายก

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน และประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. งานที่น่าพึงพอใจ คนที่ทำงานด้วยใจรักและมีความพึงพอใจในงานย่อมมีโอกาสสูงที่จะทำงานได้ดี ไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย สนุกกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้
2. งานที่ทำทลายความสามารถ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูง แต่ไม่ค่อยทลายความสามารถมีลักษณะซ้ำซากจำเจ เมื่อทำงานนานขึ้นมักทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ทำทลายความสามารถและเกิดจากการพัฒนาตนเองเชิงเหตุผล ปัญญาและอารมณ์ ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้
3. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานบางอย่างถึงแม้จะมีค่าตอบแทนสูง แต่ก็ไม่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ เช่น งานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม บางคนสร้างฐานะจนร่ำรวยจากการค้าของเถื่อน เปิดบ่อนหรือช่องโศกเถื่อน แต่ก็ขาดความภูมิใจ งานที่ทำอยู่บนเหตุผลเชิงศีลธรรม ทำให้บุคคลมีความสุข
4. งานที่ทำมีคุณค่า การมองเห็นคุณค่าในงาน ทำให้บุคคลมีความสุข และสร้างสรรค์สิ่งดีงามในสังคม คนเราต้องตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้เวลาอย่างมีระเบียบวินัย บนเป้าหมายหลัก 4 ด้าน ได้แก่
 - 4.1 เป้าหมายด้านสติปัญญา เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาและความรู้ เช่น การเรียน ส่งเสริมความรู้ทั้งในและนอกระบบ แทนการใช้เวลาว่างดูโทรทัศน์ รายการบันเทิงไร้สาระตลอดคืน โดยไม่รู้จะทำอะไรที่เป็นประโยชน์และประเทืองปัญญา
 - 4.2 เป้าหมายด้านร่างกาย เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรง เช่น ตั้งเวลาเพื่อการออกกำลังกาย การวางแผนพักผ่อนในวันหยุด
 - 4.3 เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต เพื่อเสริมสร้างชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน เช่น การวางแผนสำหรับอนาคต การศึกษาต่อ การวางแผนการทำงาน เพื่อให้ได้ตามเวลาที่กำหนด การวางแผนเพื่ออนาคตของครอบครัวอย่างรอบคอบในทุกด้าน
 - 4.4 เป้าหมายด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น การใช้เวลาในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหายและคนร่วมองค์กร แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม ในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ แบ่งเวลาให้กับการทำนุบำรุงจิตใจด้วยคำสอนทางศีลธรรมและศาสนา เป็นต้น

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีคนหลายคนทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจ เพราะรู้ว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนดีขึ้นมานานขาดแรงจูงใจในการทำงานแต่งานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้มีแรงจูงใจ พึงพอใจและมีความสุข

6. มีผลตอบแทนคุ้มค่า ผลตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรมนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพ และทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต

7. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อวิถีชีวิตในเชิงบวก เนื่องจากการบำรุงขวัญเป็นกำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจโดยตนเอง ได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ และรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม

8. มีสัมพันธภาพที่ดี (Healthy relationship) สัมพันธภาพที่ดีช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานสร้างเสริมคุณภาพงาน การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดี นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในการทำงาน

9. มีคุณภาพชีวิตงาน คุณภาพชีวิตงานที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานการมีคุณภาพชีวิตงานที่ดีส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ หรือผลผลิตที่มีคุณภาพ ตลอดจนความผูกพันต่อองค์กร สร้างสรรค์งานคุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้

10. งานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อปรารถนาความสำเร็จและความผาสุกในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองเพื่อความเข้าใจ โดยเฉพาะงานที่ทำทนายและใช้ไหว้ปัญญาเพื่อความสำเร็จในงานและชีวิต เกิดความสบายใจเมื่องานสำเร็จตามความประสงค์

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้สรุปงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ โดยแยกเป็น 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยระดับบุคคล

อายุ เป็นปัจจัยที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญาและสังคม ของแต่ละบุคคล มีส่วนส่งเสริม ความสุขในการทำงาน (Diener, 2000) ผู้ที่มีอายุมากขึ้นมักมีประสบการณ์ และการเรียนรู้ หรือมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

ที่สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักมองชีวิตได้กว้างไกล และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย นอกจากนี้ผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาดีกว่า (ภัสรา จารุสุตินธ์, 2542) สอดคล้องกับ Kalland Cavanaugh (1996) ที่กล่าวว่า บุคคลที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่จะมีวุฒิภาวะสมบูรณ์เต็มที่ หากบุคคลมีขั้นตอนในการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีเรื่อยมา บุคคลวัยนี้จะเป็นผู้ที่ได้รับความสำเร็จในชีวิตสูงสุดจะยอมรับความจริง มีความรับผิดชอบ และพึงพอใจในฐานะชีวิตส่วนตัว และการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย เช่นเดียวกับพินดา คชะชา (2551) ที่อธิบายไว้ว่าอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ($r = .232$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ อรุณี อุณหวารกร (2549) และชีวันันท์ พิษสะกะ (2544) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการมีพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคม ซึ่งมีส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน และการศึกษาของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ($r = .178$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ การศึกษาของ นันทพร บุษราคัมวดี และยุวมาลย์ ศรีปัญญาวุฒิสักดิ์ (2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก ($r = .191$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานการศึกษาของนภัชชลด รอดเที่ยง (2550) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.001$) สอดคล้องกับ (Diener, 2003) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสมมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่ม มีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ ยอมรับความเป็นจริง มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี สามารถเผชิญปัญหา และแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ทำให้บุคคลนั้นทำงานได้อย่างมีความสุข

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมีรายได้ที่เพียงพอจะทำให้บุคคลสามารถตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานในชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยการสันตนาการ และฐานะทางสังคม ได้ดี และจะช่วยลดการรับรู้ต่อภาวะความเครียด และเพิ่มระดับความผาสุกด้วย (Jacobs & Gerson, 2001) คนส่วนใหญ่เชื่อว่า ถ้ามีเงินจะมีความสุขมากขึ้น คนรวยย่อมมีความสุขมากกว่าคนจน เพราะคนเชื่อว่าเงินสามารถซื้อความสุขได้แม้ว่าจะไม่ใช่ความสุขที่แท้จริง แต่ก็สามารถใช้ซื้อบ้าน ซื้อรถยนต์ ที่ทำให้มีหน้ามีตาในหมู่เพื่อนฝูง หรือคนรู้จัก (นิเวศน์ เหมวชิรวารกร, 2550) ซึ่งหากรายได้ลดลงความสุขก็ลดลงไป โดยเฉพาะผู้ที่มีฐานะที่ยากจน ความไม่เท่าเทียมกันทางด้านรายได้ เป็นปัจจัยกำหนดความสุขของคนในสังคม เพราะมนุษย์เกิดความรู้สึกเป็นสุขหรือไม่เป็นสุข มาจากการมีพฤติกรรมเปรียบเทียบกับคนอื่น (Layard, 2005) สอดคล้องกับการศึกษาของ ไตรทิพย์

ภาษา (2552) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับรายได้ค่าตอบแทน ซึ่งศึกษาในเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร เช่นเดียวกับของ Hamilton (2006) พบว่า รายได้ของพยาบาลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้ง จารุพรรณ แก้วล้วน (2544) นฤมล เริง โอสธ (2547) และศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) พบว่า รายได้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้การศึกษาของ เกษิณี ขาวยั่งยืน (2546) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเศรษฐกิจสูง มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเศรษฐกิจต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การศึกษาของนงษ์ชล รอดเที่ยง (2550) พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สายการทำงาน โรงพยาบาลเป็นองค์การในดำเนินพันธกิจเกี่ยวกับการบริการสุขภาพแก่ประชาชน โดยองค์การพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลที่ดำเนินพันธกิจด้านบริการพยาบาล (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2551) ในการจัดบริการทางการพยาบาลแต่ละแผนกโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์การรับบริการของผู้ป่วย เช่น แผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยใน และยังแบ่งเป็นงานอายุรกรรม ศัลยกรรม สูติกรรม กุมารเวชกรรม ผู้ป่วยหนัก ซึ่งงานในแต่ละแผนกมีความแตกต่างกัน ทั้งจำนวนผู้รับบริการ ลักษณะ และสภาพของผู้ป่วย อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นหน่วยงานสนับสนุน เช่น งานพัฒนาคุณภาพ งานจ่ายกลาง งานควบคุม และป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล เป็นต้น แต่โดยส่วนใหญ่ พยาบาลทำหน้าที่รักษาพยาบาลโดยตรงต้องดูแลรับผิดชอบผู้ป่วยที่มีภาวะวิกฤต ฉุกเฉิน และเป็นงานต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง (ประพิณ วัฒนกิจ, 2541) ทำให้พยาบาลมีความเครียดในการทำงาน (ศิริพร วิญญูรัตน์, 2543) ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ถ้าปริมาณภาระงานที่เหมาะสมทำให้สามารถทำงานได้ทันเวลา และผลงานมีคุณภาพช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ลดความเหน็ดเหนื่อยและความอ่อนล้าจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำให้บุคลากรพยาบาลมีความพึงพอใจในงาน (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2551) และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประพิศ งามะศิริ และบุษบา หน่ายคอน (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร พบว่า แผนกที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพการศึกษาระดับบัณฑิตของนงษ์ชล รอดเที่ยง (2550) พบว่าสายการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข บุคคลที่ทำงานมานานมีโอกาส

ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานมากขึ้นตามลำดับ ซึ่งพยาบาลที่ทำงานมานานจะมีทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติการทางคลินิกทำให้เกิดการเรียนรู้ และมีประสบการณ์มากขึ้น สามารถเข้าใจปัญหาได้ดีทำให้มั่นใจในการตัดสินใจในงาน (อรวรรณ ลิขิตพรสวรรค์, สมพรกันทรคุชฎี, เติริยมชัยศรีพิมสุภาว, จันทนะ โสคติ์และแอนน์ จิระพงษ์สุวรรณ, 2553) ประกอบกับการฝึกอบรมเพิ่มเติม โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ นั้นเป็นการอบรมเฉพาะเรื่อง ที่ตรงกับงานเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน (Booyen, 1993) และช่วยให้บุคคลสามารถประเมินสถานการณ์แยกแยะได้ว่าอะไรคือปัจจัยที่ช่วยให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ลดภาวะเครียดได้ดีขึ้น (ภัทรา เผือกพันธ์, 2545) แสดงถึงประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) และเมื่อทำงานไปนาน ๆ คนจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากขึ้น มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น (เสนาะ ดิยาว, 2544) สอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งนภา พูนนารด (2542) ที่อธิบายไว้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($r = .150$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับจิราภรณ์ แพร่ด่วน (2543) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งความพึงพอใจในงานเป็นมิติของความสุขในการทำงาน การศึกษาของนภัสชลด รอดเที่ยง (2550) พบว่าระยะเวลาการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับต่ำ ($r = 0.180$, $p\text{-value} = 0.016$)

2. ปัจจัยระดับครอบครัว

ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ส่วนหนึ่งย่อมมาจากปัจจัยในด้านครอบครัวหรือจากแรงสนับสนุนจากครอบครัวที่บุคคลสามารถบริหารจัดการระหว่างบทบาทสำคัญครอบครัว หรือ สัมพันธ์กับบทบาทสำหรับการทำงานได้อย่างสมดุล สอดคล้องกับการศึกษาของนฤมล ผ่องใส (2544) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงาน และครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิตของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย จำนวน 353 คน สรุปว่า การใช้ชีวิตร่วมกับสมาชิกในครอบครัวเป็นไปโดยราบรื่นก็เป็นฐานที่ดี สำหรับการมีชีวิตด้านอื่น รวมทั้งการทำงานด้วย เพราะความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความสุข และผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในชีวิตได้ นอกจากนี้จากการศึกษาของปีติมา ฉายโอภาส (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งในการมองโลก การสนับสนุนทางสังคมกับความสุข สมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 414 คน พบว่า

การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .311$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การศึกษาของนักชชลด รอดเที่ยง (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 178 คน พบว่าสัมพันธภาพในครอบครัว มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับปานกลาง ($r = 0.496$, $p\text{-value} < 0.001$) การศึกษาพรพนา พัวรักษา (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม จำนวน 204 คน พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า พยาบาลที่มีภาระรับผิดชอบเลี้ยงดูบิดา มารดา และญาติพี่น้องรวมทั้งมีครอบครัว หรือสมรสด้วยการะงานดังกล่าว ทำให้พยาบาลต้องจัดสรรเวลา ส่วนหนึ่งสำหรับปฏิบัติการงานที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวนอกจากนี้บัณฑิตาคำ โสม (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ จำนวน 110 คน พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยระดับองค์กร

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์กในปี ค.ศ. 1959 Frederick Herzberg จาก University of Utah ได้รวมความคิดของ Taylor และ Maslow นำเสนอความคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่เดียว Herzberg ให้ชื่อผลงานของเขาว่า Motivation hygiene theory ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นทฤษฎีสององค์ประกอบ ของเฮอริชเบิร์ก โดยสมมติฐานของทฤษฎีมีดังนี้

สิ่งจูงใจมี 2 แบบ คือแบบที่ 1 เป็นสิ่งให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบที่ 2 คือการป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกแบบที่หนึ่งว่า Motivators (ปัจจัยจูงใจหรือ ปัจจัยกระตุ้น) และเรียกแบบที่สองว่า Hygienes (ปัจจัยค้ำจุน) องค์ประกอบของทฤษฎีเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจในการทำงาน Herzberg พบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดีปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าและลักษณะของงานที่ทำ ถ้าปัจจัยเหล่านี้คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงาน และเกิดแรงจูงใจเพราะสามารถสนอง

ความต้องการสำเร็จให้ชีวิตได้แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ ความพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจ ก็ไม่เกิดขึ้นปัจจัยกระตุ้น ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในด้านดีเป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคน ปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดีปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยกระตุ้นได้แก่ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ทำ ถ้าปัจจัยเหล่านี้ คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงาน และเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการสำเร็จให้ชีวิตได้แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น ปัจจัยกระตุ้นทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในด้านดีเป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคน ปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย

2. ปัจจัยค้ำจุน (Herzberg factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เช่น นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ตำแหน่งและความมั่นคงถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีอยู่ก็จะสามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เพิ่มความไม่พอใจในการทำงานหรือเพิ่มแรงจูงใจได้ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำอยู่ตัวอย่างเช่น การนัดหยุดงานของคนงานในโรงงาน มีปัญหามาจากเรื่องเงินซึ่งอยู่ในปัจจัยค้ำจุน

ทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าเป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับ ปัจจัยภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งมีอยู่แตกต่างกัน ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารจะพบว่าการทำงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน บางคนขยันหมั่นเพียรทำงานหนักกว่าคนอื่น มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าคนอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจในการทำงานได้รับผลกระทบจากปัจจัยในที่แตกต่างปัจจัยที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อการกระตุ้น ให้เกิดพฤติกรรม ได้แก่ความสนใจทัศนคติและความต้องการในความเป็นจริงพบว่าคนที่ทำงานหรือกระทำกิจกรรมที่ตนเองชอบหรือสนใจมักจะยินดีหรือทุ่มเทความพยายามให้กับงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ มากกว่าการทำงานที่ตนไม่สนใจนอกจากนี้ คนที่มีทัศนคติในทางบวกต่องานนั้นก็ขยันหมั่นเพียรทำงานหนักยิ่งขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ความสนใจและทัศนคติที่ดีมีต่องานมีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้มีการค้นคว้าเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์และพบว่า เมื่อมนุษย์มีความต้องการเกิดขึ้น และความต้องการนั้น ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะมีความพยายามเพิ่มขึ้นเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของตนให้ได้

จากแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์กในปี ค.ศ. 1959 Frederick Herzberg ที่ผู้วิจัยได้ยกมากล่าวอ้างในการศึกษาคั้งนี้ทั้งหมดสรุปได้ว่าองค์การทุกองค์การย่อมมีความต้องการที่จะให้องค์กรของตนมีความมั่นคงเจริญก้าวหน้าจึงพยายามหาวิธีสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพขององค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และคิดค้นแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในงานของตน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรจะใช้ประโยชน์จากการหาวิธีสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพ ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรให้มากที่สุด ซึ่งในการสร้างแรงจูงใจนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารองค์กร ที่จะเข้าใจพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนและทั้งกลุ่มงานเพราะถ้าผู้บริหารเข้าใจถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจแล้วจะทำให้ดึงเอาพลังแฝงที่มีอยู่ในตัวพยาบาลวิชาชีพมาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้มากที่สุด เป็นเหตุนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงขององค์กร เป็นธรรมดาของมนุษย์เมื่อมีแรงจูงใจไปกระตุ้นให้เกิดความต้องการก็ย่อมที่จะหาแนวทางตอบสนองความต้องการนั้น โดยการแสดงความพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการในการกระทำนั้น แต่ละคนมีเทคนิควิธีการที่ต่างกัน แต่มีเป้าหมายเพื่อองค์กรอย่างเดียวกัน

ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจในการสร้างแรงจูงใจแก่พยาบาลวิชาชีพในองค์กรของตน แรงจูงใจนั้นเกิดขึ้นจากภายในของแต่ละบุคคลเป็นความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ โดยธรรมชาติซึ่งอาจเป็นสิ่งกระตุ้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานเพื่อยับยั้งไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ดีในการทำงาน ส่วนแรงจูงใจที่เกิดขึ้นได้จากภายนอกอาจจะเป็นสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ดังนั้น แนวทางสร้างแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงานของผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีให้ชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีทักษะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ต่องานที่ทำงานด้วยความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน

นโยบายและการบริหารงานเป็นสิ่งหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร อันจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน (นภัชชล รอดเที่ยง, 2550) ประกอบกับการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลสู่โรงพยาบาลยอดเยี่ยม (Magnet hospital) โดยมีข้อกำหนดของการบริหารจัดการ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในบุคลากรทุกระดับ (เพ็ญจันทร์ แสนประสาน, 2547) การได้ร่วมบริหารทำให้บุคลากร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ถูกสร้างให้มีแรงจูงใจ มีความพึงพอใจในงาน (Herzberg, 1959) นอกจากนี้ ยังมีการจัดองค์การมีโครงสร้างองค์การพยาบาลอย่างเป็นรูปธรรม และมีการกำหนดหน้าที่ และบทบาทแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน (Clearly function and roles) (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2551) ทำให้บุคลากรมีกรอบ และแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทำให้ทราบขอบเขตของงานหน้าที่ความรับผิดชอบ และการประสานงาน สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้ (สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2552) สอดคล้องกับวิจัย

ของ Aiken, Clarke, Sloan, Sochalski, and Silber (2002) กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลที่ปฏิบัติงานในประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา ประเทศอังกฤษ และประเทศสกอตแลนด์ พบว่านโยบายการบริหารองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ ไตรทิพย์ ภาษา (2552) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งศึกษาในเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร รวมทั้ง เอียดศิริ เรืองภักดี (2542) และศิริรัตน์ นิตยสุทธิ (2542) พบว่าการปกครองบังคับบัญชา และลักษณะการบริหารงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05และการศึกษาของเบญจวรรณ ชีวไธ (2542) ที่พบว่า นโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทครูพี่เลี้ยงของพยาบาลประจำการนอกจากนี้ บัณฑิตา คำโฮม (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ จำนวน 110 คน พบว่า นโยบายและการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลักษณะงาน เป็นรูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่โดยพิจารณาว่า เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (พรธนิภา สืบสุข, 2548) เป็นกิจกรรมในการทำงานที่หลากหลาย และมีเอกลักษณ์เฉพาะของงานต้องอาศัยทักษะ ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จ ซึ่งความแตกต่างในการทำงานจะนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ งานที่มีความน่าสนใจและท้าทายในความสามารถ ทำให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นงานสำคัญ ทำให้มีความสุขในการทำงาน (Warr, 2007) ลักษณะของงานที่ดีจะสร้างเงื่อนไขให้เกิดแรงจูงใจในงานอย่างสูงเกิดความพึงพอใจในงาน (ศลินา ทวีวัฒน์กิจบรร, 2548) เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง เมื่อเขาเห็นว่างานนั้นมีความหมายและเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับเขา (Herzberg, 1959) ซึ่งลักษณะงานของพยาบาล เป็นงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ซึ่งเป็นการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถของเขา (เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ, 2540) ทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่องานประสบความสำเร็จ ซึ่งจากการศึกษาของพรธนิภา สืบสุข(2548) พบว่า การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ($r = .640$) โดยใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion (2003) พบว่าการรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับเบญจวรรณ ชีวไธ (2542) และจิราพรณ ปุ่นเอื้อง (2543) ที่พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ และจิราภรณ์ แพร่ต่วน (2543) ที่พบว่า ลักษณะงานของพยาบาลที่ต่างกัน มี

ความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งภาระงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ Herzberg (1968) สอดคล้องกับการศึกษาของ สมสมัย สุวีรานต์ (2544) พบว่า ความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของพยาบาลขึ้นกับเวลาปฏิบัติงาน นอกจากนี้ พนิตาคะชา (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความสุขในการทำงานมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญ และพึงพอใจอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานห้องผ่าตัดพบว่าพยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานนอกจากนี้บัณฑิตา คำโสม (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ จำนวน 110 คน พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .355, p\text{-value} < .001$)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานหรือมิตรภาพในที่ทำงาน (Social relationship in a workplace) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร เมื่อต่างฝ่ายต่างมีความเอาใจใส่ต่อกันก็ยิ่งทำให้เกิดความรู้สึกดีในการทำงานร่วมกัน (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552) ดังที่ Diener and Seligman (2004) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญยิ่งของความเป็นอยู่ดีมีสุขในที่ทำงานนำไปสู่การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน มนุษย์เราต่างมีความต้องการในการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างต้องการความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ และต้องการความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น ซึ่งสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยภายนอกของบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานได้ ตามแนวคิดของ Herzberg (1968) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่าสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และสามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขรวมทั้ง สมยศ นาวิกาน (2544) กล่าวไว้ว่า องค์กรที่บุคลากรมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันมีการปฏิบัติงานด้วยความราบรื่น องค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และการติดต่อสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพจะมีผลให้บุคลากรมีความเข้าใจ เกิดความร่วมมือในการทำงาน การวางเป้าหมายร่วมกัน เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน มีผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับงาน สร้างคุณภาพของงานที่ดี (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2551) องค์กรต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสนับสนุน หรือให้ความสนใจส่วนบุคคลและควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือร่วมตัดสินใจ เพราะมีผล

ต่อความพึงพอใจในงานและสภาพในการทำงาน (ชงชัย สมบูรณ์, 2549) สอดคล้องกับการศึกษาของ ไตรทิพย์ ภาษา (2552) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร มีความสัมพันธ์กับสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน เช่นเดียวกับ เบญจวรรณ ชีวโฮ (2542) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ สอดคล้องกับการศึกษาของ ปัทมาภรณ์ สรรพชัยพงษ์ (2545) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ ในด้านมิติสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ($r = .732$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับการศึกษาของ มัณฑิณ ฉายชวงษ์ (2544) พบว่า บรรยากาศองค์การในมิติความใกล้ชิดสนิทสนมระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .407$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจิราภรณ์ แพร่ต่วน (2543) พบว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานของพยาบาลที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้การศึกษาของ Verplanken (2004) พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลสามารถทำนายทิศทางของความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้ ในส่วนของสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ส่วน Hamilton (2006) พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการที่แตกต่างกันส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกัน และการศึกษาของ นิตยา สง่างษ์ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี (2546) พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .678$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่ศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า การมีสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และปวิษฐา วรรณสุข (2552) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานนอกจากนี้บัณฑิตา คำโฮม (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ จำนวน 110 คน พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการลาศึกษาต่อ หรือ โอกาสเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความมั่นคงในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่เอื้อต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Herzberg, 1968) และเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน การที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า

ในงานโดยให้ไปอบรม และสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพ และประสิทธิภาพในการทำงาน (ไตรทิพย์ ภาษา, 2552) ทำให้บุคลากรมีโอกาสที่จะก้าวหน้าเติบโต ในสายงานและในองค์กรได้เขาก็จะรู้สึกพอใจในการทำงาน (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549) ความก้าวหน้าในงานก่อให้เกิดความผาสุกของบุคลากรมีความพึงใจในงาน ซึ่งตอบสนอง ความต้องการของบุคลากรทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน (ประภัสสร ฉันทศรีธการ, 2544) และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรเป็นการที่บุคลากรได้รับการตอบสนอง จากองค์กรให้ได้รับความสุข และความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ไตรทิพย์ ภาษา (2552) ซึ่งศึกษาในเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชรที่พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับโอกาสความก้าวหน้าในงาน และของจันทร์เพ็ญ สิทธิวงษ์ (2545) ศึกษาพบว่า การได้รับโอกาสด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน การเพิ่มพูนความสามารถ และทักษะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ สุวรรณา ลีละเศรษฐกุล (2542) พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โอกาสเจริญก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการการศึกษาของนฤมล เรืองโอสดี (2547) ได้ศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้บัณฑิตา คำโฮม (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ จำนวน 110 คน พบว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข ในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.453$, $p\text{-value} .001$)

การได้รับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ตามแนวคิดทฤษฎี ของ Maslow (1970) ที่ต้องการเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถของตนเองตลอดจน การได้รับการยอมรับ ยกย่อง นับถือในบทบาทหน้าที่ หากบุคคลได้รับการยอมรับจากสังคมก็จะทำ ให้เกิดความสุขและพอใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ (Herzberg, 1968) สอดคล้องกับ การศึกษาของ จันทร์เพ็ญ สิทธิวงษ์ (2545) ศึกษาพบว่า การได้รับโอกาส ด้านการยกย่องชมเชย และการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การศึกษาของนภัชชลด รอดเที่ยง (2550) พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีค่าความสัมพันธ์ ทางบวก อยู่ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.607$, $p\text{-value} < 0.001$)

สภาพการทำงานสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจ มีความสำคัญต่อการจูงใจในการทำงาน (Herzberg, 1968) และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่ดีจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของบุคลากรทุกคน สนับสนุนให้เกิดความเป็นเลิศในการทำงานด้วยพลังความสามารถอย่างเต็มที่ดึงดูดให้พยาบาลรักหน่วยงาน มีความพึงพอใจในงานสูง ทำให้ทุ่มเทต่อการทำงาน และเกิดผลลัพธ์ในการดูแลผู้ป่วยที่ดี (International Council of Nurses, 2007) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง เสียง จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน (สุพานี สฤณภูวนิช, 2549) และจากสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดำเนินการไปได้ด้วยดี (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชายศิริญาคิตติ และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) ส่งผลต่อความพึงพอใจ และอารมณ์ความรู้สึกในแง่บวกในการทำงาน สามารถก่อให้เกิดผลงานอันนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่ต้องการได้ (ไตรทิพย์ ภาษา, 2552) บุคลากรรับรู้ถึงความปลอดภัยในการทำงานของตนเองมากขึ้น โอกาสในการปฏิบัติงานผิดพลาดก็น้อยลงส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ รัตพล จิตตะวิบูล และศศิมาศ ณ วิเชียร (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน และมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานด้านความพร้อมทางร่างกาย และจิตใจระดับสูง มีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานด้านความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ เช่นเดียวกับการศึกษาของ ไตรทิพย์ ภาษา (2552) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งศึกษาในเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร และจากสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความผาสุก และมีความพึงพอใจในงาน (Rambur, Palumbo, McIntosh & Mongeon, 2003) รวมทั้ง ชูศรี มโนการและอารีย์วรรณ อ่วมตานี (2550) อ่างถึงใน จิราภรณ์ ภู่มบูรณ, 2556) ได้ศึกษาองค์ประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อการทำงานส่งผลถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีกำลังใจในการทำงานที่มีคุณภาพ และทำให้เกิดประสิทธิภาพของงานเช่นเดียวกับ ปัทมาภรณ์ สรรพชัยพงษ์ (2545) พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = .595$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ บัณฑิตา คำโฮม (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ จำนวน

110 คน พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .433$, $P\text{-value} < .001$)

เงินเดือนหรือค่าตอบแทนการมีรายได้ที่เพียงพอจะทำให้บุคคลสามารถตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานในชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยการสันตนาการ และฐานะทางสังคมได้ดี และจะช่วยลดการรับรู้ต่อภาวะความเครียด และเพิ่มระดับความผาสุกด้วย (Jacobs & Gerson, 2001) คนส่วนใหญ่เชื่อว่า ถ้ามีเงินจะมีความสุขมากขึ้น คนรวยย่อมมีความสุขมากกว่าคนจน เพราะคนเชื่อว่าเงินสามารถซื้อความสุขได้แม้ว่าจะไม่ใช่ความสุขที่แท้จริง แต่ก็สามารถใช้ซื้อบ้าน ซื้อรถยนต์ ที่ทำให้มีหน้ามีตาในหมู่เพื่อนฝูง หรือคนรู้จัก (นิเวศน์ เหมวชิรวรากร, 2550) ซึ่งหากรายได้ลดลงความสุขก็ลดลงไป โดยเฉพาะผู้ที่มีฐานะที่ยากจน ความไม่เท่าเทียมกันทางด้านรายได้ เป็นปัจจัยกำหนดความสุขของคนในสังคม เพราะมนุษย์เกิดความรู้สึกเป็นสุขหรือไม่เป็นสุขมาจากการมีพฤติกรรมเปรียบเทียบกับคนอื่น (Layard, 2005) สอดคล้องกับการศึกษาของ ไตรทิพย์ ภาษา (2552) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับรายได้ค่าตอบแทน ซึ่งศึกษาในเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร เช่นเดียวกับของ Hamilton (2006) พบว่า รายได้ของพยาบาลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้ง นฤมล เรืองโอสถ (2547) และศุภชัยวิชัยความสุขชุมชน (2551) พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ การศึกษาของ เกษิณี ขาวยังยืน(2546) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเศรษฐกิจสูง มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเศรษฐกิจต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครนายก

1. ความเป็นมา

โรงพยาบาลนครนายก (Nakhon Nayok Hospital) ภายใต้งค์ของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ที่อยู่ ข1-100 ถนนสุวรรณศร ตำบลนครนายก อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก 26000 โทรศัพท์ 037-314549 โทรสาร 037-314549

E-mail address: prsnhospital@gmail.com

การให้บริการ

โรงพยาบาลทั่วไป ขนาดเล็ก

จำนวนเตียงตามกรอบ/ จำนวนที่ขออนุญาต 360 เตียง

จำนวนเตียงที่เปิดให้บริการจริง (ไม่รวมเตียงเสริม) 314 เตียง

ประวัติการก่อสร้าง

ประมาณปี พ.ศ. 2490 นายชุนห์ นกแก้ว ผู้ว่าราชการจังหวัดสมัยนั้นได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อจัดหาทุนเพื่อสร้างโรงพยาบาลและต่อมาระทรวงมหาดไทย ได้อนุมัติเงินบำรุงท้องที่ภาวะสงครามปี พ.ศ. 2497 เข้ามาสมทบอีกจำนวนหนึ่ง ต่อมากรมการแพทย์ได้อนุมัติเงินจำนวน 100,000 บาท ทางจังหวัดจึงได้นำเงินไปจัดซื้อที่ดินของราษฎร ได้ที่ดินทั้งหมด 25 ไร่ 24 ตารางวา โดยใช้เงินงบประมาณในการจัดซื้อ 8,620 บาท และได้รับเงินบริจาคสมทบจาก นางชุนกี สีลาทอง จำนวน 29,745 บาท รวมทุนในการก่อตั้งทั้งสิ้น 152,417.95 บาท โรงพยาบาลนครนายกได้เปิดให้บริการตรวจรักษาเป็นครั้งแรกใน วันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2497 เป็นต้นมา

บทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาล

ให้บริการตรวจวินิจฉัยโรค รักษาพยาบาล ส่งเสริมป้องกันและฟื้นฟูสภาพทั้งผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยในด้วยอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์พยาบาล และบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน

โรงพยาบาลนครนายกยังเป็นสถาบันสมทบในการฝึกอบรมและการเรียนการสอน ของนิสิตแพทย์เวชปฏิบัติจากคณะแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นักศึกษา พยาบาล จากวิทยาลัยพยาบาลต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งบุคลากรอื่น ๆ เช่น เจ้าหน้าที่งาน วิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรมนักกายภาพบำบัด เป็นต้น

โรงพยาบาลนครนายกได้จัดให้บริการตามนโยบายของรัฐบาลและสาธารณสุข โดยให้บริการทางการแพทย์สาขาหลัก และสาขาพิเศษเฉพาะทางอื่น มีการให้บริการคลินิก นอกเวลาราชการ และบริการผู้ป่วยฉุกเฉินและอุบัติเหตุตลอด 24 ชั่วโมง นอกจากนี้ยังมีบริการ หน่วยแพทย์เคลื่อนที่ พอสว.และสถานประกอบการในโครงการประกันสังคม

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจและอัตลักษณ์โรงพยาบาลนครนายก

พันธกิจ

จัดบริการสุขภาพองค์รวม แบบบูรณาการกับเครือข่ายบริการสุขภาพทุกระดับ อย่างมีคุณภาพภายใต้การบริหารจัดการระบบสนับสนุน ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิสัยทัศน์

โรงพยาบาลคุณภาพ ที่ทันสมัย ประทับใจผู้ใช้บริการ

อัตลักษณ์โรงพยาบาลนครนายก

รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีน้ำใจ

3. โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง

ประชากรในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

ระดับจังหวัด/ เขต

ข้อมูลประชากรในจังหวัดนครนายก ทั้งหมด 257,300 คน ซึ่งประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกร

เป็นชาย 127,503 คน เป็นหญิง 129,797 คน อาศัยอยู่ใน 4 อำเภอ ได้แก่

1. อำเภอเมือง 100,704 คน
2. อำเภอบ้านนา 69,514 คน
3. อำเภอองครักษ์ 62,418 คน
4. อำเภอปากพลี 24,664 คน

(ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2557: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก, 2558)

ระดับอำเภอ

รับผิดชอบประชากรในระดับอำเภอเมืองนครนายก จำนวน 100,704 เป็นชาย 50,031 คน และเป็นหญิง 50,673 คน 37,883 หลังคาเรือนรวม 13 ตำบล 125 หมู่บ้าน (ข้อมูล ณ 31 ธันวาคม 2557: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก) มีสถานบริการด้านสุขภาพในเครือข่ายของอำเภอเมือง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล จำนวน 19 แห่ง

ระดับตำบล

ประชากรที่รับผิดชอบจำนวนประชาชน 17,686 คน เป็นชาย 8,465 คน เป็นหญิง 9,221 คน ประกอบด้วย 10 ชุมชน ได้แก่

1. ชุมชนเขต 1 วัดศรีเมือง
2. ชุมชนเขต 2 วัดโพธิ์นายก
3. ชุมชนเขต 3 บ้านตลาดเก่า
4. ชุมชนเขต 4 บ้านตำบลคูศิริ
5. ชุมชนเขต 5 ย่านซื่อสามัคคี (หมู่ที่ 1, 9, 13 ตำบลท่าช้าง)
6. ชุมชนเขต 6 บ้านเกาะกระชาย (หมู่ที่ 6, 7 ตำบลบ้านใหญ่ และหมู่ 10 ตำบลพรหมณี)
7. ชุมชนเขต 7 บ้านคลองเหมือง (หมู่ที่ 1, 2 ตำบลวังกระโจม)
8. ชุมชนเขต 8 วัดโพธิ์ไทร (หมู่ที่ 2, 3, 4, 5 ตำบลบ้านใหญ่)
9. ชุมชนเขต 9 เถลิงพระเกียรติ 80 พรรษา (หมู่บ้านที่ 1, 2 ตำบลวังกระโจม)
10. ชุมชนคลองพรหมณีพัฒนา (หมู่ที่ 10 ตำบลพรหมณี)

ความเชี่ยวชาญพิเศษขององค์กร

การดูแลด้านศัลยกรรมประสาท โดยแพทย์ศัลยกรรมประสาทที่สามารถทำการผ่าตัดเกี่ยวกับระบบประสาทและไขสันหลัง ให้กับผู้รับบริการภายในจังหวัดและรับส่งต่อจากจังหวัดใกล้เคียง โดยมีหอผู้ป่วยหนักรับผู้ป่วยภาวะวิกฤตทางศัลยกรรมประสาท มีพยาบาลวิชาชีพผ่านการอบรมหลักสูตรการพยาบาลประสาทวิทยาและประสาทศัลยศาสตร์คลินิกศัลยกรรมประสาทให้บริการผู้ป่วยนอกทุกวันอังคาร

การบริการ/ กลุ่มผู้ป่วยสำคัญที่ต้องส่งต่อหรือจัดบริการโดยประสานความร่วมมือผู้ป่วยโรคหัวใจที่จำเป็นต้องใช้การรักษาโดยการสวนเส้นเลือดหัวใจ มีการประสานความร่วมมือกับสถาบันโรคทรวงอกและโรงพยาบาลราชวิถี

ผู้ป่วยโรคมะเร็งที่จำเป็นต้องให้ยาเคมีบำบัดและรังสีรักษามีการประสานความร่วมมือกับศูนย์มหาวชิราลงกรณ์ รัชบุรี (คลอง 10)

ผู้ป่วยโรคไตที่จำเป็นต้องผ่าตัดต่อเส้นเลือดสำหรับการฟอกเลือดจากเครื่องไตเทียมและการทำ CAPD ทางช่องท้อง มีการประสานกับโรงพยาบาลศูนย์สระบุรี และโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ มศว. องค์กรกษ

ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองชนิดตีตันหรืออุดตันมีการประเมินเพื่อเข้า Stroke fast track กับโรงพยาบาลศูนย์สระบุรี และโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี

ผู้ป่วยตั้งครรภ์ที่มีแนวโน้มจะคลอดก่อนกำหนด มีการประสานงานส่งต่อไปที่ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ มศว. องค์กรกษ

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรของ โรงพยาบาลนครนายก ประจำปี พ.ศ. 2558 จำแนกตามสาขาวิชาชีพที่สำคัญและประเภทบุคลากร

| ลำดับ | ตำแหน่ง | ข้าราชการ | | พนักงาน กระทรวง | พนักงาน ราชการ | ลูกจ้าง ประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว | |
|-------|--------------------|-----------|-------------|--------------------|-------------------|------------------|-----------------|----------|
| | | ตามจ.18 | ปฏิบัติจริง | | | | รายเดือน | จ้างเหมา |
| 1 | ผอ.รพ.นครนายก | 1 | 1 | - | | | | |
| 2 | แพทย์ | 36 | 29 | - | | | | |
| 3 | แพทย์เพิ่มพูนทักษะ | | 12 | | | | | |
| 4 | ทันตแพทย์ | 14 | 14 | - | | | | |
| 5 | เภสัชกร | 16 | 16 | - | | | | |
| 6 | พยาบาลวิชาชีพ | 295 | 293 | 9 | 2 | | | |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| ลำดับ | ตำแหน่ง | ข้าราชการ | | พนักงาน กระทรวง | พนักงาน ราชการ | ลูกจ้าง ประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว | |
|-------|-----------------------------------|-----------|-------------|--------------------|-------------------|------------------|-----------------|----------|
| | | ตามจ.18 | ปฏิบัติจริง | | | | รายเดือน | จ้างเหมา |
| 7 | พยาบาลเทคนิค | | 33 | - | | | | 1 |
| | นักเทคนิค | 33 | 8 | - | 1 | | | |
| 8 | การแพทย์ | | | | | | | |
| 9 | นักกายภาพบำบัด | 5 | 5 | - | 1 | | | |
| 10 | นักรังสีการแพทย์ | 2 | 2 | - | | | | |
| 11 | นักโภชนาการ | 1 | 1 | - | 1 | | | |
| | นักวิทยาศาสตร์ | 3 | 3 | - | | | | |
| 12 | การแพทย์ | | | | | | | |
| | นักสังคม | 2 | 2 | - | | | | |
| 13 | สงเคราะห์ | | | | | | | |
| | นักวิชาการ | 6 | 7 | | 2 | | | |
| 14 | สาธารณสุข | | | | | | | |
| 15 | นักวิชาการพัสดุ | | | | 3 | | | |
| 16 | นักประชาสัมพันธ์ | | | | 1 | | | |
| 17 | นักวิชาการโสต | | | | 1 | | | |
| 18 | นักจัดการงานทั่วไป | 2 | 2 | | | | | |
| 19 | นักทรัพยากรบุคคล | 1 | 1 | | 2 | | | |
| 20 | นักวิชาการเงิน และบัญชี | 2 | 2 | | 2 | | | |
| 21 | นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ | | | | 2 | | | 1 |
| 22 | นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน | | | | 1 | | | |
| 23 | เจ้าพนักงานรังสี การแพทย์ | 6 | 6 | | | | | |
| 24 | พนักงานการแพทย์ และรังสีเทคนิค | | | | | 1 | 2 | |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

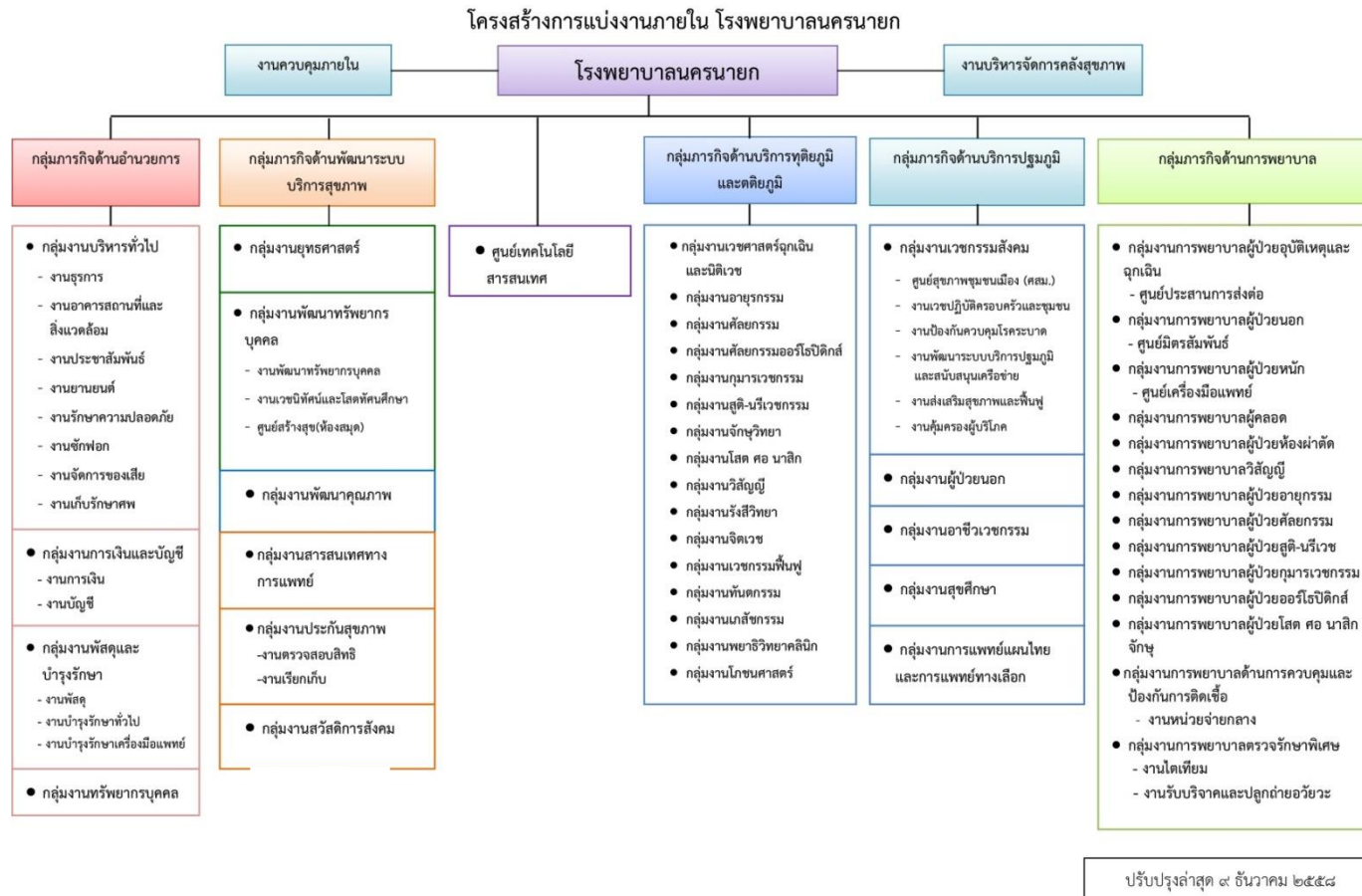
| ลำดับ | ตำแหน่ง | ข้าราชการ | | พนักงาน กระทรวง | พนักงาน ราชการ | ลูกจ้าง ประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว | |
|-------|--|-----------|-------------|--------------------|-------------------|------------------|-----------------|----------|
| | | ตามจ.18 | ปฏิบัติจริง | | | | รายเดือน | จ้างเหมา |
| 25 | เจ้าพนักงาน วิทยาศาสตร์ การแพทย์ | 11 | 11 | - | | | | |
| 26 | เจ้าพนักงานเภสัช กรรม | 12 | 12 | 2 | | | 2 | |
| 27 | เจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุข | 7 | 8 | 1 | | | 2 | |
| 28 | เจ้าพนักงานเวช กรรมฟื้นฟู | 2 | 2 | - | | | | |
| 29 | เจ้าพนักงาน สาธารณสุข | 4 | 5 | | | | | |
| 30 | เจ้าพนักงาน ธุรการ | 4 | 3 | | 2 | | | |
| 31 | เจ้าพนักงานพัสดุ | 1 | 1 | | | | | |
| 32 | เจ้าพนักงานเวช สถิติ | 4 | 4 | | | | | |
| 33 | เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี | 4 | 4 | | | | | |
| 34 | เจ้าพนักงานโสต ทัศนศึกษา | 3 | 3 | | | | | |
| 35 | จพ.เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ | 1 | 1 | | | | | |
| 36 | ช่างกายอุปกรณ์ | 1 | 1 | | | | | |
| 37 | ช่างทันตกรรม | 1 | 1 | | | | | |
| 38 | พนักงานธุรการ | | | 2 | | | | |
| 39 | นายช่างเทคนิค | 2 | 2 | | 1 | | | |
| 40 | พนักงานช่วยเหลือ คนไข้ | | | 32 | 1 | 59 | 3 | 18 |
| 41 | แพทย์แผนไทย | | | | 1 | | | |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

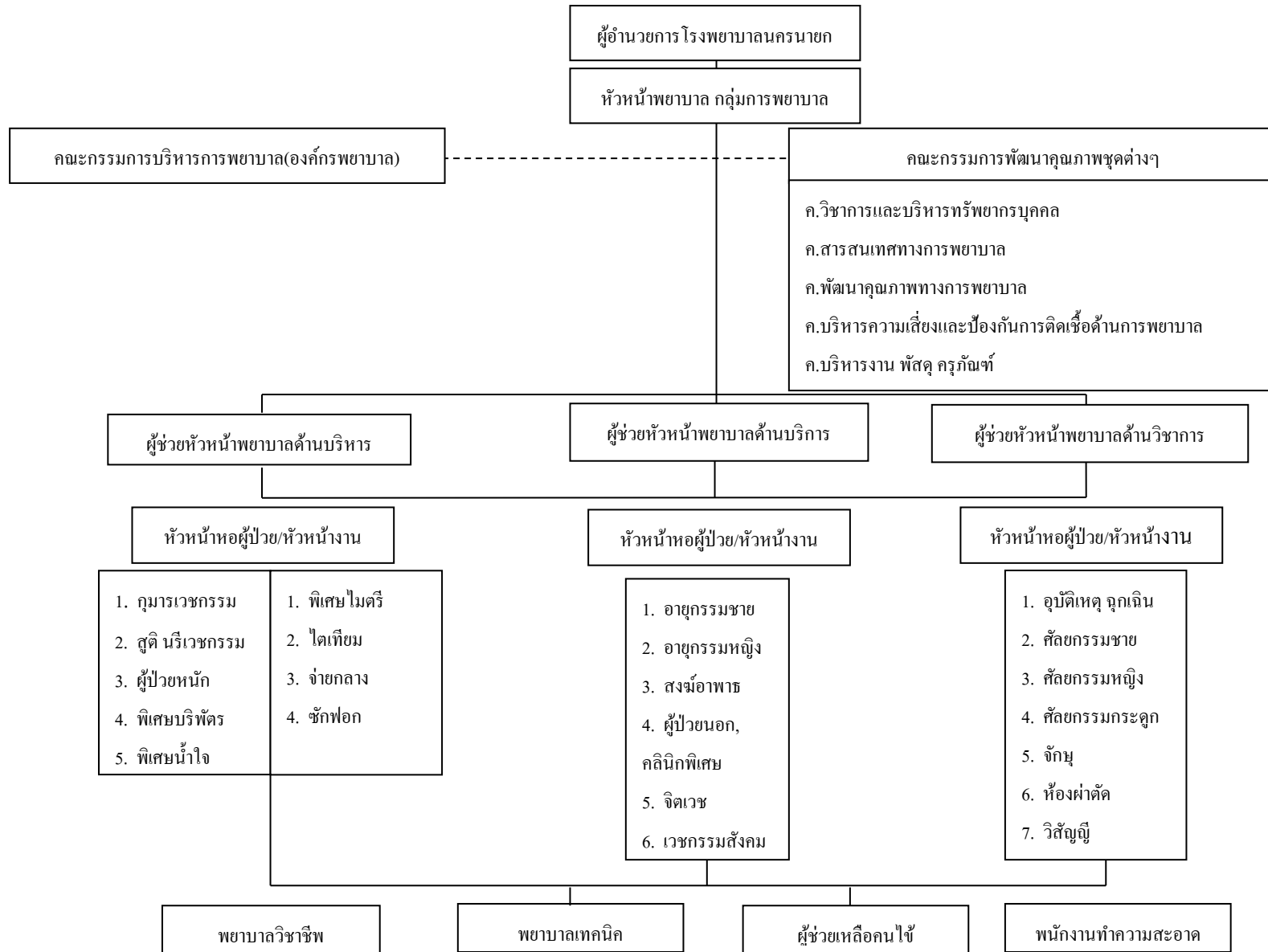
| ลำดับ | ตำแหน่ง | ข้าราชการ | | พนักงาน กระทรวง | พนักงาน ราชการ | ลูกจ้าง ประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว | |
|-------|-------------------------------|-----------|-------------|--------------------|-------------------|------------------|-----------------|----------|
| | | ตามจ.18 | ปฏิบัติจริง | | | | รายเดือน | จ้างเหมา |
| 42 | พนักงานเกษตร พื้นฐาน | | | 2 | | | | 1 |
| 43 | พนักงานบริการ | | | 5 | | | | |
| 44 | พนักงานทั่วไป | | | | | 4 | | |
| 45 | คนสวน | | | | | 1 | | |
| 46 | พนักงานรักษา ความปลอดภัย | | | | | 1 | | 10 |
| 47 | ผู้ดูแลหมวด สถานที่ | | | | | 1 | | |
| 48 | พนักงาน ประจำตึก | | | 26 | | 17 | 1 | 15 |
| 49 | พนักงานแปล | | | 5 | | 4 | | 4 |
| 50 | พนักงานซักฟอก พนักงานรับ | | | 2 | | 1 | | |
| 51 | โทรศัพท์ | | | 1 | | 1 | | |
| 52 | พนักงานสื่อสาร | | | 1 | | | | |
| 53 | แม่บ้าน | | | | | 2 | | |
| 54 | พนักงานพัสดุ | | | | | 1 | | |
| 55 | พนักงานเก็บเงิน | | | | | 3 | | |
| 56 | พนักงานบริการ เอกสารทั่วไป | | | 5 | | 1 | | |
| 57 | พนักงานพิมพ์ | | | 9 | | 6 | 4 | 4 |
| 58 | พนักงานเอกสารกรรม | | | | | 6 | | |
| 59 | พนักงาน ประจำห้องยา | | | | | 3 | 4 | |
| 60 | พนักงานผ้า และรักษาศพ | | | 1 | | 1 | | |
| 61 | พนักงานบัตร รายงานโรค | | | | | 6 | | |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| ลำดับ | ตำแหน่ง | ข้าราชการ | | พนักงาน กระทรวง | พนักงาน ราชการ | ลูกจ้าง ประจำ | ลูกจ้างชั่วคราว | |
|-------------|----------------------------|-----------|-------------|--------------------|-------------------|------------------|-----------------|----------|
| | | ตามจ.18 | ปฏิบัติจริง | | | | รายเดือน | จ้างเหมา |
| 62 | พนักงานประจำ ห้องทดลอง | | | | | 3 | | |
| 63 | พนักงาน วิทยาศาสตร์ | | | | | 5 | | |
| 64 | พนักงานขับ รถยนต์ | | | | | 4 | | |
| 65 | พนักงานประกอบ อาหาร | | | | | 8 | 4 | 2 |
| 66 | พนักงานการเงิน และบัญชี | | | | | 2 | | |
| 67 | ช่างปูน | | | | | 2 | | |
| 68 | ช่างไม้ | | | | | 2 | | |
| 69 | ช่างฝีมือทั่วไป | | | | | 2 | | |
| 70 | ช่างต่อท่อ | | | | | 2 | | |
| 71 | ช่างตัดเย็บผ้า | | | | | 2 | | |
| 72 | ช่างเหล็ก | | | | | 2 | | |
| 73 | ผู้ช่วยช่างทั่วไป | | | 5 | | 3 | | |
| รวมทั้งสิ้น | | 482 | 495 | 108 | 24 | 156 | 22 | 56 |



ภาพที่ 2 โครงสร้างการแบ่งงานใน โรงพยาบาลนครนายก (โรงพยาบาลนครนายก, 2558)



ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหาร กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก (โรงพยาบาลนครนายก, 2558)

ตารางที่ 3 จำนวนพยาบาลในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก ประจำปี พ.ศ. 2558
 จำแนกตามหน่วยงาน (โรงพยาบาลนครนายก, 2558)

| หน่วยงาน | จำนวนพยาบาล |
|-------------------------------------|-------------|
| กลุ่มการพยาบาล | 3 |
| ศัลยกรรมชาย | 15 |
| ศัลยกรรมหญิง | 18 |
| ศัลยกรรมกระดูก | 14 |
| อายุรกรรมชาย | 18 |
| อายุรกรรมหญิง | 18 |
| กุมารเวชกรรม | 17 |
| สูติ-นรีเวชกรรม | 17 |
| พิเศษน้ำใจ 4, 5 | 14 |
| พิเศษไมตรี 4, 5 | 14 |
| พิเศษบริพัตร | 9 |
| พิเศษสงฆ์อาพาต | 10 |
| จักษุ | 8 |
| อุบัติเหตุและฉุกเฉิน | 22 |
| หอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) | 27 |
| หอผู้ป่วยหนัก (OR) | 16 |
| วิสัญญี | 15 |
| แผนกผู้ป่วยนอก | 16 |
| ไตเทียม | 2 |
| จ่ายกลาง | 2 |
| สุขภาพจิต | 3 |
| เวชกรรมสังคม | 10 |
| การควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ (IC) | 1 |
| อาชีวอนามัย | 2 |
| งานปลอดเลือดสมอง | 1 |
| ศูนย์ประกัน | 1 |
| รวม | 293 |

4. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ

ความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพขึ้นอยู่กับขอบเขตความรับผิดชอบและบทบาทในการทำงาน การกำหนดบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ และการพัฒนาศักยภาพของตนเองอันก่อให้เกิดประโยชน์ในระบบบริการสุขภาพและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ กองการพยาบาล (2530) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาล ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ใช้ความรู้ และทักษะขั้นพื้นฐานในการให้การพยาบาล โดยตรงแก่ผู้ป่วยและครอบครัว ในหอผู้ป่วย หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อการวางแผนและให้การพยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนในการใช้มาตรฐานการพยาบาล เพื่อควบคุมคุณภาพ ให้ความร่วมมือในทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว รวมถึง การขอคำปรึกษา และขอความช่วยเหลือจากบุคลากรในทีมสุขภาพตามความจำเป็น ได้อย่างเหมาะสม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ โดย

1.1 ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหา ให้การวินิจฉัย วางแผน และให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว รวมทั้งผู้ป่วยที่ปัญหาฉุกเฉิน ได้อย่างปลอดภัย

1.2 ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วย และครอบครัวดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมผู้ป่วยเพื่อรับการตรวจทั่วไปและตรวจพิเศษ ต่าง ๆ ให้การพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.3 มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ ตรวจสอบผู้ป่วยหรือผู้รับบริการในหน่วยงาน

1.4 เฝ้าสังเกต วิเคราะห์อาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย และดำเนินการปรึกษาพยาบาลวิชาชีพในระดับสูง หรือทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การช่วยเหลือผู้ป่วยได้อย่างทันท่วงที ก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีภาวะแทรกซ้อนตามมา

1.5 จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาล ให้มีสภาพที่พร้อมใช้ได้ตลอดเวลา

1.6 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรในหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานอื่น เพื่อประเมินปัญหา ร่วมหาแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง

1.7 ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการดูแลผู้ป่วย เหมาะสมที่จะเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษา รวมถึงการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อหรือเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตผู้ป่วย ตามหลักการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรคที่คณะกรรมการควบคุมการติดเชื้อกำหนด

- 1.8 สอนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเองและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 1.9 มีส่วนร่วมในกระบวนการที่จะช่วยให้ผู้ป่วยกลับไปใช้ชีวิตปกติกับครอบครัวได้เร็วที่สุด เช่น กระบวนการวางแผนจำหน่าย โดยการปฏิบัติตามแผนจำหน่ายผู้ป่วยที่กำหนดไว้หรือปฏิบัติตามกิจกรรมที่หัวหน้าทีมมอบหมาย
- 1.10 มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติโดยใช้มาตรฐานการพยาบาล และคู่มือในการปฏิบัติการพยาบาล
- 1.11 ให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากร ด้านการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา เพื่อควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติ
- 1.12 เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล
2. ด้านการบริหารจัดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการดูแลภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน เพื่อประกันคุณภาพของการให้บริการโดย
 - 2.1 มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว
 - 2.2 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงานบุคคลและสิ่งแวดล้อม
 - 2.3 มีส่วนร่วมกับโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยในหน่วยงานที่ปฏิบัติ
 - 2.4 ประเมินผลการทำงานภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
 - 2.5 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อประเมินคุณภาพของการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน
 - 2.6 มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาลและองค์การวิชาชีพ
3. ด้านวิชาการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่บุคลากรทางการพยาบาลให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล ดังนี้
 - 3.1 มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศพยาบาลที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ และผู้ที่เข้ามารับการอบรมในหน่วยงาน
 - 3.2 สอนหรือเป็นพี่เลี้ยงให้แก่นักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี พยาบาลเทคนิค และผู้ช่วยเหลือพยาบาล
 - 3.3 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน และการให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัว

ในหน่วยงาน

3.4 ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการแพทย์ และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่

สภาการพยาบาล (2540) ได้กำหนดขอบเขตการทำงานของพยาบาลไว้ดังนี้

1. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการจัดการกับภาวะสุขภาพ และความเจ็บป่วยทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต ได้แก่ การประเมินเฝ้าระวังและการประสานการดูแลร่วมกับบุคคล ครอบครัวและเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพ ในการประเมินภาวะสุขภาพ การส่งเสริมการคุ้มครองสุขภาพ รวมถึงการตรวจค้นและให้การรักษาเบื้องต้นแก่ผู้ป่วยทั้งที่เป็น โรคเฉียบพลันและโรคประจำท้องถิ่นและการเฝ้าติดตามดูแลรักษาผู้ป่วยเรื้อรังในชุมชน

2. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการเฝ้าระวังโรค และเฝ้าติดตาม เพื่อควบคุมคุณภาพของการให้บริการ ได้แก่ การควบคุมการปฏิบัติงานของตนเอง การเป็นที่ปรึกษาและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาและบุคลากรอื่นในทีมสุขภาพ

3. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการบริหารจัดการระบบสุขภาพ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดระบบบริหารจัดการของระบบบริการสุขภาพ การสร้างและรักษาทีมงาน การแสวงหาความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ การส่งเสริมการทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการช่วยเหลือและการดูแล ได้แก่ การดูแลเรื่องความสบาย การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการฟื้นฟูสภาพ การช่วยเหลือให้ผู้ป่วยและครอบครัว ชุมชนอยู่ด้วยกันในภาวะที่ผู้ป่วยเผชิญอยู่กับความทุกข์ทรมาน กาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดูแลและแก้ปัญหา ช่วยให้ผู้ป่วยและครอบครัวเข้าใจอาการที่เกิดจากโรค และร่วมกันค้นหาวิธีการจัดการเพื่อบาเทาอาการ รวมทั้งสนับสนุนเกื้อกูลในการพัฒนาครอบครัวและชุมชน

5. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการสอนให้ประชาชนมีความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ เป็นบทบาทสำคัญของพยาบาล ซึ่งในการสอนพยาบาลควรต้องคำนึงถึงความพร้อม เทคนิค และวิธีการสอนที่เหมาะสมกับระดับความรู้ของประชาชน

6. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสถานการณ์ต่าง ๆ นับว่ามีความจำเป็นอย่างมากในยุคโลกาภิวัตน์ พยาบาลจึงไม่เพียงแต่มีทักษะการจัดการกับเหตุการณ์ฉุกเฉินเท่านั้น ยังต้องสามารถคาดการณ์ และจัดการการกับภาวะวิกฤตได้อย่างเหมาะสม และมีความปลอดภัยในชีวิต

7. การปฏิบัติการพยาบาลด้านการจัดระบบงานและกระบวนการให้บริการ โดยมีการจัดระบบสารสนเทศและมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการแพทย์ในการบริหารจัดการการช่วยเหลือผู้รับบริการ และพัฒนาคุณภาพทางการแพทย์

สมจิต หนูเจริญกุล(2543)นอกจากนี้การปฏิบัติการพยาบาลยังต้องครอบคลุมใน 4 ด้าน ดังนี้

1. การส่งเสริมสุขภาพ (Health promotion) หมายถึง กระบวนการเพิ่มความสามารถของบุคลากรในการควบคุมดูแลและพัฒนาสุขภาพของตนเองให้ดีขึ้น บุคคลจะต้องมีความคิดริเริ่มในการส่งเสริมสุขภาพด้วยตนเอง โดยมีพยาบาลหรือบุคลากรสาธารณสุขอื่นเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาสุขภาพของบุคคล ครอบครัว และชุมชน

2. การดำรงไว้ซึ่งสุขภาพดี (Health maintenance) หรือการป้องกันโรคและการบาดเจ็บ (Prevention of disease and injury) หรือการป้องกันสุขภาพ (Health promotion) หมายถึงการกระทำเพื่อช่วยรักษาภาวะสุขภาพ เช่น การฉีดวัคซีน การขับรถด้วยความระมัดระวังการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยง

3. การซ่อมแซมสุขภาพ (Health restoring) รวมถึงการฟื้นฟู (Rehabilitation) หมายถึง การช่วยเหลือเพื่อพัฒนาสุขภาพของบุคลากรหลังจากเกิดปัญหาการเจ็บป่วย เช่น การทำแผล การให้ยารักษาโรค การช่วยเหลือคนพิการเพื่อให้ใช้ศักยภาพที่เหลืออยู่อย่างเต็มที่

4. การดูแลผู้ป่วยใกล้ตายหรือผู้ป่วยสิ้นหวัง การปฏิบัติงานในจุดนี้เป็นการให้ความสุขสบายและความเอื้ออาทรแก่ผู้ป่วย รวมทั้งช่วยเหลือครอบครัวในการเผชิญกับการสูญเสียที่จะเกิดขึ้น โดยพยาบาลอาจจะช่วยเหลือผู้ป่วยและครอบครัวในโรงพยาบาล ที่บ้านหรือสถานที่ที่ดูแลผู้ป่วยได้

Schwirian (1987) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการทำงานทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพทำงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ โดยมีเกณฑ์กำหนดไว้ 6 ด้านซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้นำ (Leadership) พยาบาลวิชาชีพต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพื่อโน้มน้าวชักจูงให้ผู้ร่วมงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้งเป็นผู้ชี้แนะ มอบหมายงานหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากรในระดับรองสามารถทำงานในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน ให้คำแนะนำแก่สมาชิก รู้จักเพิ่มพูนพลังอำนาจให้แก่ผู้ร่วมงานในทีม เช่นกล่าวยกย่องชมเชย รวมทั้งยอมรับข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงใช้ตามความเหมาะสม และเป็นผู้ริเริ่มในการนำวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

2. การสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร (Interpersonal relations) พยาบาลวิชาชีพต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการประสานงานและใช้เทคนิคการติดต่อสื่อสาร ทั้งการเขียน และการพูด เพื่อสร้างความไว้วางใจและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพ

อันดีระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ หรือพยาบาลกับผู้ร่วมงานในวิชาชีพเดียวกัน และต่างวิชาชีพ

3. การดูแลผู้ป่วยในระยะวิกฤติและฉุกเฉิน (Critical care) พยาบาลวิชาชีพต้องใช้ความรู้ ทักษะ การตัดสินใจที่รวดเร็วและเหมาะสม ในการดูแลผู้ป่วย หรือผู้รับบริการที่ต้องเผชิญกับภาวะเจ็บป่วยเฉียบพลัน ซึ่งอาจได้รับอันตรายถึงแก่ชีวิต โดยให้ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการได้รับความปลอดภัยและไม่เกิดภาวะแทรกซ้อนจากการรักษาพยาบาลที่ได้รับ

4. การสอนผู้ป่วยและการให้ความร่วมมือ (Teaching/ Collaboration) พยาบาลวิชาชีพต้องมีความสามารถในการพยายามแสวงหาความร่วมมือจากทีมสุขภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ ให้สามารถดูแลตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับวิถีชีวิตของตน

5. การวางแผนและการประเมินผลปฏิบัติการพยาบาล (Planning/ Evaluation) พยาบาลวิชาชีพต้องใช้ความรู้ ทักษะในการประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ กำหนดข้อวินิจฉัยการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาลและการประเมินผลการพยาบาล เพื่อให้ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการได้รับการแก้ไขปัญหาคืออย่างทันที่ที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

6. การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ (Professional development) พยาบาลวิชาชีพต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาวิชาชีพ หรือการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาลและคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ โดยมุ่งให้บริการเชิงวิชาชีพ พัฒนาองค์ความรู้หรือศาสตร์การพยาบาลให้มีความร่วมมืออันดีต่อสมาคมวิชาชีพและปฏิบัติตามกฎหมาย จรรยาบรรณและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

สรุปโดยรวมบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของพยาบาลครอบคลุมงานการพยาบาลทั้ง 6 ด้านของ Schwirian (1987) เป็นหัวใจสำคัญในการทำการพยาบาลอย่างแท้จริง โดยมีการประยุกต์หลักของกระบวนการพยาบาลไว้ในทุกขั้นตอน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการพยาบาลสูงสุดต่อผู้ป่วย ซึ่งผลการทำงานการพยาบาลจะบรรลุถึงเป้าหมายได้ขึ้นอยู่กับการทำงาน of พยาบาลที่มีการผสมผสานความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานรวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี (หัตยา ศรีวงษ์, 2554)

5. ระบบการบริหารงานบุคคลและการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล

ระบบการบริหารงานบุคคล

ก. การจัดระบบการบริหารงานบุคคล

แนวทางปฏิบัติ

1. องค์กรพยาบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล คือ “พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรเก่งดีมีความสุข”

เก่ง ด้านใฝ่รู้ และปฏิบัติ

ดี การปฏิบัติดี และมีคุณธรรม จริยธรรมดี

มีความสุข สุขในการทำงาน และ สุขภาพดี

2. จัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลและความต้องการกำลังคนปีปัจจุบันพ.ศ. 2555 แผน 5 ปีพ.ศ. 2556-พ.ศ. 2560

3. จัดระบบการบริหารงานบุคคล ดังนี้

3.1 การบริหารงานเป็นแบบกระจายอำนาจการตัดสินใจ และการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) แก่บุคลากรทางการพยาบาล

3.2 การส่งเสริมให้บุคลากรทางการพยาบาลมีเอกสิทธิ์และอิสระในการ ปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบภายใต้บรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี

3.3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคลากรทางการพยาบาลกับทีมสหสาขาวิชาชีพ หรือหน่วยงานอื่น

3.3.1 การนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลให้ถูกต้องตามมาตรฐานการปฏิบัติ

3.3.2 การประสานบริการและนวัตกรรมต่าง ๆ ร่วมกันกับกลุ่มวิชาชีพการพยาบาลและวิชาชีพอื่น ๆ เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน

3.3.3 การแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดข้องในการบริหารและการบริการรักษาพยาบาลแบบมีส่วนร่วมทั้งในทีมการพยาบาลและสหสาขาวิชาชีพ

3.3.4 การรายงานผลการปฏิบัติงานหรือข้อเสนอแนะเพื่อการตัดสินใจที่รวดเร็วและมีหลักฐาน ในเวทีการประชุมหัวหน้าหอผู้ป่วยจากการส่งบันทึกการประชุมแต่ละหน่วยงาน รายงานประจำวัน และเรื่องเร่งด่วน สามารถรายงานได้ตลอด 24 ชั่วโมง

3.3.5 สนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทในการร่วมแก้ไขปัญหาการจัดบริการ

4. จัดทีมการพยาบาลในความรับผิดชอบให้มีความพร้อมในการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพและให้บริการได้ตลอด 24 ชั่วโมงทั้งภาวะปกติและฉุกเฉิน ด้วยการดำเนินการดังนี้

4.1 ประเมินปริมาณภาระงาน (Work load) ความเพียงพอของอัตรากำลังหรือความต้องการบุคลากรทางการพยาบาลจำแนกตามหน่วยบริการปีละ 2 ครั้ง

4.2 จัดและกระจายอัตรากำลังบุคลากรทางการพยาบาลให้ทุกหน่วยบริการตามปริมาณภาระงานโดยคิดสัดส่วน 70-80% เทียบกับจำนวนอัตรากำลังทั้งหมดที่มีอยู่จริง

4.3 จัดประเภทบุคลากรทางการพยาบาลในแต่ละหน่วยบริการพยาบาลโดยคำนึงถึง

4.3.1 จำนวนผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ ลักษณะของผู้ป่วยและความรุนแรงตามเกณฑ์การจำแนกประเภทผู้ป่วย

4.3.2 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของบุคลากรทางการพยาบาล

4.4 จัดอัตรากำลังขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละรอบเวร มุ่งให้ผู้ป่วยได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์ชีวิตคุณภาพการพยาบาล โดยพิจารณาถึงสัดส่วนของบุคลากรทางการพยาบาลแต่ละประเภทต่อจำนวนผู้ป่วยในการปฏิบัติงานแต่ละรอบเวร โดยใช้อัตรากำลังการพยาบาลดังนี้

ตารางที่ 4 สัดส่วนของบุคลากรทางการพยาบาลแต่ละประเภทต่อจำนวนผู้ป่วยในการปฏิบัติงาน
แต่ละรอบเวร โดยใช้อัตรากำลังการพยาบาล (โรงพยาบาลนครนายก, 2558)

| ประเภท | สัดส่วน | |
|---|--------------------------------|---------------------------|
| | พยาบาลวิชาชีพ: ผู้ป่วย | |
| | โรงพยาบาลนครนายก | สำนักงานพยาบาล |
| ผู้ป่วยนอก | 1:50 1:30 (พยาบาลเวช) | 1:50 1: 30 (พยาบาลเวช) |
| อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน(4 คน/ ทีม) | 1:10 1:50(ประเภทไม่ฉุกเฉิน) | 1:10 |
| หอผู้ป่วยสามัญ | | |
| กุมารเวชกรรม | 1:6 | 1:4 |
| สูติกรรม | 1:6 | 1:6 |
| นรีเวชกรรม | 1:6 | 1:6 |
| อายุรกรรม | 1:4 | 1:4 |
| ศัลยกรรมกระดูก | 1:6 | 1:5 |
| ศัลยกรรม (ศัลย์อุบัติเหตุ/ ศัลย์ประสาท) | 1:4 | 1:4 |
| หน่วยบำบัดเฉพาะ (ไตเทียม) | 1:2 | 1:2 |
| ห้องผ่าตัด | 3:1 | 2:1 |
| พยาบาลวิสัญญี | 2:1 | 2:1 |
| หอผู้ป่วยพิเศษ | 1:6 | 1:4 |
| หอผู้ป่วยหนัก (ผู้ใหญ่) | 1:2 | 1:2 |
| หอผู้ป่วยหนัก (เด็ก) | 1:2 | 1:1.5 |
| ห้องคลอด | 2:1 | 2:1 |
| การบริการปรึกษาสุขภาพ | | 1:250 เดียง |
| การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ ในโรงพยาบาล | | 1:200เดียง |

4.5 Staff mix กำหนดให้มี RN: Non RN100: 0ในหอผู้ป่วยหนักห้องผ่าตัดวิสัญญี
ห้องคลอด 75:25 ในหอผู้ป่วยใน

4.6 การจัดอัตรากำลังกรณีปกติ

4.6.1 จัดให้มีพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปีเป็นหัวหน้าเวรในทุกหน่วยงาน

4.6.2 จัดอัตรากำลังในการดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมงโดยจัดหมุนเวียนเป็น 3 ผลัดเวร ขึ้นปฏิบัติงานดังนี้

เวรคึก ปฏิบัติงานเวลา 00.00-08.00 น.

เวรเช้า ปฏิบัติงานเวลา 08.00-16.00 น.

เวรบ่าย ปฏิบัติงานเวลา 16.00-24.00 น.

และปฏิบัติงานเป็นช่วงเวร คือเวรคึก 2 วัน เวรเช้า 2 วัน เวรบ่าย 2 วัน และวันหยุด 2 วัน

4.6.3 ผู้ป่วยในจำแนกประเภทผู้ป่วยตามความรุนแรงเป็น 5 ประเภทได้แก่

ประเภทที่ 5 หนักมาก (Need ICU)

ประเภทที่ 4 หนัก (Modified intensive care)

ประเภทที่ 3 หนักปานกลาง (Intermediate care)

ประเภทที่ 2 เจ็บป่วยเล็กน้อย (Minimum care)

ประเภทที่ 1 ผู้ป่วยพักฟื้น (Self care)

4.6.4 ประเมินประสิทธิภาพการจัดอัตรากำลังโดยประเมินผลผลิต (Productivity) ของหน่วยบริการพยาบาลเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดที่บ่งบอกความเหมาะสมในการใช้ทรัพยากร

4.7 การจัดอัตรากำลังสำรองกรณีที่มีการจัดอัตรากำลังที่จัดในรอบเวรปกติไม่เพียงพอ กับปริมาณงานจะจัดอัตรากำลังเพิ่มตามภาระงาน โดยเบิกค่าตอบแทนล่วงเวลาราชการหรือเพิ่มวันหยุดในกรณีมีเจ้าหน้าที่ลาป่วย

เกณฑ์การจัดอัตรากำลังเพิ่มตามภาระงาน

4.7.1 มีผู้ป่วยเกินจำนวนเตียงที่กำหนด (30เตียง) 25% (ผู้ป่วย 8 ราย)

4.7.2 มีผู้ป่วยเต็มตามจำนวนเตียง และมีผู้ป่วยใช้เครื่องช่วยหายใจ 4 รายขึ้นไป

4.7.3 มีอัตราครองเตียง 80% และมีผู้ป่วยที่ต้องสังเกตอาการอย่างใกล้ชิด 8 ราย

4.8 การจัดอัตรากำลังกรณีฉุกเฉินฉุกเฉินการเตรียมอัตรากำลังพร้อมรับแผนอุบัติเหตุ หมู่จะใช้การประกาศแผนและระดมบุคลากรจากหน่วยงานและบ้านพักตามแผนรับมืออุบัติภัยหมู่ โรงพยาบาลนครนายก

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล

แนวทางปฏิบัติ

1. ระบบการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลทั้งขณะและอยู่ระหว่างทดลองงานการฝึกอบรม และการปฏิบัติงานจริง ดังนี้

1.1 ระบบควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลที่อยู่ระหว่างทดลองงานและการฝึกอบรม

1.1.1 กำหนดขอบเขตหน้าที่และข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน ให้อยู่ภายใต้การดูแลของพยาบาลพี่เลี้ยง เป็นเวลา 6 เดือน

1.1.2 ระบบการให้คำปรึกษาแนะนำ หรือสอนงาน โดยพยาบาลพี่เลี้ยง และหัวหน้างาน

1.1.3 การประเมินความเหมาะสมของหน้าที่รับผิดชอบและภาระงาน ที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย มอบหมายให้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมิน

1.2 ระบบการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานประจำของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล

1.2.1 การตรวจสอบความเหมาะสมของ ความรู้ความสามารถ

1.2.2 ระบบการให้คำปรึกษาแนะนำหรือสอนงาน

1.2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานและความถูกต้องในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมิน

2. ระบบการบริหารผลงาน (Performance management) ของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล ทั้งการบริหารค่าตอบแทน รางวัล และสิ่งจูงใจ

2.1 ระบบการบริหารผลงานและประเมินผลงานกำหนดปีละ 2 ครั้ง เดือน มีนาคม และกันยายน

2.2 มอบหมายหัวหน้าหอผู้ป่วยรวบรวมข้อมูล สังเกตการณ์ จัดทำเอกสารและบันทึกข้อมูลผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลในหน่วยงาน ทั้งขณะและอยู่ระหว่างทดลองงาน การฝึกอบรม และการปฏิบัติงานจริง เพื่อใช้ประกอบในการประเมินผลงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล

2.3 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล

2.3.1 การประเมินผลใช้รูปแบบการประเมิน โดยใช้การบันทึกพฤติกรรม และการประเมินโดยมีการประเมินตนเองประเมิน โดยเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีคณะกรรมการของหน่วยงานขององค์กรพยาบาล

2.3.2 เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล
ใช้สัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน 70:สมรรถนะหลัก 30 สมรรถนะหลัก (Core competency)
ตามที่ ก.พ. กำหนด

2.3.2.1 การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

2.3.2.2 การบริการที่ดี

2.3.2.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

2.3.2.4 จริยธรรม

2.3.2.5 การทำงานเป็นทีม

2.3.3 บุคลากรทางการพยาบาล ที่มีผลงานทางวิชาการหรือมีผลงานเด่นด้านอื่น ๆ
จะมีคณะกรรมการกลางพิจารณาเพิ่มเติมให้

2.4 สื่อสารผลการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทางการพยาบาล

2.5 ผู้ที่มีผลงานดีเด่น และ ดีมาก จะได้รับการประกาศรายชื่อให้ทราบ โดยทั่วกันเป็น
การยกย่องชมเชยเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจ มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 มีการคัดเลือกคนดี โดยเริ่มจาก คนดีศรีหน่วยงานคนดีศรีกลุ่มงานคนดี
ศรีโรงพยาบาลใช้เกณฑ์ครองตนครองคนครองงาน

การสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน

แนวทางปฏิบัติ

1. สนับสนุนให้บุคลากรทางการพยาบาลเข้าร่วมประชุมวิชาการและฝึกอบรมที่
สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ตรงตามตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ ทั้งภายในและ
ภายนอกโรงพยาบาล ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ มีการจัดทำแผนการศึกษา
อบรมตั้งแต่ 1 เดือนขึ้นไป

2. ส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางวิชาการเพื่อการเรียนรู้ในกลุ่มวิชาชีพและร่วมกับวิชาชีพอื่น
เช่น การวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการบริการของหน่วยงาน การตรวจเยี่ยมผู้ป่วยร่วมกับการร่วมงาน
วิจัย การประชุมปรึกษารายกรณี (Case conference) การทบทวนในกลุ่มวิชาชีพ
(Peer review) การศึกษาด้วยตนเอง รวมทั้งการส่งเสริมการใช้ความรู้ และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จาก
การพัฒนา Best practice หรือการสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาล

3. จัดให้มีการเสนอผลงานวิชาการประจำปี ในเวทีโรงพยาบาล และสนับสนุน
ให้นำเสนอในเวทีจังหวัดเขตและระดับกระทรวง

4. จัดกิจกรรม เช่น เทศกาลสงกรานต์ปีใหม่กีฬาฯ ฯลฯ เพื่อพัฒนาค่านิยมและเจตคติที่ดี
ต่อการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ตามค่านิยม

เข้มแข็งแฉะใส ใส่ใจบริการทำงานเป็นทีม

5. กำหนดให้บุคลากรแจ้งความประสงค์ขอย้ายหน่วยงานได้ปีละ 2 ครั้งในเดือน
กุมภาพันธ์ และกรกฎาคม

ความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรทางการพยาบาล

ก. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวทางปฏิบัติ

องค์กรพยาบาล จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศและความปลอดภัยในการทำงาน
แก่บุคลากรทางการพยาบาลดังนี้

1. การดูแลสุขภาพบุคลากรทางการพยาบาล

1.1 จัดทำข้อมูลสุขภาพพื้นฐานของบุคลากรทางการพยาบาล ได้แก่ ข้อมูล
การตรวจสุขภาพทั่วไป การได้รับภูมิคุ้มกัน การเจ็บป่วยทั่วไป การได้รับอุบัติเหตุการเจ็บป่วยด้วย
โรคติดเชื้อการสำรวจพฤติกรรมสุขภาพด้านพฤติกรรม การรับประทานอาหารที่มีปัจจัยเสี่ยง
พฤติกรรมออกกำลังกายพฤติกรรมการล้างมือก่อนรับประทานอาหาร/ หลังการจับถ่าย
การใส่ระวาง มะเร็งเต้านมมะเร็งปากมดลูกในเพศหญิงการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่การสวมใส่
หมวกนิรภัย การคาดเข็มขัดนิรภัยการใช้อุปกรณ์ป้องกันที่จำเป็นการเข้าถึงวิธีผ่อนคลายความเครียด

1.2 ใส่ระวางบุคลากรกลุ่มเสี่ยง

1.2.1 ในหน่วยจ่ายกลางมีการตรวจใส่ระวางสาร EO ตกค้าง

1.2.2 ในห้องผ่าตัดมีการตรวจใส่ระวางเรื่องก๊าซดมยาสลบรั่วไหล

1.2.3 ในห้องแยกผู้ป่วยวัณโรคปอด มีการตรวจวัดอัตราการไหลเวียนของอากาศ

1.2.4 การตรวจวัดความเข้มของแสงสว่างในห้องผ่าตัด ลูกฉิ่ง ชั้นสูตรโรค

1.2.5 การตรวจใส่ระวางประสาทรูเชื่อมต่อในโรงครัว และแผนกจ่ายกลางทุกราช

และมีการสนับสนุน Ear plug ให้ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในจุดเสี่ยง

1.3 การตรวจสุขภาพบุคลากรทางการพยาบาล

1.3.1 การตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงาน และในส่วนที่ต้องปฏิบัติงานในหน่วยงาน
ที่มีเสียงดังมีการตรวจการได้ยิน ก่อนปฏิบัติงานทุกราชและตรวจใส่ระวางภาวะหูเสื่อมต่อเนื่องทุกปี

1.3.2 การตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร ปีละ 1 ครั้งนำผลการตรวจแยกเป็น
กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มป่วยและมีการติดตามการรักษาและขึ้นทะเบียนรายโรคสำคัญ จัดกิจกรรม
เข้าค่ายให้กับกลุ่มเสี่ยง

1.4 การให้ภูมิคุ้มกันโรคติดต่อแก่บุคลากรทางการพยาบาล ได้แก่ ไข้หวัดใหญ่ไวรัส

ดับอีกเสบปีในผู้ไม่มีภูมิคุ้มกัน

1.5 การประเมินและดูแลบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงานอย่างเหมาะสม โดยจัดทำนโยบายและวิธีปฏิบัติสำหรับการประเมินโอกาสแพร่กระจายเชื้อ ซ้ำบ่งชี้ในการจำกัดการปฏิบัติหน้าที่ และการดูแลบุคลากรที่สัมผัสเชื้อ

1.6 กำหนดนโยบายและมาตรการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลในเรื่องการป้องกันอันตรายจากภาวะฉุกเฉิน สารเคมีจุลชีพกลไกท่าทางและความปลอดภัยในการทำงาน

1.7 ส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลมีส่วนร่วมเรียนรู้ และตัดสินใจในการยกระดับสุขภาพกาย ใจสังคมของตน

1.8 ส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลมีข้อตกลงร่วมกันในการเป็นแบบอย่างพฤติกรรมสุขภาพที่ดี และแบบอย่างวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างเสริมสุขภาพโดยจัดโครงการ “ไม่อ้วนเอาเท่าไร” “ลดอ้วน สร้างบุญ” ชมรมแอโรบิก

2. กำหนดกิจกรรม 5 ส.ในการจัดสภาพแวดล้อมและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีและปลอดภัยให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและบ้านพัก โดยให้บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลทุกระดับมีส่วนร่วม

3. กำหนดให้มีการเตรียมสถานที่ทำงานพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติเพื่อสามารถปฏิบัติได้ทันทีโดยร่วมกำหนดจุดรวมพลกรณีเกิดอัคคีภัย ณ ลานจอดรถสนามบาสและหน้าอาคารโภชนาการการจัดสถานที่ของแผนก อุบัติเหตุและฉุกเฉินให้พร้อมรับอุบัติเหตุ (ตามแผนอุบัติเหตุหมู่)

ข. การให้การสนับสนุนและการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร
แนวทางปฏิบัติ

1. วิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรทางการแพทย์วิเคราะห์รายด้านดังนี้

1.1 หน้าที่ความรับผิดชอบ

1.2 ความสำเร็จ ในงานที่ปฏิบัติ

1.3 การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร

1.4 ความมั่นคงของหน้าที่การงาน

1.5 การได้รับการยอมรับ นับถือ

1.6 ภาระงานที่เหมาะสม

1.7 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

1.8 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

- 1.9 การบริหารงานที่เป็นธรรม
- 1.10 นโยบายการพัฒนาบุคลากร/ งาน
- 1.11 โอกาสความก้าวหน้าในงาน
- 1.12 สภาพแวดล้อมอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอเหมาะสม/ ปลอดภัย
- 1.13 รายได้/ ค่าตอบแทนต่าง ๆ
- 1.14 สวัสดิการที่นอกเหนือ จากรายได้/ ค่าตอบแทน
2. ดำเนินการสนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจตามลำดับความสำคัญ เช่น
 - ในปี พ.ศ. 2555 ข้อที่คะแนนต่ำมากคือ ค่าตอบแทนสวัสดิการ
 3. กำหนดนโยบายและจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสนับสนุนบุคลากรทั้งสวัสดิการตามกฎหมายและสวัสดิการอื่น ๆ ได้แก่
 - 3.1 ท่ออยู่อาศัยจัดห้องพักให้ผู้ขึ้นเวรบาย-ดึก มีสวัสดิการการใช้ไฟฟ้าผู้ที่พักในโรงพยาบาลตามตำแหน่ง คือ ระดับชำนาญการ 100 ยูนิต/ เดือนระดับปฏิบัติการและชำนาญงาน 80 ยูนิต/ เดือน ระดับปฏิบัติงาน 60 ยูนิต/ เดือนลูกจ้าง 30 ยูนิต/ เดือน
 - 3.2 สวัสดิการกองทุนกลุ่มการพยาบาล ชมรมเครือข่ายพยาบาลจังหวัดนครนายก
 - 3.3 การจ่ายค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ (OT) ให้กับหน่วยงานที่ขาดแคลนบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงานตามที่กำหนด
 - 3.4 โครงการศึกษาดูงานด้านการพยาบาล
 - 3.5 นโยบายการพัฒนาบุคลากรปรับปรุงโดยมีแผนและ แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการและองค์ความรู้ที่จำเป็นในงาน
 - 3.6 สภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เพียงพอเหมาะสม/ ปลอดภัย ปรับปรุงโดยให้ฝ่ายเครื่องมือแพทย์สำรวจความต้องการและสนับสนุนตามความเหมาะสม
 - 3.7 การสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่อง/ ชมเชย/ ให้รางวัล คนทำดี โดยการคัดเลือกคนดีศรีโรงพยาบาล มีการมอบประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัล ซึ่งคัดเลือก 3 ระดับ ดังนี้ ระดับหัวหน้างานระดับผู้ปฏิบัติงาน ระดับลูกจ้าง
 - 3.8 สร้างบรรยากาศในการทำงานเช่น จัดงานวันปีใหม่และมอบของขวัญปีใหม่แก่บุคลากรในเดือนมกราคมทุกปีจัดงานวันสงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้บริหารและผู้สูงอายุในเดือนเมษายนทุกปีส่งบุคลากรเข้าร่วมจัดแข่งขันกีฬาสาธารณสุขระดับ เขตและระดับกระทรวงสาธารณสุข และกิจกรรมอื่น ๆ อาทิ เช่น งานเลี้ยง เกษียณอายุราชการปฐมนิเทศและเลี้ยงต้อนรับบุคลากรใหม่ ฯลฯ
 - 3.9 จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ เท่าที่สถานะการเงิน โรงพยาบาลจะสามารถจัดได้ เช่น

ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ห้องพักรักษาตัวที่พักรักษาตัวภายในโรงพยาบาล ที่จัดสรรสำหรับเจ้าหน้าที่ภายในโรงพยาบาล สวัสดิการค่าห้องพิเศษส่วนเกิน ค่าช่วยเหลืองานศพ เจ้าหน้าที่และบุคคลในครอบครัว มีกองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์มีสหกรณ์ร้านค้า และสหกรณ์ออมทรัพย์

3.10 ด้านค่าตอบแทน มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามภาระงานที่หนัก และมีความเสถียรสูง โดยการเพิ่มค่าตอบแทนนอกเวลาราชการเป็น 2 เท่า ในช่วงเทศกาล ปีใหม่ และ สงกรานต์

3.11 ทีมผู้บริหารตรวจเยี่ยมให้กำลังใจบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

3.12 ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรที่มีทักษะพิเศษให้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำ เช่น เป็นพิธีกรดำเนินรายการพิธีกรฝ่ายสงฆ์ ผู้นำแอร์โรบิคในโรงพยาบาล เป็นต้น ทำให้ผู้ได้รับมอบหมาย เกิดความภาคภูมิใจที่ตนเองมีคุณค่าต่อองค์กรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ

3.13 บุคลากรทางการแพทย์ที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานจากผู้ป่วยสิทธิประกันสุขภาพ ดำเนินการขอเงินชดเชยให้ตามมาตรา 18(4) (หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ มาตรา 41)

3.14 บุคลากรทางการแพทย์ที่ป่วยเป็นโรคสำคัญ เช่น มะเร็งหัวใจ จัดให้อยู่หน่วยงานที่เหมาะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์การศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้แบบสอบถาม การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ จำนวน 375 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และวิเคราะห์สถิติโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อยู่ในระดับสูง (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (3) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .514$ และ $.570$ ตามลำดับ)

นักชชลด รอดเที่ยง (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์การศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ สายการทำงาน ตำแหน่งทางการบริหาร ประเภทหรือสภาพการจ้างงาน ระยะเวลาการทำงาน โรคประจำตัว และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจัยระดับครอบครัว ประกอบด้วย สัมพันธภาพในครอบครัวและปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย นโยบาย และการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/ กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถคาดทำนายระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา และศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 178 คน และวิเคราะห์สถิติข้อมูล โดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ($p\text{-value} < 0.01$) ได้แก่ อายุ

สภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัวสภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ได้ร้อยละ 62.10 และสามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ได้ดังนี้ ความสุขในการทำงาน $\bar{X} = 11.114 + 1.005$ (ลักษณะงาน) + 0.853 (สัมพันธภาพในครอบครัว) + 0.554 (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) + 0.576 (การได้รับการยอมรับนับถือ) ผลการศึกษาเสนอแนะให้องค์กรควรกำหนดนโยบายเพื่อบริหารงานและกำหนดคบบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่ชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนงานภายใน เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและเกิดความสุขในการทำงานอันจะส่งผลให้องค์กรพัฒนาก้าวไปสู่องค์กรแห่งความสุขต่อไป

ลักษมี สดุดี (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์การศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน จากพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง จำนวน 378 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย และวิเคราะห์สถิติ โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางอยู่ในระดับสูง (2) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = 0.507$) (3) การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = 0.388$) (4) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = 0.647$) (5) ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจการทำงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ 48.2

อัครสรุ สถาพรวงนา (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จำนวน 315 คน โดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัว และบรรยากาศจริยธรรมในงาน เครื่องมือทุกขั้นตอนได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .88 .96 และ .91 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า (1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.45$) (2) การสนับสนุนจากครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.60$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.35$) กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) บรรยากาศจริยธรรมในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.46$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.67$) กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปิยอริระเดิมพงษ์ (2552) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์โรงพยาบาลศิริราชมีวัตถุประสงค์ การศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช โดยใช้แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ของพยาบาล ได้พัฒนาขึ้น โดย จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (Cronbach's alpha coefficient) โดยรวมเท่ากับ 0.90 และได้รับอนุญาตให้ใช้แบบสอบถามนี้ได้ ซึ่งแบบสอบถามความสุขในการทำงานประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความพึงพอใจในชีวิต (2) ด้านความพึงพอใจในงาน (3) ด้านอารมณ์ทางบวก (4) ด้านอารมณ์ทางลบเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพยาบาลงานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 215 ราย โดยใช้สูตรทาโรยามาน ในการคำนวณ สำรองแบบสอบถาม จำนวนร้อยละ 10 ของจำนวนตัวอย่างที่คำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่าง 237 ราย และทำการสุ่มตัวอย่าง แบบจำแนกตามหอผู้ป่วย 28 หอผู้ป่วย ตามสัดส่วนประชากรและการสุ่มแบบง่าย และวิเคราะห์ สถิติโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับรายด้าน ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในชีวิตด้านความพึงพอใจในงาน ด้านด้านอารมณ์ทางบวก ส่วนด้านอารมณ์ทางลบ อยู่ในระดับปานกลาง

คมกริช สุรวะ (2554) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดชุมพรมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานและสามารถคาดทำนายความสุขในการทำงาน ของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร โดยทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากร ที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จำนวนทั้งสิ้น 115 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-administered questionnaire) ประกอบด้วยแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล และแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ ความแปรปรวน (Analysis of variance: ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี เชฟเฟ (Scheffe) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย เชิงเส้น (Linear regression analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในระดับมากต่อทุกปัจจัย สำหรับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมองค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 71.5 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยพบว่าบุคลากรเพศชายมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ อายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว

พรพนา พัวรักษา (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม เป็นการวิจัยแบบพรรณนา และหาความสัมพันธ์ (Correlation descriptive research) มีวัตถุประสงค์การศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยระดับองค์กร และความสุขในการทำงาน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จาก พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาสารคาม จำนวน 240 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบไม่แทนที่ และวิเคราะห์สถิติ โดยใช้ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พอยท์ไบซีเรียล สเปียร์แมน และอีต้า

ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์/ความรู้สึกทางบวกอยู่ในระดับมาก ส่วนอารมณ์/ความรู้สึกทางลบอยู่ในระดับปานกลาง เงินเดือนรวมค่าตอบแทนแพคเกจที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยระดับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($r_{sp} = .319$,

Eta = .427 และ $r = .463$ ตามลำดับ) ตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r_{sp} = .166, r = .259, r = .266$ และ $r = .290$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสถานภาพสมรส และลักษณะการจ้างงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุข มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความรักในองค์กรมากขึ้น

บัณฑิตา คำโสม (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ มีวัตถุประสงค์การศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ รายได้ ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน โรคประจำตัว และ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจัยระดับครอบครัว ประกอบด้วย สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/ กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถคาดการณ์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ จำนวน 101 คน และวิเคราะห์สถิติ โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และตารางวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ($p\text{-value} < 0.01$) ได้แก่ อายุ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/ กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วน เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานระยะเวลาในการทำงาน โรคประจำตัว ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สัมพันธภาพในครอบครัวและนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงาน

ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ได้ดังนี้ ความสุขในการทำงาน
 $= 11.88 + 1.516 (x1) + 0.733 (x2) + 0.751(x3)$

รัตติกรณ์ มูลเครือคำ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ
 ในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
 ชุมชน เขต 10 มีวัตถุประสงค์การศึกษา (1) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจ สภาพแวดล้อม
 ในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการ
 กระทรวงสาธารณสุขที่ 10 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์
 ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของ
 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 10 สังกัดสำนักงาน
 ปลัดกระทรวงสาธารณสุข (3) เพื่อศึกษาความสามารถในการร่วมกันพยากรณ์ขององค์ประกอบการ
 เสริมสร้างพลังอำนาจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล
 วิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 10 สังกัดสำนักงาน
 ปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน
 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุข
 ในการทำงาน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จาก พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต
 10 จำนวน 10 แห่ง จำนวน 200 คน และวิเคราะห์สถิติ โดยใช้ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ
 หาค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
 และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการศึกษา พบว่า (1) การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานมีค่าคะแนนเฉลี่ย
 โดยรวมอยู่ในระดับสูง (2) สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับที่ดี (3) การเสริมสร้าง
 พลังอำนาจในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม
 ทุกด้านในทิศทางบวกระดับปานกลาง ($r = .405$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .054.
 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
 โดยรวมทุกด้านในทิศทางบวกระดับปานกลาง ($r = .314$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .055.
 ตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้แก่
 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการได้รับโอกาส สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาล และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมีอิสระ
 ในวิชาชีพ โดยสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 22.1 อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05

หัตยา ศรีวงษ์ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง มีวัตถุประสงค์การศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน บรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง โดยใช้แบบสอบถาม 5 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะงาน ตอนที่ 4 แบบสอบถามความสามารถในการทำงาน ตอนที่ 5 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง ทั้ง 4 เขต จำนวน 21 จังหวัดที่มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 315 คน เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งมีโอกาสได้รับคืนไม่ครบ หรือแบบสอบถามที่ตอบกลับไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลมากกว่าจำนวนที่คำนวณได้อีกร้อยละ 20 ได้จำนวนทั้งสิ้น 376 คน สุ่มแบบง่ายในการหากลุ่มตัวอย่างระดับจังหวัดในเขตทั้ง 4 เขต โดยใช้อัตราส่วน 2: 1 ได้จำนวน 11 จังหวัด สุ่มกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลชุมชนในแต่ละจังหวัด โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่าย อัตราส่วน โรงพยาบาลแต่ละจังหวัด 2: 1 และวิเคราะห์สถิติโดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สังกัดหน่วย ด้วยสถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละวิเคราะห์ข้อมูล ลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน บรรยากาศองค์การในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและประเมินระดับค่าเฉลี่ยรายด้านและโดยรวมวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และบรรยากาศองค์การในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า 1. ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97, SD = 0.75$) ในด้านลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และบรรยากาศองค์การของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง พบว่า มีค่าคะแนนโดยรวมอยู่ในระดับสูง

ทั้งหมด ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.58$, $\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.50$ และ $\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.67$ ตามลำดับ)

(2) ลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง ($r = .519$, $r = .612$, และ $r = .480$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .013. ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง ได้แก่ ลักษณะงาน และความสามารถในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 42.4

ปิยรัตน์ นิคมรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำองค์กร สัมพันธภาพในที่ทำงาน ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และค่านิยมร่วมขององค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด สำนักงานคณบดี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณบดี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสังกัด สำนักงานคณบดี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 212 คน โดยการสุ่มตัวอย่างง่าย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำองค์กร สัมพันธภาพในที่ทำงาน ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร และความสุขในการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96 , .97, .91, .94, .94 และ .90 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบสเต็ปไวส์

ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน (x_3) ค่านิยมร่วมขององค์กร (x_5) สัมพันธภาพในที่ทำงาน (x_2) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (x_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .77 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .33 และมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ (R^2) ร้อยละ 59 ซึ่งแต่ละตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .44, .18, .14 และ .12 ตามลำดับ และในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .42, .19, .15 และ .13 ตามลำดับ

อภิญา ศรีจันทร์ (2555) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอรรถาธิบาย

(Explanatory research) ชนิดการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล (2) เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (4) เพื่อศึกษาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลกลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ (จำนวน 246 คน เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1-30 เมษายน พ.ศ. 2555) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.00, 4.03, 3.95 ตามลำดับ) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขในการทำงานตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยสถานภาพสมรสคู่มีความสุขในการทำงานสูงกว่าสถานภาพสมรสโสด/ หย่า/ แยกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p = 0.019$ อายุ การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.146, 0.583, 0.774$ ตามลำดับ โดย $p < 0.05$) สภาพแวดล้อมในงานด้านการมีคุณค่าในสังคม ความเป็นธรรม การมีเป้าหมายภายนอกทั่วไปและความก้าวหน้าทางอาชีพ การรับรู้คุณค่าในตนด้านการมีความสำคัญและการมีอำนาจเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ที่ R^2 เท่ากับร้อยละ 74.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$

กัลยา ศุภกิจไพบูลย์ (2556) ศึกษาเรื่อง ผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยมีวัตถุประสงค์การศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย (2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ใช้รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามปกติโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในของ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย จำนวน 134 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกจำนวน 5 สัปดาห์จำนวน 67 คน และพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มควบคุม

ที่ปฏิบัติงานตามปกติจำนวน 67 คน และวิเคราะห์สถิติ โดยใช้การหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบทีที่มีกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน

ผลการศึกษา พบว่า (1) ความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (2) ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มทดลองสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หญิง ต้นอุดม (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรีเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยวิธีการสำรวจ แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) มีวัตถุประสงค์การศึกษา (1) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี (2) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดเพชรบุรี (3) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรีจำนวน 170 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic random sampling) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการศึกษา พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี มีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลทั้งหมดที่นำมาศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานด้านคุณลักษณะของงาน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยทั้ง 3 ปัจจัยสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ได้ร้อยละ 55.8 (Adjusted R² = 0.558)

เบญจพร ก้องบุลยาพงษ์ (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานีการวิจัยเชิงพรรณนานี้มีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษา (1) ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และ (3) ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิเคราะห์อำนาจทดสอบ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) บรรยากาศองค์การ (3) ความฉลาดทางอารมณ์ และ (4) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามทั้งฉบับ (S-CVI) ของส่วนที่ 2, 3, และ 4 เท่ากับ .89, .89 และ .95 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราคของแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3, และ 4 เท่ากับ .97, .93 และ .86 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า (1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.69, SD = 0.41$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อารมณ์ด้านบวก ($M = 4.05, SD = 0.54$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ความพึงพอใจในงาน และ ความพึงพอใจในชีวิต ($M = 3.90, SD = 0.55$ และ $M = 3.74, SD = 0.56$ ตามลำดับ) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ อารมณ์ด้านลบ ($M = 3.08, SD = 0.67$) (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า (1) อายุ ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) บรรยากาศองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .59, .58, p < .01$) ตัวแปรที่ร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บรรยากาศองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 46 แสดงในรูปสมการถดถอยได้ ดังนี้รูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = .96 + .30$ (บรรยากาศองค์การ) + $.42$ (ความฉลาดทางอารมณ์) รูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y = .40$ (บรรยากาศองค์การ) + $.38$ (ความฉลาดทางอารมณ์)

ไพจิตร ไชยฤทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ใน 5 จังหวัดเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประสบการณ์การทำงานพยาบาลอย่างน้อย 1 ปี ไม่อยู่ในระหว่างลาศึกษา ลาป่วยระยะยาว/ ลาคลอด จำนวน 293 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ (Sampling technique) สุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 วิเคราะห์หาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ด้วยวิธีวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับความสุขในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับดี และมีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน (2) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .76$) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .52$) 3) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 260.95, p < .001$) โดยตัวแปรทั้งสองนั้นสามารถอธิบายความแปรปรวน ของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 60.4 และพบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่มีอำนาจในการทำนายมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($Beta = .21$) รองลงมาคือ ความสามารถในการเผชิญปัญหา และพื้นที่อุปสรรค ($Beta = .66$) ได้สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ได้ศึกษาปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยระดับครอบครัว ประกอบด้วย สัมพันธภาพในครอบครัวและปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลนครนายก ทั้งหมด จำนวน 293 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลนครนายก จำนวน 170 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตรของ Taro Yamane (ประคอง กรรมสูตร, 2538) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 มีวิธีคำนวณ ดังนี้

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

โดยที่
n คือ จำนวนตัวอย่าง
N คือ จำนวนบุคลากร
e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (e = 0.05)

$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad n = \frac{293}{(1+293(0.05)^2)}$$

$$n = \frac{293}{(1+0.7325)}$$

$$n = 170$$

ในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้จำนวนตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 170 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยเก็บข้อมูลแบบชั้นภูมิโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสูตร (จิตพล ชัยมะดัน, 2558) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{n \cdot N_h}{N}$$

| | | |
|-------|---------|-------------------------------------|
| n | หมายถึง | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |
| n_h | หมายถึง | ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในชั้นภูมิที่ h |
| N | หมายถึง | จำนวนประชากร |
| N_h | หมายถึง | จำนวนประชากรในชั้นภูมิที่ h |

คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) จากนั้น จึงทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) แล้วให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด พร้อมนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลจากแบบสอบถามต่อไป

การประยุกต์ใช้สูตรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาลในโรงพยาบาลนครนายก จำแนกตามหน่วยงาน ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก จำแนกตามหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. 2558 (โรงพยาบาลนครนายก, 2558)

| ลำดับที่ | หน่วยงาน | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|----------|-----------------|---------|---------------|
| 1 | กลุ่มการพยาบาล | 3 | 2 |
| 2 | ศัลยกรรมชาย | 15 | 9 |
| 3 | ศัลยกรรมหญิง | 18 | 10 |
| 4 | ศัลยกรรมกระดูก | 14 | 8 |
| 5 | อายุรกรรมชาย | 18 | 10 |
| 6 | อายุรกรรมหญิง | 18 | 10 |
| 7 | กุมารเวชกรรม | 17 | 10 |
| 8 | สูติ-นรีเวชกรรม | 17 | 10 |
| 9 | พิเศษน้ำใจ 4, 5 | 14 | 8 |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| ลำดับที่ | หน่วยงาน | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|----------|-------------------------------------|---------|---------------|
| 10 | พิเศษไมตรี 4, 5 | 14 | 8 |
| 11 | พิเศษบริพัตร | 9 | 5 |
| 12 | พิเศษสงฆ์อาพาต | 10 | 6 |
| 13 | จักขุ | 8 | 5 |
| 14 | อุบัติเหตุและฉุกเฉิน | 22 | 13 |
| 15 | หอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) | 27 | 15 |
| 16 | ห้องผ่าตัด (OR) | 16 | 9 |
| 17 | วิสัญญี | 15 | 9 |
| 18 | แผนกผู้ป่วยนอก | 16 | 9 |
| 19 | ไตเทียม | 2 | 1 |
| 20 | จ่ายกลาง | 2 | 1 |
| 21 | สุขภาพจิต | 3 | 2 |
| 22 | เวชกรรมสังคม | 10 | 6 |
| 23 | การควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ (IC) | 1 | 1 |
| 24 | อาชีวอนามัย | 2 | 1 |
| 25 | งานหลอดเลือดสมอง | 1 | 1 |
| 26 | ศูนย์ประกัน | 1 | 1 |
| รวม | | 293 | 170 |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Multiple choices) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน และแบบระบุคำตอบ (Completion test) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจากแบบสำรวจสัมพันธภาพในครอบครัวไทย ของสำนักงาน

กิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ร่วมกับ สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล (2552) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่นำไปใช้กับ ครอบครัวใน 5 จังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น พิจิตร ปราจีนบุรี กระบี่ และกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำ แบบสอบถามในส่วนที่ 2 สัมพันธภาพในครอบครัว ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่

ประเด็นที่ 1 สัมพันธภาพในด้านของการใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิก ในครอบครัวทั้งกิจกรรมในบ้านและนอกบ้าน มีจำนวน 9 ข้อคำถาม

ประเด็นที่ 2 สัมพันธภาพในด้านของการพูดคุย ปรึกษาหารือ และตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ต่าง ๆ ของสมาชิกในครอบครัว มีจำนวน 15 ข้อคำถาม

ประเด็นที่ 3 สมาชิกในครอบครัวแสดงออกซึ่งความรักและความเอื้ออาทรต่อกัน ทั้งทาง กาย วาจา ใจ ของสมาชิกในครอบครัว มีจำนวน 6 ข้อคำถาม

ประเด็นที่ 4 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัว มีจำนวน 7 ข้อคำถาม

การให้คะแนนข้อมูลสัมพันธภาพในครอบครัว โดยมีการให้คะแนนจากแบบประเมิน ซึ่งแปลมาจากแบบประเมิน Family attachment changeability index 8 (FACI8) (McCubbin, Thompson, & McCubbin, 1996; ลัดดา เหมาะสุวรรณ, 2547; กัญญา นิตีเรืองจรัส, 2547; ศิริกุล อิศรานุรักษ์, 2546)

การให้คะแนนข้อมูลสัมพันธภาพในครอบครัว มี 3 ระดับ คือ ไม่ได้ปฏิบัติ บางครั้ง เป็นประจำ

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อ 1.1-1.9, 2.1-2.6, 2.15, 3.1-3.4, 3.6, 4.1-4.7 ให้คะแนน

ไม่ได้ปฏิบัติ = 1

บางครั้ง = 2

เป็นประจำ = 3

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14, 3.5 ให้คะแนนสลับกัน

ไม่ได้ปฏิบัติ = 3

บางครั้ง = 2

เป็นประจำ = 1

นำคะแนนมารวมกัน และแบ่งกลุ่มออกเป็น 3 ระดับ คือ

สัมพันธภาพไม่ดี คะแนนอยู่ต่ำกว่า เปอร์เซ็นไทล์ที่ 25 (P_{25})

สัมพันธภาพปานกลาง คะแนนอยู่ระหว่าง เปอร์เซนต์ไทล์ที่ 25-75 (P₂₅-P₇₅)

สัมพันธภาพดี คะแนนอยู่สูงกว่า เปอร์เซนต์ไทล์ที่ 75 (P₇₅)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959) ลักษณะข้อคำถามครอบคลุมองค์ประกอบด้วยข้อคำถามรวม 26 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ดังนี้

- | | |
|---|------------------|
| 1. ข้อคำถามเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน | มีข้อคำถาม 3 ข้อ |
| 2. ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน | มีข้อคำถาม 3 ข้อ |
| 3. ข้อคำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน | มีข้อคำถาม 5 ข้อ |
| 4. ข้อคำถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | มีข้อคำถาม 3 ข้อ |
| 5. ข้อคำถามเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ | มีข้อคำถาม 4 ข้อ |
| 6. ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพการทำงาน | มีข้อคำถาม 4 ข้อ |
| 7. ข้อคำถามเกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน | มีข้อคำถาม 4 ข้อ |

1. ข้อคำถามเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน

มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating scale) มี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ความหมาย |
|------------|---------------|
| 5 | จริงมากที่สุด |
| 4 | จริง |
| 3 | ไม่แน่ใจ |
| 2 | ไม่จริง |
| 1 | ไม่จริงเลย |

ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผล (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) ดังนี้

| ค่าเฉลี่ย | การแปลผล |
|-----------|---|
| 4.21-5.00 | หมายถึง นโยบายและการบริหารงานมีความเหมาะสมมากที่สุด |
| 3.41-4.20 | หมายถึง นโยบายและการบริหารงานมีความเหมาะสมมาก |
| 2.61-3.40 | หมายถึง นโยบายและการบริหารงานมีความเหมาะสมปานกลาง |
| 1.81-2.60 | หมายถึง นโยบายและการบริหารงานมีความเหมาะสมน้อย |

1.00-1.80 หมายถึง นโยบายและการบริหารงานมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

2. ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน

มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating scale) มี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ความหมาย |
|------------|---------------|
| 5 | จริงมากที่สุด |
| 4 | จริง |
| 3 | ไม่แน่ใจ |
| 2 | ไม่จริง |
| 1 | ไม่จริงเลย |

ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผล (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) ดังนี้

| ค่าเฉลี่ย | การแปลผล |
|-------------------|----------------------------------|
| 4.21-5.00 หมายถึง | ลักษณะงานมีความเหมาะสมมากที่สุด |
| 3.41-4.20 หมายถึง | ลักษณะงานมีความเหมาะสมมาก |
| 2.61-3.40 หมายถึง | ลักษณะงานมีความเหมาะสมปานกลาง |
| 1.81-2.60 หมายถึง | ลักษณะงานมีความเหมาะสมน้อย |
| 1.00-1.80 หมายถึง | ลักษณะงานมีความเหมาะสมน้อยที่สุด |

3. ข้อคำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating scale) มี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ความหมาย |
|------------|---------------|
| 5 | จริงมากที่สุด |
| 4 | จริง |
| 3 | ไม่แน่ใจ |
| 2 | ไม่จริง |
| 1 | ไม่จริงเลย |

ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผล (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) ดังนี้

| ค่าเฉลี่ย | | การแปลผล |
|-----------|---------|---|
| 4.21-5.00 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมากที่สุด |
| 3.41-4.20 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมาก |
| 2.61-3.40 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานปานกลาง |
| 1.81-2.60 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานน้อย |
| 1.00-1.80 | หมายถึง | มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานน้อยที่สุด |

4. ข้อคำถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating scale) มี 5 ระดับประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 3 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผล (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ความหมาย |
|------------|---------------|
| 5 | จริงมากที่สุด |
| 4 | จริง |
| 3 | ไม่แน่ใจ |
| 2 | ไม่จริง |
| 1 | ไม่จริงเลย |

ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผล (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) ดังนี้

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผล (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) ดังนี้

| ค่าเฉลี่ย | | การแปลผล |
|-----------|---------|---|
| 4.21-5.00 | หมายถึง | ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด |
| 3.41-4.20 | หมายถึง | ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาก |
| 2.61-3.40 | หมายถึง | ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานปานกลาง |
| 1.81-2.60 | หมายถึง | ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อย |
| 1.00-1.80 | หมายถึง | ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยที่สุด |

5. ข้อคำถามเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ

มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating scale) มี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ความหมาย |
|------------|---------------|
| 5 | จริงมากที่สุด |
| 4 | จริง |
| 3 | ไม่แน่ใจ |
| 2 | ไม่จริง |
| 1 | ไม่จริงเลย |

ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผล (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) ดังนี้

| ค่าเฉลี่ย | หมายถึง | การแปลผล |
|-----------|---------|---------------------------------|
| 4.21-5.00 | หมายถึง | ได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุด |
| 3.41-4.20 | หมายถึง | ได้รับการยอมรับนับถือมาก |
| 2.61-3.40 | หมายถึง | ได้รับการยอมรับนับถือปานกลาง |
| 1.81-2.60 | หมายถึง | ได้รับการยอมรับนับถือน้อย |
| 1.00-1.80 | หมายถึง | ได้รับการยอมรับนับถือน้อยที่สุด |

6. ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating scale) มี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ความหมาย |
|------------|---------------|
| 5 | จริงมากที่สุด |
| 4 | จริง |
| 3 | ไม่แน่ใจ |
| 2 | ไม่จริง |
| 1 | ไม่จริงเลย |

ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผล (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) ดังนี้

| ค่าเฉลี่ย | | การแปลผล |
|-----------|---------|--|
| 4.21-5.00 | หมายถึง | สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมมากที่สุด |
| 3.41-4.20 | หมายถึง | สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมมาก |
| 2.61-3.40 | หมายถึง | สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมปานกลาง |
| 1.81-2.60 | หมายถึง | สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมน้อย |
| 1.00-1.80 | หมายถึง | สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมน้อยที่สุด |

7. ข้อคำถามเกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating scale) มี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ระดับคะแนน | ความหมาย |
|------------|---------------|
| 5 | จริงมากที่สุด |
| 4 | จริง |
| 3 | ไม่แน่ใจ |
| 2 | ไม่จริง |
| 1 | ไม่จริงเลย |

ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผล (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538) ดังนี้

| ค่าเฉลี่ย | | การแปลผล |
|-----------|---------|---|
| 4.21-5.00 | หมายถึง | เงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีความเหมาะสมมากที่สุด |
| 3.41-4.20 | หมายถึง | เงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีความเหมาะสมมาก |
| 2.61-3.40 | หมายถึง | เงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีความเหมาะสมปานกลาง |
| 1.81-2.60 | หมายถึง | เงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีความเหมาะสมน้อย |
| 1.00-1.80 | หมายถึง | เงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีความเหมาะสมน้อยที่สุด |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยพัฒนาจากแนวคิดของ Diener (2003) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางด้านบวกและด้านอารมณ์ทางด้านลบ มีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ดังนี้

| | | |
|------------------------|---|-----|
| ด้านความพึงพอใจในชีวิต | 5 | ข้อ |
| ด้านความพึงพอใจในงาน | 5 | ข้อ |

ด้านอารมณ์ทางด้านบวก 5 ข้อ

ด้านอารมณ์ทางด้านลบ 5 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ข้อคำถาม เป็นข้อความเชิงบวก ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 และข้อความเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 16, 17, 18, 19, 20 โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (ลัทธมี สดุดี, 2550)

| ข้อความเชิงบวก | ข้อความเชิงลบ | ความหมายระดับคะแนน |
|----------------|---------------|---|
| 5 | 1 | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดตลอดเวลา หรือเกิดขึ้นทุกวัน |
| 4 | 2 | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก หรือเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยมาก หรือเกิดขึ้น 4-5 วันต่อสัปดาห์ |
| 3 | 3 | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงบางส่วน หรือเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อย หรือเกิดขึ้นไม่เกิน 3 วันต่อสัปดาห์ |
| 2 | 4 | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย หรือเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบางครั้ง หรือเกิดขึ้น 1-2 วันต่อสัปดาห์ |
| 1 | 5 | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด หรือเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นน้อยที่สุด หรือเกิดนาน ๆ ครั้ง หรือไม่มีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นเลย |

การแปลผลคะแนนความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก มีการคิดคะแนน ดังนี้ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ย จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม แล้วนำมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ และแปลผลความหมายของระดับเฉลี่ยคะแนน ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

| คะแนนเฉลี่ย | การแปลผล |
|-------------|---------------------------------------|
| 4.50-5.00 | ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก |
| 3.50-4.49 | ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง |
| 2.50-3.49 | ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ |
| 1.00-1.49 | ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด |

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความรู้สึกทางบวก ด้านความรู้สึกทางลบ เพื่อสร้างความเข้าใจกับพยาบาลวิชาชีพ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

- | | |
|----------------------------|---|
| 3.1 นายแพทย์อนันต์ กมลเนตร | ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลนครนายก |
| 3.2 นางจันทิมา พรเชนสรพงศ์ | รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก |
| 3.3 ดร.ชิตพล ชัยมะดัน | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา |

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of item objective congruence หรือ IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 นำไปปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. แบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เท่ากับ 0.77 ลักษณะงาน เท่ากับ 0.77 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เท่ากับ 0.78 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เท่ากับ 0.81 การได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ 0.72 สภาพการทำงาน 0.78 เงินเดือน หรือ ค่าตอบแทน 0.91 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ 0.90 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถ

นำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก เพื่อขอเก็บข้อมูล ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก

2. ขออนุมัติการเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย โรงพยาบาลนครนายก โดยผ่านกระบวนการกั้นกรองของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล

3. ขอเข้าพบหัวหน้าพยาบาล และผู้ประสานด้านการวิจัยของโรงพยาบาลนครนายก พร้อมแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

4. ผู้วิจัยและทีมงานเก็บข้อมูลนำแบบสอบถามลงเก็บข้อมูลกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก โดยวางกรอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ประมาณ 1 เดือน ระหว่างวันที่ 1-31 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

5. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 170 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 170 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน คือ โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

2. ข้อมูลปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายกวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

3. ข้อมูลปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์หาอิทธิพลของปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยระดับองค์กร ที่มีต่อความสุขในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regressions) ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในสมการถดถอยเชิงพหุ แสดงรายละเอียด ในตารางที่ 7

ตารางที่ 6 รายละเอียดตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

| ตัวแปร | ระดับการวัด | คุณลักษณะ |
|---|----------------|---|
| ตัวแปรตาม: ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก (Totalhappy) | Interval scale | พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน ซึ่งคำนวณจากแบบสอบถามความสุขในการทำงานจำนวน 20 ข้อ โดยมีพิสัยของระดับคะแนน อยู่ระหว่าง 1 คะแนน (ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด) และ 5 คะแนน (ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก) |
| ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยระดับบุคคล | | |
| 1. อายุ (Age) | Ratio scale | อายุของของพยาบาลวิชาชีพเป็นอายุเต็มปี |

ตารางที่ 6 (ต่อ)

| ตัวแปร | ระดับการวัด | คุณลักษณะ |
|---|---------------|---|
| 2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (กำหนดให้ 40,001 บาทขึ้นไป/ เดือน เป็นกลุ่มอ้างอิง) | Ordinal scale | รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จัดทำเป็นตัวแปรหุ่น (dummy variables) ประกอบด้วย |
| 2.1 10,001-20,000 บาท (Income 1) | | 4 ตัวแปรย่อย ได้แก่ |
| 2.2 20,001-30,000 บาท (Income 2) | | 1. Income 1 กำหนดให้ |
| 2.3 30,001-40,000 บาท (Income 3) | | 10,001-20,000 บาท = 1 รายได้อื่น ๆ = 0 |
| | | 2. Income 2 กำหนดให้ 20,001-30,000 บาท = 1 รายได้อื่น ๆ = 0 |
| | | 3. Income 3 กำหนดให้ 30,001-40,000 บาท = 1 รายได้อื่น ๆ = 0 |
| | | 4. Income 4 = 40,000 บาทขึ้นไป กำหนดให้ 40,001 บาทขึ้นไป = 1 รายได้อื่น ๆ = 0 |

ตารางที่ 6 (ต่อ)

| ตัวแปร | ระดับการวัด | คุณลักษณะ |
|---|---------------|--|
| 3. สายการทำงาน (กำหนดให้ สายงานที่ปฏิบัติงาน ในเวลาราชการ เป็นกลุ่มอ้างอิง) 3.1 สายงานที่ปฏิบัติงานทั้งใน และนอกเวลาราชการ (เวรเช้า, เวรบ่าย, เวรคึก) (สายงาน 2) | Nominal scale | ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ในและนอกเวลาราชการ (เวรเช้า, เวรบ่าย, เวรคึก) ตามหน่วยงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก จัดทำเป็นตัว แปรหุ่น (Dummy variables) ประกอบด้วย 2 ตัวแปรย่อย ได้แก่ 3.1 สายงาน 1 กำหนดให้ สายงาน ที่ปฏิบัติงานในเวลาราชการ = 1 สาย งานอื่น ๆ = 0 3.2 สายงาน 2 กำหนดให้ สายงานที่ปฏิบัติงานทั้งในและนอก เวลาราชการ = 1 สายงานอื่น ๆ = 0 |
| 4. ระยะเวลาการทำงาน | Ratio scale | ระยะเวลาการทำงานของพยาบาล วิชาชีพเป็นระยะเวลาการทำงาน เต็มปี |

ตารางที่ 6 (ต่อ)

| ตัวแปร | ระดับการวัด | คุณลักษณะ |
|-------------------------------------|----------------|---|
| ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยระดับครอบครัว | | |
| สัมพันธภาพในครอบครัว (Sumfamily) | Interval scale | <p>นำคะแนนจากข้อคำถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพในครอบครัว จำนวน 40 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อ 1.1-1.9, 2.1-2.6, 2.15, 3.1-3.4, 3.6, 4.1-4.7</p> <p>ให้คะแนน</p> <p>ไม่ได้ปฏิบัติ = 1</p> <p>บางครั้ง = 2</p> <p>เป็นประจำ = 3</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14, 3.5</p> <p>ให้คะแนนสลับกัน</p> <p>ไม่ได้ปฏิบัติ = 3</p> <p>บางครั้ง = 2</p> <p>เป็นประจำ = 1</p> <p>เมื่อนำคะแนนข้อคำถามทั้ง 40 ข้อมารวมกัน จะมีพิสัยของคะแนนรวม ระหว่าง 40 คะแนน ถึง 120 คะแนน</p> |

ตารางที่ 6 (ต่อ)

| ตัวแปร | ระดับการวัด | คุณลักษณะ |
|------------------------------------|----------------|--|
| ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยระดับองค์กร | | |
| 1. นโยบายและการบริหารงาน (ORGE) | Interval scale | พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ของปัจจัยระดับองค์กร แต่ละด้านโดยมีพิสัย ของระดับคะแนน อยู่ระหว่าง 1 คะแนน (นโยบายและการบริหารงาน มีความเหมาะสมน้อยที่สุด) และ 5 คะแนน (นโยบายและการบริหารงาน มีความเหมาะสมมากที่สุด) |
| 2. ลักษณะงาน (ORGF) | Interval scale | พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของ ปัจจัยระดับองค์กรแต่ละด้าน โดยมีพิสัยของระดับคะแนน อยู่ระหว่าง 1 คะแนน (ลักษณะงานมีความ เหมาะสมน้อยที่สุด) และ 5 คะแนน (ลักษณะงานมี ความเหมาะสมมากที่สุด) |

ตารางที่ 6 (ต่อ)

| ตัวแปร | ระดับการวัด | คุณลักษณะ |
|---|----------------|--|
| ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยระดับองค์กร | | |
| 3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ORGG) | Interval scale | พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของ ปัจจัยระดับองค์กรแต่ละด้าน โดยมีพิสัยของระดับคะแนน อยู่ระหว่าง 1 คะแนน (มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานน้อยที่สุด) และ 5 คะแนน (มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมากที่สุด) |
| 4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ORGH) | Interval scale | พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของ ปัจจัยระดับองค์กรแต่ละด้าน โดยมีพิสัยของระดับคะแนน อยู่ระหว่าง 1 คะแนน (ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยที่สุด) และ 5 คะแนน (ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด) |

ตารางที่ 6 (ต่อ)

| ตัวแปร | ระดับการวัด | คุณลักษณะ |
|------------------------------------|----------------|--|
| ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยระดับองค์กร | | |
| 5. การได้รับการยอมรับนับถือ (ORGI) | Interval scale | พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของ ปัจจัยระดับองค์กรแต่ละด้าน โดยมีพิสัยของระดับคะแนน อยู่ระหว่าง 1 คะแนน (ได้รับการยอมรับนับถือน้อยที่สุด) และ 5 คะแนน (ได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุด) |
| 6. สภาพการทำงาน (ORGJ) | Interval scale | พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของปัจจัยระดับองค์กรแต่ละด้าน โดยมีพิสัยของระดับคะแนนอยู่ระหว่าง 1 คะแนน (สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมน้อยที่สุด) และ 5 คะแนน (สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมมากที่สุด) |

ตารางที่ 6 (ต่อ)

| ตัวแปร | ระดับการวัด | คุณลักษณะ |
|----------------------------------|----------------|--|
| 7. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน (ORGK) | Interval scale | พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของ ปัจจัยระดับองค์กรแต่ละด้าน โดยมีพิสัยของระดับคะแนน อยู่ระหว่าง 1 คะแนน (เงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีความเหมาะสมน้อยที่สุด) และ 5 คะแนน (เงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีความเหมาะสมมากที่สุด) |

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยระดับครอบครัว ประกอบด้วย สัมพันธภาพในครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลนครนายก จำนวน 170 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพใน

กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครอบครัว

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับองค์กร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลนครนายก

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพใน
กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลนครนายก**

ในตอนต้นที่ 1 ผู้วิจัยพิจารณาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลนครนายก ประกอบด้วย อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน และระยะเวลาในการทำงาน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 7-10

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาล
โรงพยาบาลนครนายก จำแนกตาม อายุ

| อายุ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------|-------|--------|
| ต่ำกว่า 30 ปี | 13 | 7.65 |
| 31-40 ปี | 55 | 32.35 |
| 41-50 ปี | 72 | 42.35 |
| 51-60 ปี | 30 | 17.65 |
| รวม | 170 | 100.00 |

จากตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาล
โรงพยาบาลนครนายก จำแนกตาม อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี
มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.35 รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.35 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี
น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาล
โรงพยาบาลนครนายก จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------|-------|--------|
| 10,001-20,000 บาท | 6 | 3.53 |
| 20,001-30,000 บาท | 54 | 31.76 |
| 30,001-40,000 บาท | 57 | 33.53 |
| 40,001 บาทขึ้นไป | 53 | 31.18 |
| รวม | 170 | 100.00 |

จากตารางที่ 8 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาล
โรงพยาบาลนครนายก จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ
ส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.53 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.76 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท
น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาล
โรงพยาบาลนครนายก จำแนกตาม สายการทำงาน

| สายงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|--|------------|--------------|
| กรณีปฏิบัติงานในเวลาราชการ (เวรเช้า) | 24 | 14.12 |
| กลุ่มการพยาบาล | 2 | 1.18 |
| แผนกผู้ป่วยนอก | 9 | 5.29 |
| ไตเทียม | 1 | 0.59 |
| จ่ายกลาง | 1 | 0.59 |
| สุขภาพจิต | 2 | 1.18 |
| เวชกรรมสังคม | 6 | 3.53 |
| การควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ (IC) | 1 | 0.59 |
| อาชีวอนามัย | 1 | 0.59 |
| ศูนย์ประกัน | 1 | 0.59 |
| กรณีปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการ (เวรเช้า, เวรบ่าย, เวรดึก) | 146 | 85.88 |
| ศัลยกรรมชาย | 9 | 5.29 |
| ศัลยกรรมหญิง | 10 | 5.88 |
| ศัลยกรรมกระดูก | 8 | 4.71 |
| อายุรกรรมชาย | 10 | 5.88 |
| อายุรกรรมหญิง | 10 | 5.88 |
| กุมารเวชกรรม | 10 | 5.88 |
| สูติ-นรีเวชกรรม | 10 | 5.88 |

ตารางที่ 9 (ต่อ)

| หน่วยงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| กรณีปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการ | | |
| พิเศษน้ำใจ 4 | 4 | 2.35 |
| พิเศษน้ำใจ 5 | 4 | 2.35 |
| พิเศษไมตรี 4 | 4 | 2.35 |
| พิเศษไมตรี 5 | 4 | 2.35 |
| พิเศษบริพัตร | 5 | 2.94 |
| พิเศษสงฆ์อาพาต | 6 | 3.53 |
| จักษุ | 5 | 2.94 |
| อุบัติเหตุและฉุกเฉิน (ER) | 13 | 7.65 |
| หอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) | 15 | 8.82 |
| ห้องผ่าตัด (OR) | 9 | 5.29 |
| วิสัญญี | 9 | 5.29 |
| รวม | 170 | 100.00 |

จากตารางที่ 9 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาล
 โรงพยาบาลนครนายก จำแนกตามสายการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่
 ปฏิบัติงาน สายการทำงานที่มีการปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการ มากที่สุด ได้แก่ สายงาน
 ศัลยกรรมชาย ศัลยกรรมหญิง ศัลยกรรมกระดูก อายุรกรรมชาย อายุรกรรมหญิง กุมารเวชกรรม
 สูติ-นรีเวชกรรม พิเศษน้ำใจ 4, 5 พิเศษไมตรี 4, 5 พิเศษบริพัตร พิเศษสงฆ์อาพาต จักษุ อุบัติเหตุ
 และฉุกเฉิน (ER) หอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) ห้องผ่าตัด (OR) และวิสัญญี คิดเป็นร้อยละ 85.88 รองลงมา
 คือ สายการทำงานที่มีการปฏิบัติงานในเวลาราชการ ได้แก่ สายงาน กลุ่มการพยาบาล
 แผนกผู้ป่วยนอก ไตเทียม จำยกลาง สุขภาพจิต เวชกรรมสังคม การควบคุมและป้องกัน
 การติดเชื้อ (IC) อาชีวอนามัย และศูนย์ประกัน คิดเป็นร้อยละ 14.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาล
โรงพยาบาลนครนายก จำแนกตาม ระยะเวลาการทำงาน

| ระยะเวลาการทำงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------|-------|--------|
| 1-10 ปี | 28 | 16.47 |
| 11-20 ปี | 75 | 44.12 |
| 21-30 ปี | 61 | 30.00 |
| 31-40 ปี | 16 | 9.41 |
| รวม | 170 | 100.00 |

จากตารางที่ 10 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาล
โรงพยาบาลนครนายก จำแนกตาม ระยะเวลาการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ
ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.12 รองลงมา มีระยะเวลาการทำงาน
21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00 และมีระยะเวลาการทำงาน 31-40 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.41
ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครอบครัว

ในตอนี่ 2 ผู้ศึกษาพิจารณาสัมพันธภาพในครอบครัว ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ
ในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลนครนายก ประกอบด้วย ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่
สัมพันธภาพในด้านของการใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครัวทั้งกิจกรรม
ในบ้านและนอกบ้าน สัมพันธภาพในด้านของการพูดคุย ปรึกษาหารือ และตัดสินใจในเรื่องสำคัญ
ต่าง ๆ ของสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพสมาชิกในครอบครัวแสดงออกซึ่งความรัก
และความเอื้ออาทรต่อกัน ทั้งทางกาย วาจา ใจ ของสมาชิกในครอบครัว และสัมพันธภาพ
ในด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัว ดังแสดงรายละเอียด
ในตารางที่ 11-18

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม สัมพันธภาพ
ในครอบครัว ในด้านของการใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิก
ในครอบครัวทั้งกิจกรรมในบ้านและนอกบ้าน

| รูปแบบกิจกรรม | ระดับการปฏิบัติ | | |
|---|-----------------|----------------|---------------|
| | ไม่ได้ปฏิบัติ | บางครั้ง | ประจำ |
| 1.1 รับประทานอาหารร่วมกัน | 7 (4.12) | 97 (57.06) | 66 (38.82) |
| 1.2 ทำงานบ้าน ทำความสะอาดบ้าน หรือ ทำกับข้าวร่วมกัน เป็นต้น | 15 (8.82) | 111 (65.29) | 44 (25.88) |
| 1.3 ทำกิจกรรมนันทนาการ พักผ่อนหย่อน ใจ ดูโทรทัศน์ และฟังวิทยุร่วมกัน | 6 (3.53) | 95 (55.88) | 69 (40.59) |
| 1.4 ออกกำลังกาย และเล่นกีฬาประเภท ต่าง ๆ ร่วมกัน | 53 (31.18) | 104 (61.18) | 13 (7.65) |
| 1.5 พักผ่อนหย่อนใจนอกบ้านร่วมกัน เช่น เที่ยว ฟังเพลง ดูหนัง เที่ยวพิพิธภัณฑ์ | 20 (11.76) | 114 (67.06) | 36 (21.18) |
| 1.6 เยี่ยมญาติมิตรและเพื่อนฝูงที่อาศัย อยู่ที่อื่น ๆ หรือต่างจังหวัด | 26 (15.29) | 121 (71.18) | 23 (13.53) |
| 1.7 ร่วมพิธีกรรมหรืองานบุญในโอกาส ต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานบวช งานศพ เป็นต้น | 7 (4.12) | 129 (75.88) | 34 (20.00) |
| 1.8 ร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา และประเพณีต่าง ๆ | 18 (10.59) | 123 (72.35) | 18 (10.59) |
| 1.9 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อ สาธารณะ เช่น ช่วยปลูกต้นไม้ กวาดถนน และขุด ลอกคูคลอง เป็นต้น | 81 (47.65) | 80 (47.06) | 9 (5.29) |

จากตารางที่ 11 พบว่า สัมพันธภาพในด้านของการใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกัน
ของสมาชิกในครอบครัวทั้งกิจกรรมในบ้านและนอกบ้าน กิจกรรมที่ส่วนใหญ่สมาชิกในครอบครัว
ได้ทำร่วมกันเป็นประจำ ได้แก่ ทำกิจกรรมนันทนาการ พักผ่อนหย่อนใจ ดูโทรทัศน์ และฟังวิทยุ
ร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 40.59 รองลงมาคือ รับประทานอาหารร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 38.82
และอันดับสุดท้ายคือ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ เช่น ช่วยปลูกต้นไม้ กวาดถนน

และชุด ลอกกุศโลง เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 5.29 ตามลำดับ

ในทางตรงข้ามกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ เช่น ช่วยปลูกต้นไม้ กวาดถนน และชุดลอกกุศโลง เป็นต้น เป็นกิจกรรมที่ส่วนใหญ่สมาชิกไม่ได้ปฏิบัติร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 47.65 และกิจกรรมที่สมาชิกส่วนใหญ่ทำร่วมกันเป็นบางครั้ง ได้แก่ ร่วมพิธีกรรม หรืองานบุญ ในโอกาสต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานบวช งานศพ เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 75.88 รองลงมาคือ ร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา และประเพณีต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 72.35 และอันดับสุดท้ายคือเยี่ยมญาติมิตรและเพื่อนฝูงที่อาศัยอยู่ที่อื่น ๆ หรือต่างจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 71.18 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามสัมพันธภาพ

ในครอบครัว ในด้านของการพูดคุย ปรัชญาหรือ และตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ของสมาชิกในครอบครัว

| รูปแบบกิจกรรม | ระดับการปฏิบัติ | | |
|--|-----------------|---------------|----------------|
| | ไม่ได้ปฏิบัติ | บางครั้ง | ประจำ |
| 2.1 สมาชิกในครอบครัวสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ | 3 (1.76) | 63 (37.06) | 104 (61.18) |
| 2.2 สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วม/ช่วยกันในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญของครอบครัว | 9 (5.29) | 65 (38.24) | 96 (65.47) |
| 2.3 ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ สมาชิกในครอบครัวจะพูดคุยกันเอง | 2 (1.18) | 57 (33.53) | 111 (65.29) |
| 2.4 เมื่อมีปัญหา สมาชิกในครอบครัวจะพูดคุยกันจนได้ทางออกที่พอใจ | 6 (3.53) | 70 (41.18) | 94 (55.29) |
| 2.5 สมาชิกในครอบครัวช่วยกันหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา | 8 (4.71) | 85 (50.00) | 77 (45.29) |
| 2.6 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น สมาชิกในครอบครัวจะประนีประนอมหรือตกลงกันได้ | 5 (2.94) | 65 (38.24) | 100 (58.82) |
| 2.7 สมาชิกในครอบครัวรู้สึกสนิทกับคนนอกบ้านมากกว่า | 83 (48.82) | 74 (43.53) | 13 (7.56) |

ตารางที่ 12 (ต่อ)

| รูปแบบกิจกรรม | ระดับการปฏิบัติ | | |
|--|-----------------|----------------|---------------|
| | ไม่ได้ปฏิบัติ | บางครั้ง | ประจำ |
| 2.8 สมาชิกในครอบครัวมักจะพูดคุยหรือปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับคนอื่นมากกว่าสมาชิกในครอบครัว | 74 (43.53) | 82 (48.24) | 14 (8.24) |
| 2.9 สมาชิกในครอบครัวต่างคนต่างทำตามความพอใจของตนเอง | 41 (24.12) | 110 (64.71) | 19 (11.18) |
| 2.10 สมาชิกในครอบครัวไม่สนใจซึ่งกันและกัน | 108 (63.53) | 58 (34.12) | 4 (2.35) |
| 2.11 เวลาคิดจะทำอะไรทั้งครอบครัวเป็นเรื่องที่ลำบากใจ | 76 (44.71) | 87 (51.18) | 7 (4.12) |
| 2.12 สมาชิกในครอบครัวไม่กล้าหรือลำบากใจที่จะพูดถึงสิ่งที่อยู่ในใจตนเอง | 58 (34.12) | 107 (62.94) | 5 (2.94) |
| 2.13 สมาชิกในครอบครัวมักแบ่งพวกมากกว่าจะร่วมกันทำกิจกรรมทั้งครอบครัว | 113 (66.47) | 53 (31.18) | 4 (2.35) |
| 2.14 เป็นเรื่องยากที่จะเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ/ ข้อตกลงในบ้าน | 70 (41.18) | 96 (56.47) | 4 (2.35) |

หมายเหตุ: ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14

จากตารางที่ 12 พบว่า ในครอบครัวด้านการพูดคุย ปรึกษาหารือ และตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ของสมาชิกในครอบครัว กิจกรรมที่ส่วนใหญ่สมาชิกในครอบครัวได้ทำร่วมกัน ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วม/ ช่วยกันในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญของครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 65.47 รองลงมาคือ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ สมาชิกในครอบครัวจะพูดคุยกันเอง คิดเป็นร้อยละ 65.29 และอันดับสุดท้ายคือ สมาชิกในครอบครัวไม่สนใจซึ่งกันและกัน สมาชิกในครอบครัวมักแบ่งพวกมากกว่าจะร่วมกันทำกิจกรรมทั้งครอบครัว เป็นเรื่องยากที่จะเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ/ ข้อตกลงในบ้าน คิดเป็นร้อยละ 2.35 ตามลำดับ

ในทางตรงข้ามสมาชิกในครอบครัวมักแบ่งพวกมากกว่าจะร่วมกันทำกิจกรรมทั้งครอบครัว เป็นกิจกรรมที่ส่วนใหญ่สมาชิก ไม่ได้ปฏิบัติร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 66.47 และกิจกรรมที่สมาชิกส่วนใหญ่ทำร่วมกันเป็นบางครั้ง ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวต่างคนต่างทำตามความพอใจของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 64.71 รองลงมาคือ สมาชิกในครอบครัวไม่กล้าหรือ

ลำบากใจที่จะพูดถึงสิ่งที่อยู่ในใจตนเอง คิดเป็นร้อยละ 62.94 และ เวลาคิดจะทำอะไรทั้งครอบครัว เป็นเรื่องที่น่าลำบากใจ คิดเป็นร้อยละ 51.18 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม ช่องทางการติดต่อสื่อสาร

| ช่องทางการติดต่อสื่อสาร | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------|-------|--------|
| ไม่มีการติดต่อสื่อสาร | 10 | 5.88 |
| มีการติดต่อสื่อสาร | 160 | 94.11 |
| 1. โทรศัพท์ | 139 | 81.76 |
| 2. จดหมาย | 4 | 2.35 |
| 3. อินเทอร์เน็ต/ อีเมลล์ | 17 | 10.00 |
| รวม | 170 | 100.00 |

จากตารางที่ 12 พบว่า การพูดคุยปรึกษาหารือ มีส่วนร่วมกันตัดสินใจในเรื่องสำคัญของสมาชิก เป็นสิ่งสำคัญมากที่ใช้วัดสัมพันธภาพในครอบครัวของคนไทย ถึงแม้ว่าสมาชิกในครอบครัวจะไปปฏิบัติงานหรือภารกิจที่ใดชั่วคราวก็ยังสามารถพูดคุยปรึกษาหารือกันได้ ทางโทรศัพท์เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 81.76 ของครอบครัว

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามสัมพันธภาพในครอบครัว ในด้านสมาชิกในครอบครัวแสดงออกซึ่งความรักและความเอื้ออาทรต่อกัน ทั้งทางกาย วาจา ใจ ของสมาชิกในครอบครัว

| รูปแบบกิจกรรม | ระดับการปฏิบัติ | | |
|---|-----------------|---------------|----------------|
| | ไม่ได้ปฏิบัติ | บางครั้ง | ประจำ |
| 3.1 สมาชิกในครอบครัวแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใย และเอื้ออาทรต่อกันด้วยคำพูดและการปฏิบัติอยู่เสมอ | 5 (2.94) | 67 (39.41) | 98 (57.65) |
| 3.2 สมาชิกในครอบครัวให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน | 4 (2.35) | 28 (16.47) | 138 (81.18) |

ตารางที่ 14 (ต่อ)

| รูปแบบกิจกรรม | ระดับการปฏิบัติ | | |
|---|-----------------|---------------|----------------|
| | ไม่ได้ปฏิบัติ | บางครั้ง | ประจำ |
| 3.3 สมาชิกในครอบครัวดูแลเอาใจใส่ ต่อกันทั้งในยามปกติ เจ็บป่วย และเมื่อมีปัญหา | 1 (0.59) | 30 (17.65) | 139 (81.76) |
| 3.4 สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจ ซึ่งกันและกันในการดำเนินชีวิต ด้วยคำพูด หรือการกระทำที่ก่อให้เกิดกำลังใจ | 3 (1.76) | 48 (28.24) | 119 (70.00) |

จากตารางที่ 14 พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวด้านสมาชิกในครอบครัวแสดงออกซึ่งความรักและความเอื้ออาทรต่อกัน ทั้งทางกาย วาจา ใจ ของสมาชิกในครอบครัว กิจกรรมที่ส่วนใหญ่สมาชิกในครอบครัวได้ทำร่วมกันเป็นประจำ ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวดูแลเอาใจใส่ต่อกันทั้งในยามปกติ เจ็บป่วย และเมื่อมีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 81.76 รองลงมาคือ สมาชิกในครอบครัวให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน คิดเป็นร้อยละ 81.18 และอันดับสุดท้ายคือ สมาชิกในครอบครัวแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใย และเอื้ออาทรต่อกันด้วยคำพูดและการปฏิบัติ อยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 57.65 ตามลำดับ

ในทางตรงกันข้ามสมาชิกในครอบครัวแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใย และเอื้ออาทรต่อกันด้วยคำพูดและการปฏิบัติอยู่เสมอ เป็นกิจกรรมที่ส่วนใหญ่สมาชิก ไม่ได้ปฏิบัติร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 2.94 และกิจกรรมส่วนใหญ่ที่สมาชิกทำร่วมกันเป็นบางครั้ง ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใย และเอื้ออาทรต่อกันด้วยคำพูดและการปฏิบัติอยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 39.41 รองลงมาคือ สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการดำเนินชีวิต ด้วยคำพูดหรือการกระทำที่ก่อให้เกิดกำลังใจ คิดเป็นร้อยละ 28.24 และอันดับสุดท้าย คือ สมาชิกในครอบครัวให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน คิดเป็นร้อยละ 16.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม ปัญหาหรือข้อขัดแย้ง
ภายในครอบครัว

| ปัญหาหรือข้อขัดแย้งภายในครอบครัว | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------------------|-------|--------|
| ไม่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้ง | 57 | 33.53 |
| มีปัญหาหรือข้อขัดแย้ง | 113 | 66.46 |
| ไม่ตอบ | 12 | 7.06 |
| 1. เงินทอง | 17 | 10.00 |
| 2. คู่สาว | 5 | 2.94 |
| 3. ลูก | 9 | 5.29 |
| 4. งาน | 6 | 3.53 |
| 5. การเจ็บป่วย | 6 | 3.53 |
| 6. การพุดจา | 20 | 11.76 |
| 7. ทักษะคติ/ ความเห็นไม่ตรงกัน | 38 | 22.35 |
| รวม | 170 | 100.00 |

จากตารางที่ 15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ มีปัญหาในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 66.46 โดยเมื่อพิจารณาถึงปัญหาหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ส่วนใหญ่เป็นปัญหา ด้านทัศนคติและความคิดเห็นไม่ตรงกัน คิดเป็นร้อยละ 22.35 รองลงมาเป็นปัญหา การพุดจา เงินทอง และปัญหาเรื่องลูก คิดเป็นร้อยละ 11.76, 10.00 และ 5.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม วิธีการแก้ไขปัญหา
หรือข้อขัดแย้งภายในครอบครัว

| รูปแบบกิจกรรม | ระดับการปฏิบัติงาน | | |
|--|--------------------|---------------|---------------|
| | ไม่ได้ปฏิบัติ | บางครั้ง | ประจำ |
| 3.6 สมาชิกในครอบครัวของท่าน แก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งภายในครอบครัวด้วยวิธีการใด | | | |
| 3.6.1 ปรีกษาหารือกัน | 0 (0.00) | 59 (52.21) | 54 (47.79) |

ตารางที่ 16 (ต่อ)

| รูปแบบกิจกรรม | ระดับการปฏิบัติงาน | | |
|----------------------------|--------------------|---------------|---------------|
| | ไม่ได้ปฏิบัติ | บางครั้ง | ประจำ |
| 3.6.2 พุดคุยกันด้วยเหตุผล | 1 (0.88) | 55 (48.67) | 57 (50.44) |
| 3.6.3 รับฟังความคิดเห็นกัน | 3 (2.65) | 49 (43.37) | 61 (53.98) |
| 3.6.4 ทำร้ายร่างกาย ตบตี | 102 (90.27) | 8 (7.08) | 3 (2.65) |
| 3.6.5 โต้เถียง ประชด คำทอ | 57 (50.44) | 50 (44.25) | 6 (5.31) |

หมายเหตุ: พิจารณาเฉพาะผู้ที่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งภายในครอบครัว จำนวน 113 คน

จากตารางที่ 16 พบว่า เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งภายในครอบครัว จำนวน 113 คน พบว่า วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่ ที่ใช้เป็นประจำ ได้แก่ วิธีการรับฟังความคิดเห็น วิธีการพุดคุยกัน ด้วยเหตุผล คิดเป็นร้อยละ 53.98 50.44 และ 47.79 ตามลำดับ ส่วนวิธีการแก้ปัญห ความขัดแย้งในครอบครัวด้วยการทำร้ายร่างกาย ตบตี เป็นกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพแทบจะไม่ได้ปฏิบัติเลย คิดเป็นร้อยละ 90.27 รองลงมา คือ สมาชิกในครอบครัวที่ใช้วิธีการโต้เถียง ประชด คำทอ คิดเป็นร้อยละ 50.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม สัมพันธภาพในครอบครัว ในด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัว

| รูปแบบกิจกรรม | ระดับการปฏิบัติ | | |
|--|-----------------|---------------|----------------|
| | ไม่ได้ปฏิบัติ | บางครั้ง | ประจำ |
| 4.1 สมาชิกในครอบครัวรับผิดชอบงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี | 0 (0.00) | 50 (29.41) | 120 (70.59) |

ตารางที่ 17 (ต่อ)

| รูปแบบกิจกรรม | ระดับการปฏิบัติ | | |
|--|-----------------|---------------|----------------|
| | ไม่ได้ปฏิบัติ | บางครั้ง | ประจำ |
| 4.2 สมาชิกในครอบครัวร่วมกันรับผิดชอบ งานของครอบครัว | 4 (2.35) | 41 (24.12) | 125 (73.53) |
| 4.3 สมาชิกในครอบครัวช่วยแบ่งเบาภาระ ซึ่งกันและกัน | 3 (1.76) | 62 (36.47) | 105 (61.76) |
| 4.4 สมาชิกในครอบครัวได้รับการอบรม สั่งสอน คุณ德 ปลูกฝัง และถ่ายทอด ในสิ่งที่ดีงาม | 1 (0.59) | 27 (15.88) | 142 (83.53) |
| 4.5 สมาชิกในครอบครัวเป็นแบบอย่างที่ดี ในการดำเนินชีวิตให้แก่กันและกัน | 2 (1.18) | 35 (20.59) | 133 (78.24) |
| 4.6 สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วม ในการกำหนดกฎระเบียบหรือข้อตกลง ภายในบ้าน | 4 (2.35) | 58 (34.12) | 108 (63.53) |
| 4.7 กฎของบ้านเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ในครอบครัว | 12 (7.06) | 50 (29.41) | 108 (63.53) |

จากตารางที่ 17 พบว่า การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัว กิจกรรมที่ส่วนใหญ่สมาชิกในครอบครัวได้ทำร่วมกันเป็นประจำ ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวได้รับการอบรมสั่งสอน คุณ德 ปลูกฝัง และถ่ายทอดในสิ่งที่ดีงาม คิดเป็นร้อยละ 83.53 รองลงมาคือ สมาชิกในครอบครัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตให้แก่กันและกัน คิดเป็นร้อยละ 78.24 และอันดับสุดท้ายคือ สมาชิกในครอบครัวช่วยแบ่งเบาภาระซึ่งกันและกัน คิดเป็นร้อยละ 61.76 ตามลำดับ

ในทางตรงข้ามกฎของบ้านเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในครอบครัว เป็นกิจกรรมที่ส่วนใหญ่สมาชิก ไม่ได้ปฏิบัติร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 7.06 และกิจกรรมส่วนใหญ่ที่สมาชิกทำร่วมกันเป็นบางครั้ง ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวช่วยแบ่งเบาภาระซึ่งกันและกัน คิดเป็นร้อยละ 36.47 รองลงมาคือ สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบหรือข้อตกลงภายในบ้าน คิดเป็นร้อยละ 34.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 สรุปภาพรวมของสัมพันธภาพในครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลนครนายก

| สัมพันธภาพในครอบครัว | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| สัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดี (ระดับคะแนน อยู่ต่ำกว่า P_{25}) | 0 | 0.00 |
| สัมพันธภาพในครอบครัวปานกลาง (ระดับคะแนน อยู่ระหว่าง P_{25} - P_{75}) | 86 | 50.59 |
| สัมพันธภาพในครอบครัวดี (ระดับคะแนน อยู่สูงกว่า P_{75}) | 84 | 49.41 |
| รวม | 170 | 100.00 |

หมายเหตุ: P_{25} = คะแนนสัมพันธภาพ อยู่ในระดับ 60 คะแนน

P_{75} = คะแนนสัมพันธภาพ อยู่ในระดับ 100 คะแนน

จากตารางที่ 18 พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายกของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีสัมพันธภาพในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 50.59 รองลงมา คือ สัมพันธภาพในครอบครัวดี คิดเป็นร้อยละ 49.41 และสัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดี คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับองค์กร

ในตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน และเงินเดือน หรือค่าตอบแทน ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 19-26

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยระดับองค์กรเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน

| นโยบายและ การบริหารงาน | สภาพความเป็นจริง | | | | | (\bar{X}) | SD | แปล ความ | อันดับ |
|--|-------------------|----------------|---------------|--------------|----------------|-------------|------|-------------|--------|
| | จริง มากที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริง เลย | | | | |
| | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | | | |
| 1. องค์กรของท่าน กำหนดนโยบาย ทั้งหมดไว้ อย่างชัดเจน เพื่อความสะดวก ในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ | 19 (11.18) | 110 (64.71) | 33 (19.41) | 7 (4.12) | 1 (0.59) | 3.82 | 0.70 | มาก | 2 |
| 2. องค์กรของท่าน กำหนดระเบียบ การปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน | 21 (12.35) | 114 (67.06) | 27 (15.88) | 8 (4.71) | 0 (0.00) | 3.87 | 0.68 | มาก | 1 |
| 3. องค์กรของท่าน มีการสื่อสาร ด้านนโยบาย และแนวทาง การดำเนินงานให้ บุคลากรรับทราบ อย่างรวดเร็ว และเหมาะสม | 13 (7.56) | 99 (58.24) | 46 (27.06) | 11 (6.47) | 1 (0.59) | 3.66 | 0.74 | มาก | 3 |
| รวม | | | | | | 3.78 | 0.71 | มาก | |

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยระดับองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ เห็นว่า นโยบายและการบริหารงานมีความเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.71$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า องค์กรของท่านกำหนดระเบียบการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.68$) รองลงมา คือ องค์กร

ของท่านกำหนดนโยบายทั้งหมดไว้อย่างชัดเจนเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.70$) และอันดับสุดท้าย คือ องค์กรของท่านมีการสื่อสารด้านนโยบายและแนวทางการดำเนินงานให้บุคลากรรับทราบอย่างรวดเร็วและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.74$)

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยระดับองค์กรเกี่ยวกับลักษณะของงาน

| ลักษณะของงาน | สภาพความเป็นจริง | | | | | (\bar{X}) | SD | แปลความ | อันดับ |
|--|------------------|----------------|---------------|--------------|-------------|-------------|------|---------|--------|
| | จริงมากที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริงเลย | | | | |
| | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | | | |
| 4. ท่านมีความพึงพอใจต่องานในหน้าที่ในปัจจุบัน | 21 (12.35) | 106 (62.35) | 34 (20.00) | 7 (4.12) | 2 (1.18) | 3.81 | 0.75 | มาก | 1 |
| 5. องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานตรงตามความสามารถของบุคลากร | 13 (7.65) | 109 (64.12) | 38 (22.35) | 6 (3.35) | 4 (2.35) | 3.71 | 0.76 | มาก | 3 |
| 6. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ | 16 (9.41) | 108 (63.53) | 34 (20.00) | 11 (6.47) | 1 (0.59) | 3.75 | 0.74 | มาก | 2 |
| | | รวม | | | | 3.76 | 0.75 | มาก | |

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยระดับองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ เห็นว่า ลักษณะงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.75$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ มีความพึงพอใจต่องานในหน้าที่ในปัจจุบัน เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.75$) รองลงมา คือ องค์กรเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.74$) และอันดับสุดท้าย คือ องค์กรมีการมอบหมายงานตรงตามความสามารถของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.74$)

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยระดับองค์กรเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

| ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน | สภาพความเป็นจริง | | | | | (\bar{X}) | SD | แปลความ | อันดับ |
|---|------------------|----------------|---------------|-------------|-------------|-------------|------|---------|--------|
| | จริงมากที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริงเลย | | | | |
| | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | | | |
| 7. ท่านได้รับ ความช่วยเหลือ และสนับสนุน ในการทำงานจาก ผู้บังคับบัญชา ในองค์กร เป็นอย่างดี | 21 (12.35) | 98 (57.65) | 43 (25.29) | 7 (4.12) | 1 (0.59) | 3.77 | 0.74 | มาก | 5 |
| 8. ท่านได้รับ ความช่วยเหลือ และสนับสนุน ในการทำงานจาก เพื่อนร่วมงาน ในองค์กร เป็นอย่างดี | 22 (12.94) | 109 (64.12) | 36 (21.18) | 3 (1.76) | 0 (0.00) | 3.88 | 0.63 | มาก | 1 |

ตารางที่ 21 (ต่อ)

| ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงาน | สภาพความเป็นจริง | | | | | (\bar{X}) | SD | แปล ความ | อันดับ |
|---|-------------------|----------------|---------------|-------------|----------------|-------------|------|-------------|--------|
| | จริง มากที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริง เลย | | | | |
| | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | | | |
| 9. ท่านได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาในองค์กรเป็นอย่างดี | 13 (7.65) | 113 (66.47) | 38 (22.35) | 6 (3.53) | 0 (0.00) | 3.78 | 0.63 | มาก | 4 |
| 10. ในองค์กรของท่านให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน | 17 (10.00) | 114 (67.06) | 34 (20.00) | 4 (2.35) | 1 (0.59) | 3.84 | 0.65 | มาก | 3 |
| 11. ท่านมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมในองค์กรได้เป็นอย่างดี | 15 (8.82) | 118 (69.41) | 34 (20.00) | 3 (1.76) | 0 (0.00) | 3.85 | 0.58 | มาก | 2 |

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยระดับองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมาก ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.65$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรเป็นอย่างดี เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.63$) รองลงมา คือ ความสามารถในการทำงานเป็นทีมในองค์กรได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.58$) และอันดับสุดท้าย คือ กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาในองค์กรเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.74$)

ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยระดับองค์กรเกี่ยวกับ
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

| ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน | สภาพความเป็นจริง | | | | | (\bar{X}) | SD | แปล ความ | อันดับ | |
|---|-------------------|---------------|---------------|--------------|----------------|-------------|------|-------------|--------|--|
| | จริง มากที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริง เลย | | | | | |
| | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | | | | |
| 12. ระบบ การพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งขององค์กร มีความเหมาะสม ยุติธรรม | 8 (4.71) | 86 (50.59) | 54 (31.76) | 14 (8.24) | 8 (4.71) | 3.42 | 0.89 | มาก | 3 | |
| 13. องค์กร ของท่านมี การสนับสนุน ให้ท่านมีโอกาสไป ศึกษาดูงาน และฝึกอบรม | 16 (9.41) | 97 (57.06) | 42 (24.71) | 12 (7.06) | 3 (1.76) | 3.65 | 0.82 | มาก | 1 | |
| 14. องค์กร ของท่าน มีการสนับสนุน ให้ท่านมีโอกาสไป ศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น | 12 (7.06) | 87 (51.18) | 54 (31.76) | 13 (7.56) | 4 (2.35) | 3.53 | 0.83 | มาก | 2 | |
| | | | | | | รวม | 3.53 | 0.85 | มาก | |

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัจจัยระดับองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่ม
ตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมกลุ่ม
ตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาก ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.85$)
เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานและฝึกอบรม
เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.82$) รองลงมา คือ องค์กรมีการสนับสนุน
ให้ท่านมีโอกาสไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.83$) และอันดับ

สุดท้าย คือ ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขององค์กรมีความเหมาะสมยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42, SD = 0.89$)

ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยระดับองค์กรเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ

| การได้รับการยอมรับ นับถือ | สภาพความเป็นจริง | | | | | (\bar{X}) | SD | แปล ความ | อันดับ |
|--|-------------------|----------------|---------------|-------------|----------------|-------------|------|-------------|--------|
| | จริง มากที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริง เลย | | | | |
| | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | | | |
| 15. ท่านได้รับ มอบหมายงาน ที่สำคัญจาก ผู้บังคับบัญชา | 13 (7.65) | 123 (72.35) | 32 (18.82) | 2 (1.18) | 0 (0.00) | 3.86 | 0.54 | มาก | 1 |
| 16. ท่านได้รับ มอบหมายงาน ที่สำคัญจากเพื่อน ร่วมงาน | 9 (5.29) | 130 (76.47) | 30 (17.65) | 1 (0.59) | 0 (0.00) | 3.86 | 0.49 | มาก | 1 |
| 17. เพื่อนร่วมงาน ยอมรับ ในความสามารถ ของท่านโดย การขอคำปรึกษา/ ขอคำแนะนำ ในการทำงาน | 7 (4.12) | 129 (75.88) | 33 (19.41) | 1 (0.59) | 0 (0.00) | 3.84 | 0.48 | มาก | 3 |

ตารางที่ 23 (ต่อ)

| การได้รับการยอมรับ นับถือ | สภาพความเป็นจริง | | | | | (\bar{X}) | SD | แปล ความ | อันดับ |
|--|-------------------|----------------|---------------|-------------|----------------|-------------|------|-------------|--------|
| | จริง มากที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริง เลย | | | | |
| | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | | | |
| 18. ผู้ได้บังคับบัญชา ยอมรับใน ความสามารถ ของท่านโดย การขอคำปรึกษา/ ขอคำแนะนำ ในการทำงาน | 6 (3.53) | 125 (73.53) | 38 (22.35) | 1 (0.59) | 0 (0.00) | 3.79 | 0.52 | มาก | 4 |
| รวม | | | | | | 3.84 | 0.51 | มาก | |

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยระดับองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.51$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.49$) รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.54$) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของท่าน โดยการขอคำปรึกษา/ ขอคำแนะนำในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.52$)

ตารางที่ 24 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยระดับองค์กรเกี่ยวกับ
สภาพการทำงาน

| สภาพการทำงาน | สภาพความเป็นจริง | | | | | (\bar{X}) | SD | แปลความ | อันดับ |
|---|-------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|-------------|------|---------|--------|
| | จริง มากที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริง เลย | | | | |
| | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | | | |
| 19. ในองค์กร ของท่านได้รับ ความสะดวกสบาย และคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน | 8 (4.71) | 86 (50.59) | 61 (35.88) | 10 (5.88) | 5 (2.94) | 3.48 | 0.80 | มาก | 1 |
| 20. สภาพแวดล้อม โดยทั่วไป ในที่ทำงาน เช่น สภาพขององค์กร แสง เสียง กลิ่น อากาศ ความสะดวก มีความเหมาะสม | 7 (4.12) | 75 (44.12) | 54 (31.76) | 27 (15.88) | 7 (4.12) | 3.28 | 0.92 | ปานกลาง | 4 |
| 21. ที่ทำงาน ของท่านเป็น สัดส่วนแยก จากส่วนให้บริการ ผู้ป่วย | 9 (5.29) | 89 (52.35) | 49 (28.82) | 14 (8.24) | 9 (5.29) | 3.44 | 0.92 | มาก | 2 |
| 22. ภายในองค์กร มีสิ่งเอื้ออำนวย ความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน | 7 (4.12) | 68 (40.00) | 69 (40.59) | 19 (11.18) | 7 (4.12) | 3.29 | 0.87 | ปานกลาง | 3 |
| | | | รวม | | | 3.37 | 0.88 | มาก | |

จากตารางที่ 24 พบว่า ปัจจัยระดับองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 3.37, SD = 0.88$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ในองค์กรได้รับความสะดวกสบาย และคล่องตัวในการปฏิบัติงานเป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48, SD = 0.80$) รองลงมา คือ ที่ทำงานเป็นสัดส่วนแยกจากส่วนให้บริการผู้ป่วย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44, SD = 0.92$) และอันดับสุดท้าย คือ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงาน เช่น สภาพขององค์กร แสง เสียง กลิ่น อากาศ ความสะดวก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28, SD = 0.92$)

ตารางที่ 25 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยระดับองค์กรเกี่ยวกับเงินเดือน หรือ ค่าตอบแทน

| เงินเดือน หรือ ค่าตอบแทน | สภาพความเป็นจริง | | | | | (\bar{X}) | SD | แปลความ | อันดับ |
|--|-------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|-------------|------|---------|--------|
| | จริง มากที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริง เลย | | | | |
| | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | | | |
| 23. องค์กรมี ผลตอบแทนจาก การทำงาน เช่น รายได้ประจำ เงิน บำเหน็จ เงิน ล่วงเวลา ระบุไว้ อย่างชัดเจน | 18 (10.59) | 98 (57.65) | 41 (24.12) | 10 (5.88) | 3 (1.76) | 3.69 | 0.81 | มาก | 1 |
| 24. ในองค์กรของ ท่านมีการจัดสรร สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้จาก การปฏิบัติงาน อย่างเท่าเทียมกัน ทุกระดับ | 10 (5.88) | 82 (48.24) | 47 (27.65) | 22 (12.94) | 9 (5.29) | 3.36 | 0.97 | ปานกลาง | 4 |

ตารางที่ 25 (ต่อ)

| เงินเดือน หรือ ค่าตอบแทน | สภาพความเป็นจริง | | | | | (\bar{X}) | SD | แปลความ | อันดับ |
|---|-------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|-------------|------|---------|--------|
| | จริง มากที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริง เลย | | | | |
| | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | | | |
| 25. ท่านได้รับ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ตามความคาดหวัง ในแต่ละครั้ง ของการปรับขึ้น เงินเดือน | 8 (4.71) | 83 (48.82) | 58 (34.12) | 15 (8.82) | 6 (3.53) | 3.42 | 0.85 | มาก | 3 |
| 26. เงินเดือน ค่าจ้างที่องค์กรได้ จัดสรรให้แก่ท่าน สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการขึ้น พื้นฐานของท่านได้ อย่างเพียงพอใน ชีวิตประจำวัน | 11 (6.47) | 82 (48.24) | 54 (31.76) | 18 (10.59) | 5 (2.94) | 3.45 | 0.88 | มาก | 2 |
| | | | รวม | | | 3.48 | 0.88 | มาก | |

จากตารางที่ 25 พบว่า ปัจจัยระดับองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ เห็นว่าเงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.88$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น รายได้ประจำ เงินบำเหน็จ เงินล่วงเวลา ระบุไว้อย่างชัดเจน เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.81$) รองลงมา คือ เงินเดือน ค่าจ้างที่องค์กรได้จัดสรรให้แก่ท่านสามารถตอบสนองต่อความต้องการขึ้นพื้นฐานของท่านได้อย่างเพียงพอในชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.88$) และอันดับสุดท้าย คือ ในองค์กรของท่านมีการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันทุกระดับ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.97$)

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยระดับองค์กร จำแนกรายด้าน

| ปัจจัยระดับองค์กร | (\bar{X}) | SD | แปลความ | อันดับ |
|----------------------------------|---------------|------|---------|--------|
| 1. นโยบายและการบริหารงาน | 3.78 | 0.71 | มาก | 3 |
| 2. ลักษณะของงาน | 3.76 | 0.75 | มาก | 4 |
| 3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน | 3.82 | 0.65 | มาก | 2 |
| 4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.53 | 0.85 | มาก | 5 |
| 5. การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.84 | 0.51 | มาก | 1 |
| 6. สภาพการทำงาน | 3.37 | 0.88 | ปานกลาง | 7 |
| 7. เงินเดือน หรือ ค่าตอบแทน | 3.48 | 0.88 | มาก | 6 |

จากตารางที่ 26 พบว่า ปัจจัยระดับองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.51$) รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.65$) และอันดับสุดท้าย คือ สภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.88$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก

ในตอนที่ 4 ผู้วิจัยพิจารณาความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 27-31

ตารางที่ 27 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงาน
ของกุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ในด้านความพึงพอใจในชีวิต

| ด้านความพึงพอใจ ในชีวิต | สภาพความเป็นจริง | | | | | (\bar{X}) | SD | แปลความ | อันดับ |
|--|-------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|-------------|------|---------|--------|
| | จริง มากที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริง เลย | | | | |
| | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | | | |
| 1. ท่านสามารถ ดำเนินชีวิต และทำงานได้ด้วย ตนเอง | 47 (27.65) | 98 (57.65) | 24 (14.12) | 1 (0.59) | 0 (0.00) | 4.12 | 0.65 | สูง | 3 |
| 2. ท่านรู้สึก มีความภาคภูมิใจ ในตนเอง | 50 (29.41) | 98 (57.65) | 19 (11.18) | 2 (1.18) | 1 (0.59) | 4.14 | 0.70 | สูง | 1 |
| 3. ท่านมีความสุข ที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น | 53 (31.18) | 91 (53.53) | 22 (12.94) | 4 (2.35) | 0 (0.00) | 4.14 | 0.72 | สูง | 2 |
| 4. ท่านมีเวลา พักผ่อนหรือคลาย เครียด | 15 (8.82) | 65 (38.24) | 64 (37.65) | 17 (10.00) | 9 (5.29) | 3.35 | 0.96 | ปานกลาง | 5 |
| 5. ท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน | 11 (6.47) | 78 (45.88) | 66 (38.82) | 10 (5.88) | 5 (2.94) | 3.47 | 0.82 | ปานกลาง | 4 |
| | | | รวม | | | 3.84 | 0.77 | สูง | |

จากตารางที่ 27 พบว่า ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลนครนายก ในด้านความพึงพอใจในชีวิต ในภาพรวมความสุขในการทำงาน
อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.77$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจ
ในตนเอง ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.70$) อยู่ในระดับสูง เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ท่านมีความสุข
ที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.72$) อยู่ในระดับสูง และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีเวลาพักผ่อน
หรือคลายเครียด ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.96$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 28 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน
ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ในด้านความพึงพอใจในงาน

| ด้านความพึงพอใจ ในงาน | สภาพความเป็นจริง | | | | | (\bar{X}) | SD | แปลความ | อันดับ | |
|---|-------------------|---------------|---------------|--------------|----------------|-------------|------|---------|--------|--|
| | จริง มากที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริง เลย | | | | | |
| | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | | | | |
| 6. ท่านได้ ปฏิบัติงานของ ตนเองด้วยความรัก และความพึงพอใจ ในงานที่ชอบ | 22 (12.94) | 98 (57.65) | 46 (27.06) | 3 (1.76) | 1 (0.59) | 3.81 | 0.70 | สูง | 3 | |
| 7. ท่านสามารถ ทำงานที่ตนเองรัก ได้โดยไม่คิด ค่าตอบแทนใน บางโอกาสเพื่อ ให้งานสำเร็จ | 21 (12.35) | 82 (48.24) | 48 (28.24) | 16 (9.41) | 3 (1.76) | 3.60 | 0.89 | สูง | 4 | |
| 8. ท่านพอใจกับ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน | 8 (4.71) | 78 (45.88) | 65 (38.24) | 10 (5.88) | 9 (5.29) | 3.39 | 0.88 | ปานกลาง | 5 | |
| 9. ท่านรู้สึกมี ความสุขเมื่องาน ที่ท่านทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย | 40 (23.53) | 98 (57.65) | 29 (17.06) | 2 (1.18) | 1 (0.59) | 4.02 | 0.71 | สูง | 2 | |
| 10. ท่านรู้สึกว่า งานที่ท่านทำเกิด ประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม | 50 (29.41) | 98 (57.65) | 21 (12.35) | 1 (0.59) | - | 4.16 | 0.65 | สูง | 1 | |
| | | | | | | รวม | 3.80 | 0.77 | สูง | |

จากตารางที่ 28 พบว่า ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ในด้านความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.77$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.65$) อยู่ในระดับสูง เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่องานที่ท่านทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.71$) อยู่ในระดับสูง และอันดับสุดท้าย คือ ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.88$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 29 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ในด้านอารมณ์ทางบวก

| ด้านอารมณ์ ทางบวก | สภาพความเป็นจริง | | | | | (\bar{X}) | SD | แปลความ | อันดับ | |
|--|-------------------|---------------|---------------|-------------|----------------|-------------|------|---------|--------|--|
| | จริง มากที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริง เลย | | | | | |
| | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | | | | |
| 11. ท่านมีความรู้สึก เป็นสุขกับสิ่ง ที่เกิดขึ้น ในการทำงาน | 19 (11.18) | 96 (56.47) | 48 (28.24) | 6 (3.53) | 1 (0.59) | 3.74 | 0.72 | สูง | 3 | |
| 12. ท่านสนุก สนานกับ การทำงาน | 16 (9.41) | 75 (44.12) | 67 (39.41) | 8 (4.71) | 4 (2.35) | 3.54 | 0.82 | สูง | 5 | |
| 13. ท่านยิ้ม แย้มเมื่อกับ งาน ขณะปฏิบัติ งาน | 17 (10.00) | 74 (43.53) | 69 (40.59) | 9 (5.29) | 1 (0.59) | 3.57 | 0.77 | สูง | 4 | |
| 14. ท่านรัก ในวิชาชีพ ที่เลือก ทำ | 38 (22.35) | 96 (56.47) | 31 (18.24) | 4 (2.35) | 1 (0.59) | 3.98 | 0.75 | สูง | 2 | |
| 15. ท่านรับรู้ ได้ถึง ความ ดีงาม และ คุณค่า ของ งาน ที่ปฏิบัติ | 42 (24.71) | 96 (56.47) | 27 (15.88) | 3 (1.76) | 2 (1.18) | 4.02 | 0.77 | สูง | 1 | |
| | | | | | | รวม | 3.77 | 0.77 | สูง | |

จากตารางที่ 29 พบว่า ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ในด้านอารมณ์ทางบวก ในภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.77$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรับรู้ได้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.77$) อยู่ในระดับสูง เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ท่านรักในวิชาชีพ เลื่อมใสศรัทธา ในงานของตนเอง ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.75$) อยู่ในระดับสูง และอันดับสุดท้าย คือ ท่านสนุกสนานกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.82$) อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 30 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ในด้านอารมณ์ทางลบ

| ด้านอารมณ์ทางลบ | สภาพความเป็นจริง | | | | | (\bar{X}) | SD | แปลความ | อันดับ |
|---|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------|------|---------|--------|
| | จริงมากที่สุด | จริง | ไม่แน่ใจ | ไม่จริง | ไม่จริงเลย | | | | |
| | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | | | |
| 16. ท่านรู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้น ในการทำงาน | 21 (12.35) | 60 (35.29) | 61 (9.41) | 16 (9.41) | 12 (7.06) | 3.36 | 1.05 | ปานกลาง | 1 |
| 17. ท่านคับข้องใจ ในขณะที่ปฏิบัติงาน | 4 (2.35) | 23 (13.53) | 90 (52.94) | 32 (18.82) | 21 (12.35) | 2.75 | 0.92 | ปานกลาง | 2 |
| 18. ท่านเบื่อหน่าย กับงานที่ปฏิบัติ | 6 (3.53) | 21 (12.35) | 88 (51.76) | 33 (19.41) | 22 (12.94) | 2.74 | 0.96 | ปานกลาง | 3 |
| 19. ท่านเศร้าหมอง ในขณะที่ปฏิบัติงาน | 3 (1.76) | 13 (7.65) | 58 (34.12) | 50 (29.41) | 46 (27.06) | 2.31 | 1.13 | ต่ำ | 4 |
| 20. ท่านขาด การทุ่มเทและขาด ความเอาใจใส่กับ งานที่ทำ | 2 (1.18) | 18 (10.59) | 51 (30.00) | 53 (31.18) | 46 (27.06) | 2.28 | 1.01 | ต่ำ | 5 |
| | | | รวม | | | 2.69 | 1.01 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 30 พบว่า ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ในด้านอารมณ์ทางลบ ในภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.69$, $SD = 1.01$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 1.05$) อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ท่านับข้องใจในขณะปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.75$, $SD = 0.92$) อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย คือ ท่านขาดการทุ่มเทและขาดความเอาใจใส่กับงานที่ทำ ($\bar{X} = 2.28$, $SD = 1.01$) อยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 31 สรุปภาพรวมความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลนครนายก

| ความสุขในการทำงาน | (\bar{X}) | SD | แปลความ | อันดับ |
|---------------------------|---------------|------|---------|--------|
| 1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต | 3.84 | 0.77 | สูง | 1 |
| 2. ด้านความพึงพอใจในงาน | 3.80 | 0.77 | สูง | 2 |
| 3. ด้านอารมณ์ทางด้านบวก | 3.77 | 0.77 | สูง | 3 |
| 4. ด้านอารมณ์ทางด้านลบ | 3.32 | 0.99 | ปานกลาง | 4 |
| รวม | 3.68 | 0.83 | สูง | |

จากตารางที่ 31 พบว่า ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.83$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.77$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.77$) ด้านอารมณ์ทางบวก ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.77$) อยู่ในระดับสูง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านอารมณ์ทางด้านลบ ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.99$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก

ในตอนต้นที่ 5 ผู้ศึกษาพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก โดยพิจารณา ปัจจัย 3 ระดับ ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล คือ อายุ รายได้ ต่อเดือน และสายการทำงาน (ในขณะที่ระยะเวลาในการทำงานไม่นำมาวิเคราะห์ในสมการถดถอยเชิงพหุ เนื่องจากเกิดสหสัมพันธ์ระหว่างอายุและระยะเวลาการทำงาน (Multicollinearity) ดูรายละเอียดในภาคผนวก จ) ปัจจัยระดับครอบครัว คือ สัมพันธภาพในครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร คือ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 32

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลนครนายก ด้วย Multiple regression

| ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก | b | SEB | Beta | t | Sig. |
|---|---------|-------|---------|----------|-------|
| ปัจจัยระดับบุคคล | | | | | |
| 1. อายุ (age) | 0.013 | 0.005 | 0.200 | 2.752** | 0.007 |
| 2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (กลุ่มอ้างอิง: 40,001 บาทขึ้นไป) | | | | | |
| 10,001-20,000 บาท (Income 1) | 0.111 | 0.183 | 0.039 | 0.604 | 0.547 |
| 20,001-30,000 บาท (Income 2) | - 0.147 | 0.086 | - 1.131 | -1.710 | 0.089 |
| 30,001-40,000 บาท (Income 3) | - 0.173 | 0.072 | - 0.156 | -2.405* | 0.017 |
| 3. สายการทำงาน (กลุ่มอ้างอิง: กรณีปฏิบัติงาน ในเวลาราชการ) กรณีปฏิบัติงานทั้งใน และนอกเวลาราชการ (สายงาน) | | | | | |
| | - 0.244 | 0.079 | - 0.162 | -3.086** | 0.002 |

ตารางที่ 32 (ต่อ)

| ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก | b | SEB | Beta | t | Sig |
|--|----------------|----------------|--------------------|-----------------|----------------|
| ปัจจัยระดับครอบครัว | | | | | |
| สัมพันธภาพในครอบครัว (Sum family) | 0.010 | 0.003 | 0.202 | 3.775** | 0.000 |
| ปัจจัยระดับองค์กร | | | | | |
| 1. นโยบายและการบริหารงาน(ORGE) | 0.085 | 0.054 | 0.106 | 1.568 | 0.119 |
| 2. ลักษณะงาน (ORGF) | | | | | |
| 3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ORGG) | 0.139 0.103 | 0.060 0.070 | 0.176 0.106 | 2.309* 1.465 | 0.022 0.145 |
| 4. ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน (ORGH) | -0.011 | 0.052 | -0.016 | -0.218 | 0.828 |
| 5. การได้รับการยอมรับนับถือ (ORGI) | | | | | |
| 6. สภาพการทำงาน (ORGJ) | 0.104 | 0.088 | 0.083 | 1.181 | 0.240 |
| 7. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน(ORGK) | 0.029 | 0.046 | 0.041 | 0.633 | 0.528 |
| | 0.161 | 0.048 | 0.225 | 3.332** | 0.001 |
| Constant | | 0.210 | Constant | | |
| R ² | | 0.634 | R ² | | |
| F | | 19.228** | F | | |
| SE _{est} | | 0.330 | SE _{est} | | |
| Adjusted Square | | 0.604 | Adjusted Square | | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 วิเคราะห์ผลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก พบว่า

เมื่อกำหนดให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายกเป็นตัวแปรตาม และกำหนดให้ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายการทำงาน ปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้า

ในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก คิดเป็นร้อยละ 63.40 ($SE_{est} = 0.330$) ดังแสดงในสมการถดถอยเชิงพหุ ดังนี้

| | |
|-----------------------------|--|
| Unstandardized Coefficients | เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบหรือค่าจริง $\hat{Y} = 0.210 + 0.013 * age + 0.111 * income1 - 0.147 * income2 - 0.173 * income3 - 0.244 * สายงาน + 0.010 * sumfamily + 0.085 * ORGE + 0.139 * ORGF + 0.103 * ORGG - 0.011 * ORGH + 0.104 * ORGI + 0.029 * ORGJ + 0.161 * ORGK$ |
|-----------------------------|--|

หรือ

| | |
|---------------------------|---|
| Standardized Coefficients | เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z} = 0.200 * Z_{age} + 0.039 * Z_{income1} - 0.131 * Z_{income2} - 0.156 * Z_{income3} - 0.162 * Z_{สายงาน} + 0.201 * Z_{sumfamily} + 0.106 * Z_{ORGE} + 0.176 * Z_{ORGF} + 0.106 * Z_{ORGG} - 0.016 * Z_{ORGH} + 0.083 * Z_{ORGI} + 0.041 * Z_{ORGJ} + 0.225 * Z_{ORGK}$ |
|---------------------------|---|

เมื่อพิจารณาเป็นปัจจัยในแต่ละระดับ พบว่า

ปัจจัยระดับบุคคล

อายุ: ตัวแปรอายุ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุสูง มีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่า

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน: ตัวแปร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 40,000 บาทขึ้นไป มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในระดับ 30,000-40,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการทำงานน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ 40,000 บาทขึ้นไป

สายการทำงาน: ตัวแปร สายการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้วพยาบาลวิชาชีพที่มี

สายการทำงานที่มีการปฏิบัติงานในเวลาราชการ มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพที่มีสายการทำงานที่มีการปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการ มีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการทำงานน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในเวลาราชการเท่านั้น

ปัจจัยระดับครอบครัว

สัมพันธภาพในครอบครัว: ตัวแปร สัมพันธภาพในครอบครัว มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีสัมพันธภาพในครอบครัว ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีสัมพันธภาพในครอบครัว อยู่ในระดับดีกว่า มีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการทำงาน มากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสัมพันธภาพในครอบครัว อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า

ปัจจัยระดับองค์กร

นโยบายและการบริหารงาน: ตัวแปร นโยบายและการบริหารงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีความคิดเห็นต่อนโยบายและการบริหารงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ลักษณะงาน: ตัวแปร ลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพที่เห็นว่า ลักษณะงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากกว่า มีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการทำงานมากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่เห็นว่า ลักษณะงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับต่ำกว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน: ตัวแปร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน: ตัวแปร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การได้รับการยอมรับนับถือ: ตัวแปร การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีการได้รับการยอมรับนับถือต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สภาพการทำงาน: ตัวแปร สภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงาน ต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เงินเดือนหรือค่าตอบแทน: ตัวแปร เงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีความคิดเห็นต่อเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพที่เห็นว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากกว่า มีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการทำงานมากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่เห็นว่า เงินเดือน หรือ ค่าตอบแทน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า

ตารางที่ 33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|--|--------------------|
| 1. ปัจจัยระดับบุคคล | |
| อายุ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก | ยอมรับสมมติฐาน |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก | ยอมรับสมมติฐาน |
| สายการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก | ยอมรับสมมติฐาน |

ตารางที่ 33 (ต่อ)

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|---|---|
| ระยะเวลาการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก | ไม่ดำเนินการทดสอบ สมมติฐาน เนื่องจากปัญหา Multicollinearity (ดูรายละเอียดในภาคผนวก จ) |
| 2. ปัจจัยระดับครอบครัว สัมพันธภาพในครอบครัว มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก | ยอมรับสมมติฐาน |
| 3. ปัจจัยระดับองค์กร นโยบายและการบริหารงาน มีอิทธิพลต่อความสุข ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| ลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก | ยอมรับสมมติฐาน |
| ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความสุข ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อความสุข ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| การได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อความสุข ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| สภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| เงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสุข ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก | ยอมรับสมมติฐาน |

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยระดับครอบครัว ประกอบด้วย สัมพันธภาพในครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลนครนายก จำนวน 170 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน โดยสถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
2. ข้อมูลปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
3. ข้อมูลปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. วิเคราะห์หาอิทธิพลของปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยระดับองค์กร ที่มีต่อความสุขในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regressions) ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก” สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยระดับบุคคล

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลนครนายก ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท และส่วนใหญ่สายการทำงานที่มีการปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการ

2. ปัจจัยระดับครอบครัว

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลนครนายก ส่วนใหญ่มีสัมพันธภาพในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือสัมพันธภาพในครอบครัวดี และสัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดี ตามลำดับ

3. ปัจจัยระดับองค์กร

ผลการวิจัย พบว่า เมื่อจำแนกเป็นรายด้านปัจจัย พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ สภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 นโยบายและการบริหารงาน ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ มีความเห็นว่านโยบายและการบริหารงานมีความเหมาะสมมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรของท่านกำหนดระเบียบการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ องค์กรของท่านกำหนดนโยบายทั้งหมดไว้อย่างชัดเจนเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมากและอันดับสุดท้าย คือ องค์กรของท่านมีการสื่อสารด้านนโยบายและแนวทางการดำเนินงานให้บุคลากรรับทราบอย่างรวดเร็ว และเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

3.2 ลักษณะงาน ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ มีความเห็นว่า ลักษณะงานมีความเหมาะสมมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจต่องานในหน้าที่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ องค์กรเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ องค์กรมีการมอบหมายงานตรงตามความสามารถของบุคลากร อยู่ในระดับมาก

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ มีความเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความสามารถในการทำงานเป็นทีมในองค์กร ได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาในองค์กรเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก

3.4 ความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ มีความเห็นว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานและฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ องค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขององค์กรมีความเหมาะสม ยุติธรรม อยู่ในระดับมาก

3.5 การได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ มีความเห็นว่าได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับความหมายงานที่สำคัญจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมาก เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ได้รับความหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของท่าน โดยการขอคำปรึกษา/ขอคำแนะนำในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

3.6 สภาพการทำงาน ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ มีความเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ในองค์กรได้รับความสะดวกสบาย และคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมาก เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ที่ทำงานของท่านเป็นส่วนแยกจากส่วนให้บริการผู้ป่วย อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงาน เช่น สภาพขององค์กร แสง เสียง กลิ่น อากาศ ความสะอาด มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

3.7 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ มีความเห็นว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีความเหมาะสมมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น รายได้ประจำ เงินบำเหน็จ เงินล่วงเวลา ระบุไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมาก เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เงินเดือน ค่าจ้างที่องค์กรได้จัดสรรให้แก่ท่านสามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของท่านได้อย่างเพียงพอ ในชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ในองค์กรของท่านมีการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันทุกระดับ อยู่ในระดับปานกลาง

4. ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ มีความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับสูง ด้านอารมณ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านอารมณ์ทางลบ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

4.1 ความพึงพอใจในชีวิต ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจในตนเอง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ท่านมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น อยู่ในระดับสูง และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีเวลาพักผ่อนหรือคลายเครียด อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 ความพึงพอใจในงาน ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยมาก เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่องานที่ท่านทำสำเร็จคุณค่าตามเป้าหมาย อยู่ในระดับสูงและอันดับสุดท้าย คือ ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

4.3 อารมณ์ทางบวก ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรับรู้ได้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยมาก เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ท่านรักในวิชาชีพ เลื่อมใสศรัทธา ในงานของตนเอง อยู่ในระดับสูง และอันดับสุดท้าย คือ ท่านสนุกสนานกับการทำงาน อยู่ในระดับสูง

4.4 อารมณ์ทางลบ ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยมาก เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ท่านคับข้องใจในขณะปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้าย คือ ท่านขาดการทุ่มเทและขาดความเอาใจใส่กับงานที่ทำ อยู่ในระดับต่ำ

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายการทำงาน ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ

สภาพการทำงาน และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก คิดเป็นร้อยละ 63.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า

5.1 ปัจจัยระดับบุคคล

อายุ ตัวแปรอายุ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตัวแปร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 40,000 บาทขึ้นไป มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สายการทำงาน ตัวแปร สายการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มี สายการทำงานที่มีการปฏิบัติงานในเวลาราชการ มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพที่มี สายการทำงานที่มีการปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 ปัจจัยระดับครอบครัว

สัมพันธภาพในครอบครัว ตัวแปร สัมพันธภาพในครอบครัว มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีสัมพันธภาพในครอบครัว ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ปัจจัยระดับองค์กร

นโยบายและการบริหารงาน ตัวแปร นโยบายและการบริหารงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีนโยบายและการบริหารงานต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ลักษณะงาน ตัวแปร ลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะงาน ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ตัวแปร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตัวแปร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การได้รับการยอมรับนับถือ ตัวแปร การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีการได้รับการยอมรับนับถือต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สภาพการทำงาน ตัวแปร สภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีสภาพการทำงาน ต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ตัวแปร เงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การวิจัย “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก โดยพิจารณา ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับครอบครัว ปัจจัยระดับองค์กร สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยโดยรวมพบว่า “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก” อยู่ในระดับสูง เมื่อทำการจัดอันดับพบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิตเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวกและอันดับสุดท้ายคือ ด้านอารมณ์ทางด้านลบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ศึกษาเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจ
 ไฟล์สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ
 อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขมี สดุดี (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
 แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุข
 ในการทำงาน of พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ความสุข
 ในการทำงาน of พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ
 งานวิจัยของ อัครสรรา สถาพรวงษา (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจาก
 ครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
 สังกัด กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงาน of
 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะอร สิระเดิมพงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงาน
 of พยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช พบว่า
 ความสุขในการทำงาน of พยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ ออร์โธปิดิกส์
 โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับรายด้านดังนี้ ด้านความพึงพอใจในชีวิต
 ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านด้านอารมณ์ทางบวก ส่วนด้านอารมณ์ทางลบ อยู่ในระดับปานกลาง
 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพนา พัวรักษา (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ
 ความสุขในการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า ความสุขใน
 การทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคามอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจ
 ในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์/ ความรู้สึกทางบวก อยู่ในระดับมาก ส่วนอารมณ์/
 ความรู้สึกทางลบอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร ก่องบุญลาพงษ์
 (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน
 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ใน
 ระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อารมณ์ด้านบวก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ
 ความพึงพอใจในงาน และ ความพึงพอใจในชีวิต ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
 และอยู่ในระดับปานกลาง คือ อารมณ์ด้านลบ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปจากผลการวิจัยที่พบว่า ความสุขในการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก อยู่ในระดับสูง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลนครนายก สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้มารับ
 บริการ ผู้ป่วย และญาติผู้ป่วย โดยการสร้างแผนกลยุทธ์และวางยุทธศาสตร์ไปพร้อม ๆ กับ

สภาพแวดล้อม ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความสุขในการทำงาน มีความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังและความสามารถ ผลักดันองค์กร ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก โดยจำแนกตามปัจจัยระดับบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่มี อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 มีระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ไม่แตกต่างกันซึ่งถือว่าปฏิเสธกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยดังกล่าว ผู้เขียนจึงนำเสนอการอภิปราย ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และสอดคล้องกับอภิญา ศรีจันทร์ (2555) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า อายุ การรับรู้คุณค่าในตนเองและสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.146, 0.583, 0.774$ ตามลำดับ โดย $p < 0.05$) สภาพแวดล้อมในงานด้านการมีคุณค่าในสังคม ความเป็นธรรม การมีเป้าหมายภายนอกทั่วไปและความก้าวหน้าทางอาชีพ การรับรู้คุณค่าในตนเอง ด้านการมีความสำคัญและการมีอำนาจเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ที่ R^2 เท่ากับ ร้อยละ 74.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$

2.2 กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไตรทิพย์ ภาษา (2552) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับรายได้ค่าตอบแทน ซึ่งศึกษาในเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร สอดคล้องกับงานวิจัยของคมกริช สุรเวช (2554) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร พบว่า

รายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ส่งผลต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา ศรีจันทร์ (2555) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า รายได้ต่อเดือน 30,001-35,000 บาท มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.3 กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่มีสายการทำงาน ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพิศ สามะศิริ และบุษบา หน่ายคอน (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร พบว่า แผนกที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2551) ที่กล่าวว่า ในการจัดบริการทางการพยาบาลแต่ละแผนกโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์การรับบริการของผู้ป่วย เช่น แผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยใน และยังแบ่งเป็น งานอายุรกรรม ศัลยกรรม สูติกรรม กุมารเวชกรรม ผู้ป่วยหนัก ซึ่งงานในแต่ละแผนกมีความแตกต่างกัน ทั้งจำนวน ผู้รับบริการ ลักษณะ และสภาพของผู้ป่วย อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นหน่วยงานสนับสนุน เช่น งานพัฒนาคุณภาพ งานจ่ายกลาง งานควบคุม และป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล เป็นต้น แต่โดยส่วนใหญ่ พยาบาลทำหน้าที่รักษาพยาบาลโดยตรงต้องดูแลรับผิดชอบผู้ป่วยที่มีภาวะวิกฤตฉุกเฉิน และเป็นงานต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง

3. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก โดยพิจารณาจากปัจจัยระดับครอบครัว ผลการวิจัยโดยรวม พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัวสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ได้ร้อยละ 62.10 และสามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ได้ดังนี้ $\text{ความสุขในการทำงาน} = 11.114 + 1.005 (\text{ลักษณะงาน}) + 0.853 (\text{สัมพันธภาพในครอบครัว}) + 0.554 (\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน}) + 0.576$

(การได้รับการยอมรับนับถือ) และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครสรา สถาพรวงษา (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.35$) กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก โดยพิจารณาจากปัจจัยระดับองค์กร ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มี ลักษณะงาน และ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ซึ่งถือว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในทางตรงข้ามพยาบาลวิชาชีพที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพการทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ไม่แตกต่างกันซึ่งถือว่า ปฏิเสธกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยดังกล่าวผู้เขียนจึงนำเสนอการอภิปราย ดังนี้

4.1 นโยบายและการบริหารงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า นโยบายและการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา คำโสม (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พบว่า นโยบายและการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

4.2 ลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล และสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ได้ร้อยละ 62.10 และสามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้ดังนี้

$$\text{ความสุขในการทำงาน} = 11.114 + 1.005 (\text{ลักษณะงาน}) + 0.853 (\text{สัมพันธภาพในครอบครัว}) + 0.554$$

(สภาพแวดล้อมในการทำงาน) + 0.576 (การได้รับการยอมรับนับถือ) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช สุรวะ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร พบว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน โดยรวมสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 71.5 และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิรรัตน์ นิคมรัตน์ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ลักษณะงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .77 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .33 และมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ (R^2) ร้อยละ 59

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิตา คำโฮม (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

4.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิตา คำโฮม (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

4.5 การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มี ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงาน ของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิตา คำโสม (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมคาด ทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

4.6 สภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิตา คำโสม (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถ ร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิ ประสงค์ และสอดคล้องกับ หญิง ต้นอุดม (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์

4.7 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษร ชัยประสิทธิ์ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับผู้บริหาร โรงพยาบาลเอกชน พบว่า รายได้ต่อเดือนมีระดับน้อย หากมีแหล่งงานอื่นให้เงินเดือนสูงกว่า ที่พยาบาลได้รับอยู่ในปัจจุบัน พยาบาลเลือกที่จะไปปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลนั้น ๆ สอดคล้องกับ ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุข ในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัย ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนัก หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว หรือค่าใช้จ่ายส่วนตัว จะมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้รายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับการ สร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้ (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพกา ดีปินชัย (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า การปรับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการ

ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพและการปรับอัตราเงินเดือนมีความยุติธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากการวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก อันดับสุดท้าย คือ ด้านอารมณ์ทางด้านลบ ตามลำดับ

ความสุขในการทำงาน

1.1 ด้านอารมณ์ทางลบ พบว่า ประเด็นในเรื่อง ความรู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อเทียบกับประเด็นต่าง ๆ ในด้านนี้

ดังนั้น จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กระทรวงสาธารณสุขควรพัฒนาคน พัฒนาเครือข่าย พัฒนาความรู้ และสำคัญที่สุดคือพัฒนาความรัก และมีวิธีการทำงานที่น่าสนใจ ที่จะสามารถก้าวไปสู่ความยั่งยืนในอนาคต โดยนวัตกรรมจะถ่ายทอดแนวคิด Happy workplace (ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ)

1.1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครนายก การใช้ระบบการทำงาน Cluster แบบพี่สอนน้อง คือการเอาองค์กรที่ดีไปขยายผล ให้กับองค์กรอื่นแบบเกาะติดแบบ ต่อเนื่องและขยายไปเรื่อย ๆ และมีจำนวนเพิ่มขึ้นในแต่ละปีแบบทวีคูณ ที่มีองค์กรต้นแบบเป็นที่เลี้ยง 1 องค์กร ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่องค์กรปฏิบัติการ 4 องค์กร ผ่านกิจกรรม ต่าง ๆ อาทิ ประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ออกค่าย ฯลฯ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรมีความแน่นแฟ้น มีความ เหนียวแน่น รักกัน จริงใจต่อกัน เข้าใจปัญหาและร่วมกันแก้ไข ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้กระบวนการนี้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดยั้ง

1.2 ด้านอารมณ์ทางบวก พบว่า ประเด็นในเรื่อง สนุกสนานกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับประเด็นอื่น ๆ ในด้านนี้

ดังนั้น จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

โรงพยาบาลนครนายกควรมีนโยบายในการบริหารงานที่ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นในเรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ไปพร้อมๆกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

กลุ่มการพยาบาล ควรเป็นหน่วยงานที่นำโครงการบริการปรึกษาเชิงจิตวิทยาออนไลน์ โดย รศ.ดร.อรุณญา ศุ้ยคำภีร์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการความสุขให้กับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อลดภาวะเครียดจากการทำงาน

กลุ่มการพยาบาลควรจัดโครงการ “การเจริญเมตตาภาวนา หรือ Loving kindness meditation” ที่เป็นการฝึกให้ความสนใจกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ณ ปัจจุบันขณะ ด้วยสภาพจิตใจที่เปิดกว้าง ไม่มีการตัดสิน จากนั้นจึงฟังความสนใจไปยังแก่นกลางใจของตนเอง จนเกิดความสุขสงบจากการเจริญสติเมื่อรักษาความสุขทางใจได้ ใจจึงจะเกิดความเมตตา ที่มีความรัก ความสุข และความน่าชุ่มเย็นอยู่ในจิตใจ พลังเมตตาสามารถแผ่ออกมาสร้างอารมณ์บวกต่าง ๆ นอกเหนือจากโครงการอื่น ๆ ที่ปฏิบัติมา

1.3 ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า ประเด็นเรื่อง พพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับประเด็นอื่น ๆ ในด้านนี้

ดังนั้น จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เนื่องจากความพอใจกับสภาพแวดล้อมทำให้เกิดความสุขในงาน จึงควรให้สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เข้ามาตรวจสอบแก้ไข ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย พัฒนาและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยให้กับพยาบาลวิชาชีพและบุคลากรทางการแพทย์

1.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

กลุ่มการพยาบาลควรจัดให้มีการวิจัยพัฒนาและสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย ให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดความรู้ ตามความจำเป็นในหอผู้ป่วยหรือความจำเป็นในการใช้งาน รวมทั้งการผลิตสื่อการเรียนรู้เพื่อประชาสัมพันธ์

1.4 ด้านความพึงพอใจในชีวิต พบว่า ประเด็น มีเวลาพักผ่อนหรือคลายเครียด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับประเด็นอื่น ๆ ในด้านนี้

ดังนั้น จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กระทรวงสาธารณสุขควรจัดสรรตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ โดยประสานการขอ ตำแหน่งจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เพื่อกระจายตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพให้ เพียงพอในแต่ละเขตสุขภาพ ตามบริบทของพื้นที่ประชากร ในขณะที่เดียวกันถ้าโรงพยาบาลมี พยาบาลวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น เพียงพอต่อผู้รับบริการจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานที่เหมาะสม ทำให้มีเวลาเพิ่มมากขึ้น

1.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหารควรประเมินความต้องการของแต่ละหอผู้ป่วยเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาการ ขาดแคลนพยาบาล ปัญหาภาระงานในบางหอผู้ป่วยที่มากเกินไปกำลังของพยาบาลวิชาชีพ ควรลงไป ตรวจสอบเปรียบเทียบในการขึ้นเวรให้ตรงกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของพยาบาลตามเกณฑ์สภาการ พยาบาล

2. จากการวิจัย พบว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน สายการทำงาน และระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพใน ครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก คิดเป็นร้อยละ 63.50

ปัจจัยระดับบุคคล

2.1 อายุ พบว่า มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล นครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน มีความสุขใน การทำงานแตกต่างกัน

ดังนั้น จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการดังนี้

2.1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากนโยบายในการพัฒนาบริการสุขภาพปฐมภูมิ (Primary care clusters) เพื่อให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนในพื้นที่เขตเมือง ตลอดจนพื้นที่ชนชานที่เข้าถึงบริการยาก

โดยจะมีแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัว และสาขาวิชาชีพทำหน้าที่ในการดูแลสุขภาพประชาชนของกระทรวงสาธารณสุข จึงมีแนวคิดที่จะเชิญพยาบาลที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว แต่ยังมีความสามารถที่จะดูแลประชาชนได้กลับเข้ามาทำงานที่พื้นที่บริการสุขภาพปฐมภูมิที่จะจัดตั้งขึ้น โดยอาจจะให้เข้ารับการอบรมฝึกเรื่องเวชศาสตร์ครอบครัวเพิ่มเติม ในปัจจุบัน หน่วยบริการหลายพื้นที่ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ก็มีการจ้างแพทย์ที่เกษียณกลับเข้ามาทำงานในการตรวจผู้ป่วยนอก และดูแลสุขภาพประชาชนอยู่แล้ว จากนั้นอาจประกาศเป็นเชิงนโยบายในการดำเนินการควรมองถึงพยาบาลวิชาชีพที่ยังมีความรู้ความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในนโยบายนี้ด้วย

2.1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ควรให้พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ ผ่านเรื่องราวการทำงานต่างๆ ตามช่วงอายุที่เหมาะสมสามารถเข้ามาฝึกอบรมที่จะมอบความรู้ความสามารถ ถ่ายทอดเรื่องราว ให้คนรุ่นใหม่เรียนลัดได้ โดยที่ไม่ต้องไปลองผิดลองถูกใหม่อีกครั้ง จะได้ไม่เสียเวลาในการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้จากคนรุ่นเดิมได้ อีกทั้งก็ไม่ได้กลัวการเปลี่ยนแปลง

ตรงกันข้าม ถ้าองค์กรมีวิธีในการบริหารจัดการที่ดี มีการสื่อสารภายในที่ดี ถึงนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร และไม่มองว่า คนที่มีอายุคือคนที่ทำงานไม่ได้แล้ว และมีข้อจำกัดมากมาย ถ้าเราสามารถเปลี่ยนมุมมองจากเดิม มามองมุมใหม่ได้ องค์กรก็จะมีโอกาส และเชื่อมโยงคนหลาย ๆ ช่วงอายุเข้าไว้ด้วยกันได้อย่างไม่ยาก

2.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 40,000 บาทขึ้นไป มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 30,001-40,000 บาท

ดังนั้น จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

2.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เมื่อเกิดการบาดเจ็บ/ การเจ็บป่วย/ การสูญเสียชีวิตจากการทำงาน ควรกำหนดระเบียบไว้ให้ชัดเจนในด้านสวัสดิการของกระทรวงสาธารณสุข เหมือนกับข้าราชการตำรวจ/ทหาร

เงินเดือน และค่าตอบแทน ควรมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับภาระงาน

ควรให้เงินประจำตำแหน่งทุกชนิด เช่น เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานให้บริการด้าน การแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกรรม พยาบาล เทคนิคการแพทย์ รังสี

การแพทย์และกายภาพบำบัด และ ด้านการสาธารณสุขอื่น ๆ (พตส) , โรงพยาบาลชุมชน/โรงพยาบาลทั่วไป/ โรงพยาบาลศูนย์ ร่วมกับเงินเดือนเพื่อใช้คำนวณ บำเหน็จ บำนาญ ในยามเกษียณเหมือนข้าราชการทหาร ตำรวจ และตุลาการ

2.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

พยาบาลวิชาชีพควรได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม หรือมีการปรับฐานเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอเป็นวัฏจักรด้านความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ๆ คน เพราะมองว่าเมื่อเต็มที ทุ่มเทาให้กับงานอย่างเต็มพลังแล้วก็สมควรได้รับผลตอบแทนที่สมน้ำสมเนื้อกัน และช่วยให้มีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2.3 สายการทำงาน พบว่า มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้วพยาบาลวิชาชีพที่มี สายการทำงานที่มีการปฏิบัติงานในเวลาราชการ มีความสุขในการทำงานแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพที่มีสายการทำงานที่มีการปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการ

ดังนั้น จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

2.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ภาระงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่หนัก ยุ่งยาก ซับซ้อน มากกว่าวิชาชีพอื่นเนื่องจากปฏิบัติงานกับชีวิตมนุษย์ที่มีชีวิตจิตใจ ต้องทำทั้งกลางวันคืน กลางคืน มีความเสี่ยงเรื่องความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน และเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการครูสอนนักเรียนวันละ 2-5 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 10-25 ชั่วโมง แต่วิชาชีพพยาบาลทำงานวันเดียว 8-9 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ 40-45 ชั่วโมง ซึ่งจะเห็นว่าหนักและเหนื่อยกว่าหลายเท่า การทำการเบิกจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (Pay for performance: P4P) เป็นการเพิ่มภาระงานให้กับพยาบาลผู้ปฏิบัติ เนื่องจากต้องปฏิบัติงานกับผู้ป่วยที่มีปัญหาทางด้านสุขภาพ ต้องแบ่งเวลาลงกิจกรรมการเบิกจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (Pay for performance: P4P) ที่ทำแทนที่จะดูแลผู้ป่วยได้เต็มที่ จึงมีความเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องเพิ่มมากขึ้น การปรับระดับตำแหน่งของวิชาชีพพยาบาลไม่ควรยึดติดอยู่กับ ขนาดของโรงพยาบาล และจำนวน ผู้รับบริการ ควรให้ลื่นไหลเหมือนวิชาชีพครู ที่มีการเลื่อนตำแหน่งได้โดยไม่ยึดกับขนาดของ โรงเรียน และจำนวนนักเรียน ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ควรมีใน โครงสร้างที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กำหนดไม่ใช่แค่ตำแหน่งภายในโรงพยาบาล เนื่องจากปฏิบัติงานจริงทั้งทางด้านการบริหารจัดการ บริการและวิชาการ ซึ่งเป็นที่ทราบของบุคคลทั่วไปทั้งภายใน และภายนอกโรงพยาบาล ควรเพิ่มตำแหน่งชำนาญการพิเศษ, เชี่ยวชาญ เช่น หัวหน้าตึก/ หัวหน้างานควรได้ตำแหน่งชำนาญ

การพิเศษ และหัวหน้าพยาบาลควรได้ตำแหน่งเชี่ยวชาญ และยังมีความเหลื่อมล้ำของความเจริญก้าวหน้าในต่างสาขาวิชาชีพของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข

2.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากผลการวิจัยพยาบาลวิชาชีพสายการทำงานที่มีการปฏิบัติงานในเวลาราชการ มีความสุขในการทำงานมาก ดังนั้นควรให้พยาบาลวิชาชีพได้ทำงานเป็นเวลา คือเข้า-ออกงาน ตรงตามที่ระบุเพราะช่วยทำให้สามารถจัดสรรเวลาในชีวิตประจำวันได้ดี ทำให้มีเวลาอยู่กับครอบครัว ได้ทำงานอดิเรกที่ชอบ และมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอส่งผลให้สมองปลอดโปร่งพร้อมปฏิบัติงานในเช้าวันใหม่ได้อย่างเต็มที่

ปัจจัยระดับครอบครัว

3. จากการวิจัย พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัว มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ดังนั้น จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรสร้างระบบเฝ้าระวังและติดตามครอบครัวอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือคัดกรองเบื้องต้นในการติดตาม ดูแล ช่วยเหลือครอบครัวตามความจำเป็นพื้นฐาน เช่น ใช้ดัชนีปัจจัยปกป้องปัจจัยเสี่ยงในการคัดกรองครอบครัวที่เสี่ยงต่อการที่บุตรจะมีพัฒนาการด้านสติปัญญาไม่สมวัย เพื่อให้ครอบครัวสามารถอบรมเลี้ยงดูเด็กและเยาวชนได้อย่างเต็มศักยภาพ จะช่วยป้องกันปัญหาด้านเด็กและเยาวชนได้ โดยใช้เครือข่ายชุมชนหรืออาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ในการเฝ้าระวังและเตือนภัย

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรสนับสนุนและพัฒนาสภาพแวดล้อมและพื้นที่สาธารณะที่เอื้อประโยชน์ให้เกิดการร่วม กิจกรรมของครอบครัวในชุมชนเป็นประจำ เช่น การออกกำลังกาย การนั่งพักผ่อนหย่อนใจร่วมกัน เพื่อเป็นการส่งเสริมสัมพันธภาพที่อบอุ่นภายในครอบครัว

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

โรงพยาบาลนครนายก ภายใต้การดูแลของศูนย์พึ่งได้ One stop crisis center (OSCC) โดยมีกลุ่มงานสวัสดิการสังคมประสานงานและกำกับดูแล ควรจัดบริการแนะแนวและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาครอบครัวในชุมชนอย่างทั่วถึง และสนับสนุนกิจกรรมเชิงปฏิบัติการที่ส่งเสริมให้ครอบครัวใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยการพูดคุย ปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล ไม่ใช้วิธีโต้เถียง ประชดค่าทอ ซึ่งจะนำไปสู่ความรุนแรงในครอบครัว และควรสนับสนุนให้เครือข่ายชุมชน มีส่วนร่วมในด้านการเตรียมความพร้อมก่อนสร้างครอบครัวใหม่ ให้วางแผนในการดำเนินชีวิตครอบครัว

ให้เตรียมความพร้อมทั้งเศรษฐกิจ ทักษะในการแก้ไขปัญหา ชีวิตและครอบครัว ทักษะในการปรับตัวเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยระดับองค์กร

4. จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยระดับองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ได้แก่ เงินเดือน หรือค่าตอบแทน และลักษณะงาน

4.1 เงินเดือน หรือ ค่าตอบแทน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ที่มีเงินเดือนหรือค่าตอบแทนต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

4.1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

อัตราค่าตอบแทนพื้นที่เสี่ยงภัยตามฉบับ 10 แพทย์ซึ่งทำงานในพื้นที่จะได้รับที่อัตรา 10,000 บาท เกสัชกร 5,000 บาท และพยาบาล 1,000 บาท ซึ่งพยาบาลมีความต่างถึง 10 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราที่แพทย์ได้รับ ทั้งที่การทำงานในพื้นที่เสี่ยงภัยไม่สามารถระบุได้ว่า ภัยจะเกิดกับใคร ทุกคนต่างมีความเสี่ยงเท่ากันหมด รวมถึงผู้ที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพอื่น จึงเป็นความไม่เสมอภาค อย่างไรก็ตาม เรื่องศิริ โกรคง (2558) เห็นว่า ประกาศหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนฉบับนี้ออกโดยกระทรวงสาธารณสุข จึงน่าจะแก้ไขปัญหาภายใน โดยยื่นข้อเสนอเฉพาะผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขก่อน แต่เนื่องจากตัวแทนพื้นที่เห็นว่า เมื่อจะมีการส่งหนังสือทบทวนแล้ว ควรที่จะส่งทั้งหมดในคราวเดียวเพื่อให้ผู้ใหญ่รับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น จึงได้มีการเชิญชวนเพื่อให้ส่งหนังสือถึงนายกรัฐมนตรีและผู้บริหารในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย

4.1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

พยาบาลวิชาชีพควรได้รับค่าตอบแทนที่เป็นไปตามการปฏิบัติงานจริง เป็นธรรม และชัดเจน ควรพิจารณาขึ้นค่าตอบแทน กำหนดค่าตอบแทนให้เท่ากันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในหอผู้ป่วยใด หรือพิจารณาตามความสำคัญ

4.2 ลักษณะงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ที่มีลักษณะงาน ต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

4.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กระตุ้นและทำความเข้าใจกับบทบาท ขอบเขตงานต่อผู้บริหาร หน่วยงาน กระทรวง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดตั้งองค์กร เครือข่ายของพยาบาล เชิญพยาบาลมาพบปะ

แลกเปลี่ยนและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ดูแล สร้างขวัญกำลังใจ
สร้างความเข้มแข็ง และให้ความคุ้มครองเอกสิทธิ์กับพยาบาลวิชาชีพ

4.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

โรงพยาบาลนครนายกควรกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาล
วิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในการทำงาน พร้อมทั้งคำนึงถึงการกระจาย
งาน อาจโยกย้ายบุคลากร หรือปรับเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวน
พยาบาลวิชาชีพใน หอผู้ป่วย

โรงพยาบาลนครนายกควรส่งเสริมให้พยาบาลมีการพัฒนาตนเอง ฟื้นฟูความรู้
ทักษะความสามารถอย่างต่อเนื่อง เห็นความสำคัญจัดสรรงบประมาณหรือสนับสนุนให้เอื้อ
ต่อการพัฒนาศักยภาพ เช่น การอบรม ดูงาน ศึกษาต่อ การมีนโยบาย แนวทางการพัฒนาศักยภาพ
และการดูแลพยาบาลเวชปฏิบัติให้ชัดเจน ตรงตามลักษณะงานอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
ในเขตสุขภาพที่ 4 ประกอบด้วย 8 จังหวัด รวมจังหวัดนครนายก ได้แก่ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า
จังหวัดนนทบุรี โรงพยาบาลปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โรงพยาบาลเสนา จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา โรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โรงพยาบาลอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
โรงพยาบาลบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี และโรงพยาบาลอินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อนำมาเปรียบเทียบ
ในการวิจัยและการนำไปปฏิบัติต่อไป

2. ควรมีการวิจัยถึงปัญหาและอุปสรรค ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก

3. ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพ ในเรื่อง คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลชุมชน ในเขตพื้นที่จังหวัดนครนายก เพื่อให้ทราบระดับความสุขของพยาบาล
วิชาชีพในมิติที่แตกต่างออกไปและเพื่อเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้แสดงความคิดเห็น
ได้อย่างเต็มที่

บรรณานุกรม

- กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2539). รายงานผลการสำรวจข้อมูล โครงการส่งเสริมสวัสดิการสังคมระดับครัวเรือนทั่วประเทศ. กรุงเทพฯ: กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- กฤษฎา ฤทธาธรรม. (2554). การสร้างความสุขในองค์กรด้วยวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัว. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กองการพยาบาล. (2530). มาตรฐานการพยาบาลใน โรงพยาบาลชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.
- กัลยา นิตเรืองจรัส. (2547). การวิจัยพัฒนาการแบบองค์รวมของเด็กไทย: เครื่องมือและระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- กัลยา สุทธิกิจไพบูลย์. (2556). ผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของ โรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย. การศึกษาค้นคว้าอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์.
- เกสรชัย ประสิทธิ์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับผู้บริหาร โรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- เกษิณี ขาวยั้งยืน. (2546). ปัจจัยด้านชีวิตสังคมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- คมกริช สุรวุฒ. (2554). ความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุพรรณ แก้วล้วน. (2544). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิราพรรณ ปูนเอื้อง. (2543). *ความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาท*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิราภรณ์ แพร่ถ้วน. (2543). *ความเครียดและความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานการแพทย์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จิราภรณ์ ภู่มงอรณ์. (2556). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร*. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์เพ็ญ สิทธิวงศ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศรีนครินทร์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนินันท์ จันทร์สว่าง. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- จิตพล ชัยมะคัน. (2558). *เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติสำหรับการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ (Statistics for public administration research)*. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชินกร น้อยคำยาง และปกาศา น้อยคำยาง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ชีวนันท์ พิษสะกะ. (2544). *การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ เพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชุตติกาญจน์ เปาทุย. (2553). *ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดวงพร หิรัญรัตน์. (2546). *ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์สต่อความสุขของเด็กกำพร้าในสถานสงเคราะห์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไทรทิพย์ ภาษา. (2552). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร*. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการพัฒนา, สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พันทิกา เทพสุริวงศ์. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *จากองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรที่เปี่ยมสุข*. กรุงเทพฯ: ปราชญ์สยาม.
- นงค์นุช แนะแก้ว. (2554). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). *ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมล ผ่องใส. (2544). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิต ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมล เรืองโอสถ. (2547). *ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นันทพร บุษราคัมวดี และยุวมาลย์ ศรีปัญญาวุฒิสักดิ์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของโรงพยาบาลนครนายก*. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*, 1(3), 63-77.
- นิตยา คชภักดี. (2545). *การพัฒนาดัชนีความอยู่ดีมีสุขด้านชีวิตครอบครัวสำหรับประเทศไทย*. นครปฐม: สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิตยา สงวงษ์ และอารีย์วรรณ อ่วมธานี. (2546). *ความพึงพอใจของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 18(1), 69-79.
- นิเวศน์ เหมวชิรวารกร. (2550). *อีกหนึ่งมุมมองเรื่อง เงินทองและความสุข*. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/a/samong.net/samong/article4-1>
- บงอร เทพเทียน, ปิยฉัตร ตระกูลวงษ์ และปรีดา ตาสี. (2550). *โครงการสำรวจสภาพ ครอบครัวตามตัวชี้วัดสถาบันครอบครัวเข้มแข็ง*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บัณฑิตา คำโฮม. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์*. อุบลราชธานี: โครงการวิจัยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เบญจพร ก้องนุฒยาพงษ์. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เบญจวรรณ ชี้อ้อ. (2542). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทครูพี่เลี้ยงของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตรัง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปพิชญา วนะสุข. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทพะงานของตำรวจกองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประคอง กรณสูต. (2538). *สถิติเพื่อการวิจัยคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงแก้ไข)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประพิณ วัฒนกิจ. (2541). *การบริหารการพยาบาลระดับหัวหน้างาน หัวหน้าหอผู้ป่วย*. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ประพิศ สามะศิริ และบุษบา หน่ายคอน. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร*. *วารสารกองการพยาบาล*, 32(3), 22-31.
- ประภัสสร ฉันทศรีธการ. (2544). *การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

- ปัทมาภรณ์ สรรพชัยพงษ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการงานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชนภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิติมา ฉายโอภาส. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งในการมองโลก การสนับสนุนทางสังคม กับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยรัตน์ นิคมรัตน์. (2556). *ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณบดี คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปิยอร ลีระเดิมพงษ์. (2552). *ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช*. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดระบบสุขภาพ, คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพนา พัวรักษา. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม*. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนิดา คະชา. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พัชรพรรณ ชื่นสงวน. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์จิตวิญญาณ ความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเองและความสุขในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การภาควิชาจิตวิทยา, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์กา ตีป็นชัย. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาแรงงาน และสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน. (2547). *Quality in nursing and learning organization*. กรุงเทพฯ: สุขุมวิทการพิมพ์.
- ไพจิตร ไชยฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2551). *Hr and happy workplace*. กรุงเทพฯ: รุ่งศิริ.
- ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. (2551). *สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ในครอบครัว*. เข้าถึงได้จาก <http://www.si.mahidol.ac.th/sidoctor/e-pl/article/detail.asp?id=280>
- ภัทรชัชชา เรืองมะเริง. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศองค์การ และความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาผู้ผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรา เผือกพันธ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ภัสรา จารุสุตินธุ์. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับ การรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ภูมิพชา สัตยัญะวิชัย. (2556). *ความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส เอ็กซ์เพรส สาขาโลตัส ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.*
- มยุรี พิสุวรรณ. (2556). *CBR Guidelines ขององค์การอนามัยโลก ฉบับภาษาไทย (Community based rehabilitation).* กรุงเทพฯ: พีริเมียม เอ็กเพรส.
- มณฑณีฉายชูวงษ์. (2544). *บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานประจำ สถานีอนามัยในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- รัตติกรณ์ มูลเครือคำ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 10. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- รัทพลจิตตะวิกุลและศจีมาศ ณ วิเชียร. (2553). *การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน และความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.*
- รุ่งนภา พูนนารถ. (2542). *คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล พญาไท 2. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- เรืองศิริ ไกรคง. (2558). *พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการจัดบริการ. กรุงเทพฯ: ประธานชมรมผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน.*
- โรงพยาบาลนครนายก. (2558). *เอกสารข้อมูลบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลวิชาชีพ 2558 โรงพยาบาลนครนายก. นครนายก: โรงพยาบาลนครนายก.*

- ลักษมี สดุดี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัดดา เหมาะสุวรรณ. (2547). *เครื่องมือส่งเสริมพัฒนาการและอารมณ์ของเด็กปฐมวัย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- เล็ก สมบัติ. (2549). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการภาวะการดูแลผู้สูงอายุของครอบครัว ในปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี (ประเทศไทย).
- วารารณ์ ตระกูลสถิตย์. (2545). *การนำเสนอรูปแบบการเรียนการสอนบนเว็บด้วยการเรียนรู้แบบโครงงานเพื่อการเรียนรู้เป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยี และสื่อสารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณพร พรายสวาท. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการฟังเพลงในขณะที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานของบริษัทอิริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วิทยากร เชียงกูล. (2552). *จิตวิทยาในการสร้างความสุข (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- วิชา เลียดประถม. (2553). *การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคกลาง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). *ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้*. *ข่าวสารการวิจัยการศึกษา*, 1(4), 13.
- ศลิษา ทวีวัฒน์กะจาวร. (2548). *ผลกระทบของคุณลักษณะงานและคุณลักษณะโครงสร้างเชิงสังคมที่มีต่อการเสริมพลังอำนาจในงานภายในตน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริกุล อิศรานุรักษ์. (2542). *หลักการวางแผนงานอนามัยครอบครัว*. กรุงเทพฯ: เจริญดีการพิมพ์.

- ศิริกุล อิศรานุรักษ์. (2546). รายงานการวิจัย โครงการพัฒนาระดับสติปัญญาเด็กวัยต่าง ๆ ของประเทศ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริพร วิญญรัตน์. (2543). ความเครียดในงานของพยาบาลรูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริรัตน์ นิตยสุทธิ. (2542). ลักษณะระบบบริหารจัดการกบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร โรงพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และชนนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการ และพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: Diamond in business world.
- ศรีทัตติม พานิชพันธ์. (2527). สัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว: ประมวลบทความวิทยุ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภมณี สงวนแสง. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และความสุขในการทำงาน ของผู้ประกอบการธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้าในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน. (2551). ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace): กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18-60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล. (2552). สัมพันธภาพในครอบครัว. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2543). การส่งเสริมสุขภาพ: แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติการพยาบาล นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมสมัย สุริสานต์. (2544). ความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 13(3), 27-39.

- สภาการพยาบาล. (2540). *พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 2528*.
เข้าถึงได้จาก <http://www.tnc.or.th/about/history.html>.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา
อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์และกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ,
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพานี สฤณภู่วาณิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรรณ ลีละเศรษฐกุล. (2542). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารโรงพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุรกุล ทีเรือง. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การใช้
อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงาน
โรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. งานวิจัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2544). *หลักการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2551). *แผนหลัก สสส. 2552-2554*.
เข้าถึงได้จาก <http://www.thaihealth.or.th/node/6347>
- สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์. (2547). *นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันครอบครัว
พ.ศ. 2547-2556*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก. (2558). *โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง*. นครนายก:
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก.
- สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลนครนายก. (2558). *เอกสารประกอบการตรวจราชการ
นิเทศงานกรณีปกติ 2/ 2558 เขตสุขภาพที่ 4*. นครนายก: สำนักปลัด
กระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลนครนายก.

- หญิง ต้นอุดม. (2556). ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- หัตยา ศรีวงษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุ และฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนันต์ กมลเนตร. (2559, 18 มกราคม). ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลนครนายก. สัมภาษณ์.
- เอียดศิริ เรืองภักดี. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิชัย มงคล. (2544). ความสุขและสุขภาพจิตในบริบทของสังคมไทย. *สมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, 46(3), 227-231.*
- อภิชัย มงคล. (2550). *ดัชนีวัดความสุขคนไทย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.dmh.moph.go.th>
- อภิญา ศรีจันทร์. (2555). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุข, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรุณี อุณหวารกร. (2549). *ความสุขจากการเสียสละ*. งานนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรวรรณ ลิขิตพรสวรรค์, สมพร กันทรคุยฎี, เตรีมชัย ศรีพิมสุภาว, จันทนะ โสคติ และแอนน์ จิระพงษ์สุวรรณ. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในครอบครัวของพยาบาลสาธารณสุขสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข, 24(3), 1-20.*

- อัครสรุ สถาพรวงษา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศ
จริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
สังกัดกระทรวง สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบทัน,
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- อัมพร โอตระกูล. (2538). *สุขภาพจิต*. กรุงเทพฯ: นานอักษรการพิมพ์.
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloan, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *Journal of the American Medical Association*, 288(16), 1987-1993.
- Alexander, K. (2006). *The scientific understanding of happiness methods for measuring subjective well-being*. Boston: McGraw-Hill.
- Booyen, S. W. (1993). *Dimensions of nursing management*. Kenwyn: Juta.
- Currie, D. (2003). *Managing employee well-being*. Cleveland: World Publishing.
- Campbell, A. (1976). Subject measures of well-being. *American Psychologist*, 7(5), 117.
- Diener, E. D. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and proposal for national index. *American Psychology*, 55, 34-43.
- Diener, E. (2003). *New directions in subjective well-being research: The cutting edge*. Retrieved from: <http://google.com>
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13, 81-84.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5, 1-31.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics*, 33(1), 379-392.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior structure process* (10th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Hamilton, G. A. (2006). Job satisfaction in a norwegian population of nurses: A questionnaire survey. *Journal of Nursing Studies*, 13, 32-40.
- Herzberg, F. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. B. (1968). *Work and the nature of man*. New York: John Wiley & Sons.
- International Council of Nurses. (2007). *Nursing workforce profile 2007*. Retrieved from: www.icn.ch/SewDatashet07.pdf

- Jacobs, J.A., & Gerson, K. (2001). Overworked individuals or overworked families? Explaining trends in work, leisure, and family time. *Work and Occupations: An International Sociological Journal*, 28, 40-63.
- John, S. M. (1949). *The classical utilitarianism*. New York: Hackett.
- Kall, V. R., & Cavanaugh, C. J. (1996). *Human development*. California: Brooks Cole Publishing Company.
- Robert, K., & Angelo, K. (2001). *Organizational Behavior* (5th ed.). New York: Irwin McGraw-Hill.
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons form a New Science*. New York: The Penguin Press.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than other? The role of cognitive and motivational process in well-being. *American Psychologist*, 56(7), 239.
- Lyubomirsky, S., Laura, K., & Diener, E. D. (2005). *The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success*. *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- McCubbin, H. I., Thompson, A. I., & McCubbin, M. A. (1996). *Family assessment resiliency, coping and practice*. Madison: University of Wisconsin.
- Mill, J. S. (1949). *The classical utilitarianism*. New York: Hackett Publishing Company.
- Parsons, T. (1955). *Family structure and the socialization of child in family, socialization and interaction process*. New York: Free Press.
- Rambur, B., Val, P., M., McIntosh, B., & Mongeon, J. (2003). A statewide analysis of RNs' intention to leave their position. *Nursing Outlook*, 51, 181-188.
- Rue, L. W., & Byars, L. L. (2003). *Management skill and application* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Schwirian, P. M. (1987). Evaluation the performance of nurse: A multidimensional approach. *Nursing Research*, 27(6), 347-351.
- Shermertorn, J. R. (1999). *Management* (6th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Steers, R. M., & Porter, L. M. (1979). *Motivation and work behavior* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

- Veenhoven, R. (2007). *Measures of gross national happiness*. Retrieved from:
<http://mpa.ub.uni-muenchen.de/11280/>. 6 May 2013
- Verplanken, B. (2004). Value congruence and job satisfaction among nurses: A human relations perspective. *International Journal of Nursing Studies*, 41(6), 599-605.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2002). *Developing management skills* (5th ed.).
New Jersey: Pearson Product.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 34 กรอบแนวคิดสำหรับตัวแปรอิสระปัจจัยระดับบุคคล

| ตัวแปรอิสระ | รูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม | งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง |
|----------------------|--------------------------------|--|
| อายุ | มีอิทธิพลต่อ | Diener (2000) ผู้ที่มีอายุมากขึ้นมักมีประสบการณ์และการเรียนรู้ หรือมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักมองชีวิตได้กว้างไกล และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย นอกจากนี้ผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาดีกว่า นภัชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.001) อภิญญา ศรีจันทร์ (2555) พบว่า อายุระหว่าง 21-30 ปี มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | มีอิทธิพลต่อ | Jacobs and Gerson (2001) การมีรายได้ที่เพียงพอจะทำให้บุคคลสามารถตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานในชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยการคมนาคม และฐานะทางสังคมได้ดี และจะช่วยลดการรับรู้ต่อภาวะความเครียด และเพิ่มระดับความผาสุกด้วย ไตรทิพย์ ภาษา (2552) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับรายได้ค่าตอบแทน ซึ่งศึกษาในเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร คมกริช สุรวะช (2554) พบว่า รายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ส่งผลต่อบัณฑิตที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก |

ตารางที่ 34 (ต่อ)

| ตัวแปร อิสระ | รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม | งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง |
|----------------------|------------------------------------|---|
| สายการ ทำงาน | มีอิทธิพลต่อ | อภิญา ศรีจันทร์ (2555) พบว่า รายได้ต่อเดือน 30,001-35,000 บาท มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ประพิศ สามะศิริ และบุษบา หน่ายคอน (2550) พบว่า แผนกที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2551) ที่กล่าวว่า ในการจัดบริการทางการพยาบาลแต่ละแผนกโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์การรับบริการของผู้ป่วย เช่น แผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยใน และยังแบ่งเป็น งานอายุรกรรม ศัลยกรรม สูติกรรม กุมารเวชกรรม ผู้ป่วยหนัก ซึ่งงานในแต่ละแผนกมีความแตกต่างกัน ทั้งจำนวนผู้รับบริการ ลักษณะ และสภาพของผู้ป่วย อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นหน่วยงานสนับสนุน เช่น งานพัฒนาคุณภาพ งานจ่ายกลาง งานควบคุม และป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล เป็นต้น แต่โดยส่วนใหญ่ พยาบาลทำหน้าที่รักษาพยาบาลโดยตรงต้องดูแลรับผิดชอบผู้ป่วยที่มีภาวะวิกฤต ฉุกเฉิน และเป็นงานต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง |
| ระยะเวลา การทำงาน | มีอิทธิพลต่อ | นัชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ระยะเวลาการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับต่ำ ($r = 0.180$, $p\text{-value} = 0.016$) |

ตารางที่ 34 (ต่อ)

| ตัวแปรอิสระ | รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม | งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง |
|-------------|------------------------------------|--|
| | | คมกริช สุรเวช (2554) พบว่า อายุการทำงาน อยู่ระหว่าง 31-30 ปี ส่งผลต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก |

ตารางที่ 35 กรอบแนวคิดสำหรับตัวแปรอิสระ ปัจจัยระดับครอบครัว

| ตัวแปรอิสระ | รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม | งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง |
|--------------------------|------------------------------------|--|
| สัมพันธภาพ ในครอบครัว | มีอิทธิพลต่อ | นภัชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า สัมพันธภาพ ในครอบครัว มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข ในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับปานกลาง ($r = 0.496$, $p\text{-value} < 0.001$) อัครสรรา สถาพรวงษา (2551) พบว่า การสนับสนุน จากครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.35$) กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |

ตารางที่ 36 กรอบแนวคิดสำหรับตัวแปรอิสระ ปัจจัยระดับองค์การ

| ตัวแปรอิสระ | รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม | งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง |
|---------------------------|------------------------------------|---|
| นโยบายและ การบริหารงาน | มีอิทธิพลต่อ | นภัชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุข ในการทำงาน ($p\text{-value} < 0.01$) ได้แก่ นโยบาย และการบริหารงาน |

ตารางที่ 36 (ต่อ)

| ตัวแปรอิสระ | รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม | งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง |
|-------------|------------------------------------|---|
| ลักษณะงาน | มีอิทธิพลต่อ | <p>นงศ์นุช แนะแก้ว (2554) พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง</p> <p>นภัชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล และสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ได้ร้อยละ 62.10 และสามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้ดังนี้ ความสุขในการทำงาน = $11.114 + 1.005$ (ลักษณะงาน) + 0.853 (สัมพันธภาพในครอบครัว) + 0.554 (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) + 0.576 (การได้รับการยอมรับนับถือ)</p> <p>คมกริช สุรเวช (2554) พบว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานโดยรวมสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 71.50</p> <p>ปิยรัตน์ นิคมรัตน์ (2554) พบว่า ลักษณะงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .77 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .33 และมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ (R^2) ร้อยละ 59</p> |

ตารางที่ 36 (ต่อ)

| ตัวแปรอิสระ | รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม | งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง |
|---------------------------------------|------------------------------------|---|
| ความสัมพันธ์ ระหว่าง ผู้ร่วมงาน | มีอิทธิพลต่อ | คมกริช สุรเวช (2554) พบว่า องค์ประกอบที่ ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ ในที่ทำงาน โดยรวมสามารถร่วมทำนายความสุขใน การทำงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 71.5 ปิยรัตน์ นิคมรัตน์ (2554) พบว่า สัมพันธภาพในที่ ทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุข ในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .77 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ของการพยากรณ์ เท่ากับ .33 และมีประสิทธิภาพ ของการพยากรณ์ (R^2) ร้อยละ 59 |
| ความก้าวหน้า ในหน้าที่การ งาน | มีอิทธิพลต่อ | บัณฑิตา คำโฮม (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล และสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของ บุคลากรวิทยาลัยบรมราชชนนี สรรพสิทธิ์ประสงค์ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน และ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้ดังนี้ $\text{ความสุขในการทำงาน} = 11.8 + 1.516 (x_1) + 0.751 (X_3)$ หญิง ดันอุดม (2556) พบว่า ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่สามารถ ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ร้อยละ 55.8 (Adjusted $R^2 = 0.558$) |

ตารางที่ 36 (ต่อ)

| ตัวแปรอิสระ | รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม | งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง |
|----------------------------------|------------------------------------|---|
| การได้รับ การยอมรับ นับถือ | มีอิทธิพลต่อ | นักชวล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล และสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ได้ร้อยละ 62.10 และสามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้ดังนี้ ความสุขในการทำงาน = $11.114 + 1.005$ (ลักษณะงาน) + 0.853 (สัมพันธภาพในครอบครัว) + 0.554 (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) + 0.576 (การได้รับการยอมรับนับถือ) บัณฑิตา คำโสม (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล และสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยบรมราชชนนี สรรพสิทธิ์ประสงค์ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้ดังนี้ ความสุขในการทำงาน = $11.8 + 1.516 (x_1) + 0.751 (X_3)$ |
| สภาพ การทำงาน | มีอิทธิพลต่อ | บัณฑิตา คำโสม (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล และสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยบรมราชชนนี สรรพสิทธิ์ประสงค์ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้ดังนี้ ความสุขในการทำงาน = $11.8 + 1.516 (x_1) + 0.751 (X_3)$ |

ตารางที่ 36 (ต่อ)

| ตัวแปรอิสระ | รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม | งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง |
|-------------|------------------------------------|--|
| | | <p>รัตติกรณ์ มูลเครือคำ (2554) พบว่า สภาพแวดล้อมสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 22.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05</p> <p>อภิญา ศรีจันทร์ (2555) พบว่า สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.146, 0.583, 0.774$ ตามลำดับ โดย $p<0.05$) เป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ที่ R_2 เท่ากับร้อยละ 74.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P<0.05$</p> |

ตารางที่ 36 (ต่อ)

| ตัวแปรอิสระ | รูปแบบความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม | งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง |
|------------------------|------------------------------------|--|
| | | <p>ไพจิตร ไชยฤทธิ์ (2558) พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียง ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 260.95, p < .001$) โดยตัวแปรทั้งสองนั้นสามารถอธิบายความแปรปรวน ของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 60.4 และพบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่มีอำนาจในการทำนายมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($Beta = .21$) รองลงมา คือ ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟื้นฟูอุปสรรค ($Beta = .66$) ได้สมควรพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รพช. ในภาคตะวันออกเฉียง</p> |
| เงินเดือนหรือค่าตอบแทน | มีอิทธิพลต่อ | <p>พิมผกา ดีปินชัย (2553) พบว่า รายได้ต่อเดือนมีระดับน้อย (\bar{X} เท่ากับ 1.94) หากมีแหล่งงานอื่นให้เงินเดือนสูงกว่าที่พยาบาลได้รับอยู่ในปัจจุบัน พยาบาลเลือกที่จะไปปฏิบัติงานกับ โรงพยาบาลนั้น ๆ (\bar{X} เท่ากับ 2.52)</p> <p>เกษร ชัยประสิทธิ์ (2553) พบว่า การปรับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพและการปรับอัตราเงินเดือน มีความยุติธรรม</p> |

ตารางที่ 37 กรอบแนวคิดสำหรับตัวแปรอิสระ ของทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959)
ปัจจัยระดับองค์การ

| แนวคิด | ด้าน | ประเด็น | ข้อคำถาม |
|---|--|---|--|
| ทฤษฎีสอง ปัจจัยของ Herzberg (1959) | 1. นโยบายและ การบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง องค์ประกอบของ การจัดลำดับเหตุการณ์ ต่าง ๆ ของการทำงาน การจัดระบบงานที่มี ประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายใน องค์การ รวมถึง กฎระเบียบขององค์การ ที่ต้องกำหนดไว้ อย่างชัดเจน ที่แสดง ให้เห็นนโยบายทั้งหมด ของหน่วยงาน ตลอดจน ความสามารถ ในการบริหารงาน ให้สอดคล้องกับ นโยบายนั้น | 1. การจัดระบบงานที่มี ประสิทธิภาพ 2. การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์การที่มี ประสิทธิภาพ 3. กำหนดกฎระเบียบ ขององค์การไว้อย่าง ชัดเจน 4. กำหนดนโยบาย ทั้งหมดของหน่วยงาน อย่างชัดเจน | 1. องค์การของท่าน กำหนดนโยบายทั้งหมด ไว้อย่างชัดเจน เพื่อความสะดวก ในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ 2. องค์การของท่าน กำหนดระเบียบ การปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน 3. องค์การของท่าน มีการสื่อสาร ค่านโยบาย และแนวทาง การดำเนินงาน ให้บุคลากรรับทราบ อย่างรวดเร็ว และเหมาะสม |

ตารางที่ 37 (ต่อ)

| แนวคิด | ด้าน | ประเด็น | ข้อคำถาม |
|--------|--|--|---|
| | 2. ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึง ความพึงพอใจ ในงานของบุคคลที่ ขึ้นอยู่กับ การได้ปฏิบัติงาน ที่พึงพอใจโดยถือว่างาน และหน้าที่ตามตำแหน่ง ของตนเองเป็นงานที่ น่าสนใจ เป็นงานที่ต้อง อาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ งานที่ทำทลาย ความสามารถหรือเป็น งานที่มีลักษณะทำเอง ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดย ลำพังผู้เดียว | 1. การได้ปฏิบัติงาน ที่พึงพอใจ 2. มีความพึงพอใจ ในงานและหน้าที่ตาม ตำแหน่งงาน 3. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน | 4. ท่านมีความพึงพอใจ ต่องานในหน้าที่ ในปัจจุบัน 5. องค์กรของท่าน มีการมอบหมายงานตรง ตามความสามารถ ของบุคคลากร 6. องค์กรของท่านเปิด โอกาสให้ท่านใช้ ความสามารถของท่าน อย่างเต็มที่ |

ตารางที่ 37 (ต่อ)

| แนวคิด | ด้าน | ประเด็น | ข้อคำถาม |
|-----------------------------------|--|--|---|
| ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) | 3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal relation) หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึงความสามารถในการทำงานร่วมกัน | 1. การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา 2. ปฏิกริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน 3. ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึงความสามารถในการทำงานร่วมกัน | 7. ท่านได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาในองค์กรเป็นอย่างดี 8. ท่านได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรเป็นอย่างดี 9. ท่านได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรเป็นอย่างดี 10. ในองค์กรของท่านให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน 11. ท่านความสามารถในการทำงานเป็นทีมในองค์กรได้เป็นอย่างดี |

ตารางที่ 37 (ต่อ)

| แนวคิด | ด้าน | ประเด็น | ข้อคำถาม |
|--------|--|--|---|
| | 4. ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาส สามารถจะก้าวหน้า ต่อไปในองค์กร เปลี่ยนสถานะหรือ ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการพัฒนาทักษะ และความรู้ความสามารถ ของตนเองให้สูงขึ้น จากการที่มีโอกาสได้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม อย่างต่อเนื่อง | 1. มีความสามารถ ก้าวหน้าต่อไปในองค์กร 2. ได้รับโอกาสเปลี่ยน สถานะหรือตำแหน่ง ที่สูงขึ้น 3. มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ | 12. ระบบการพิจารณา เลื่อนตำแหน่งของ องค์กรมีความ เหมาะสมยุติธรรม 2. องค์กรของท่าน มีการสนับสนุนให้ท่าน มีโอกาสไปศึกษาดูงาน และฝึกอบรม 14. องค์กรของท่าน มีการสนับสนุนให้ท่าน มีโอกาสไปศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น |

ตารางที่ 37 (ต่อ)

| แนวคิด | ด้าน | ประเด็น | ข้อคำถาม |
|---|--|--|---|
| ทฤษฎีสอง ปัจจัยของ Herzberg (1959) | 5. การได้รับการยอมรับ นับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับ การยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้รับบริการ การยอมรับนับถือมีหลาย รูปแบบ เช่น จากคำพูด หรือการเขียนที่แสดงถึง การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจต่าง ๆ การยอมรับนับถือ อาจแฝงอยู่ใน ความสำเร็จของงาน | 1. การได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา 2. การได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน 3. การได้รับการยอมรับ จากผู้ใต้บังคับบัญชา 4. การได้รับการยอมรับ จากผู้รับบริการ | 15. ท่านได้รับ มอบหมายงานที่สำคัญ จากผู้บังคับบัญชา 16. ท่านได้รับ มอบหมายงานที่สำคัญ จากเพื่อนร่วมงาน 17. เพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความสามารถ ของท่าน โดยการ ขอคำปรึกษา/ ขอคำแนะนำ การทำงาน 18. ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับในความสามารถ ของท่าน โดย การขอคำปรึกษา/ ขอคำแนะนำ ในการทำงาน |

ตารางที่ 37 (ต่อ)

| แนวคิด | ด้าน | ประเด็น | ข้อคำถาม |
|--------|--|--|---|
| | 6. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภายในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น รวมถึงลักษณะ สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น ต้องมีความสะดวกสบายที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้มีความคล่องตัว มีความเหมาะสมในเรื่องของปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมายต่อจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน | 1. มีความสะดวกสบาย คล่องตัว ต่อการทำงาน 2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพเอื้ออำนวยต่อการทำงาน 3. อุปกรณ์เครื่องมือมีความเหมาะสมในเรื่องของปริมาณที่ได้รับ มอบหมาย | 19. ในองค์การของท่าน ได้รับความสะดวกสบาย และคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน 20. สภาพแวดล้อม โดยทั่วไปในที่ทำงาน เช่น สภาพขององค์การ แสง เสียง กลิ่น อากาศ ความสะอาด มีความเหมาะสม 21. ห้องทำงาน ของท่านแออัด ขาดความเป็นส่วนตัว 22. ภายในองค์การมีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน |

ตารางที่ 37 (ต่อ)

| แนวคิด | ด้าน | ประเด็น | ข้อคำถาม |
|-----------------------------------|--|---|--|
| ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) | 7. เงินเดือน หรือ ค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น รายได้ประจำ เงินบำเหน็จ เงินล่วงเวลา สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้จาก การปฏิบัติงานที่มีความเพียงพอและได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้นตามความคาดหวัง เงินเป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจเพราะสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้โดยการใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิตแก่ผู้ครอบครอง | 1. ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น รายได้ประจำ เงินบำเหน็จ เงินล่วงเวลา 2. ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ 3. ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้นตามความคาดหวัง 4. ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน | 23. องค์กร มีผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น รายได้ประจำ เงินบำเหน็จ เงินล่วงเวลา ระบุไว้ อย่างชัดเจน 24. ในองค์กรของท่าน มีการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันทุกระดับ 25. ท่านได้รับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นตามความคาดหวัง ในแต่ละครั้งของการปรับขึ้นเงินเดือน 26. เงินเดือน ค่าจ้างที่องค์กรได้จัดสรรให้แก่ท่านสามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของท่านได้อย่างเพียงพอในชีวิตประจำวัน |

ตารางที่ 38 กรอบแนวคิดของทฤษฎีความสุข (Happiness or subjective well-being) ตามแนวคิดของ Diener (2003)

| แนวคิด | ด้าน | ประเด็น | ข้อคำถาม |
|---|--|---|--|
| ความสุข (Happiness or subjective well-being) ตามแนวคิดของ Diener (2003) | 1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว | 1. ความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ 2. มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต 3. สอดคล้องกับความเป็นจริง 3. สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล 4. เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว | 1. ท่านมีความพึงพอใจในสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในชีวิตประจำวัน 2. ท่านมีความพึงพอใจในสิ่งที่ท่านกระทำอยู่ในชีวิตประจำวัน 3. ท่านตั้งความหวังและมองเป้าหมายของชีวิตในปัจจุบันอย่างชัดเจน 4. ท่านรู้สึกว่ามีสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตเป็นสิ่งที่ดี 5. ท่านพอใจกับชีวิตของท่านในปัจจุบัน |

ตารางที่ 38 (ต่อ)

| แนวคิด | ด้าน | ประเด็น | ข้อคำถาม |
|--------|--|---|--|
| | 2. ความพึงพอใจ ในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำ ในสิ่งที่ตนรัก และชอบ พอใจกับ สภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการ ทำงาน มีความสุข เมื่องานที่กระทำ สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้ เกิดคุณประโยชน์ ต่อตนเองและสังคม | 1. การที่บุคคลได้กระทำ ในสิ่งที่ตนรักและชอบ 2. พอใจกับ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง กับการทำงาน 3. มีความสุขเมื่องานที่ทำ สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย 4. เกิดคุณประโยชน์ต่อ ตนเองและสังคม | 1. ท่านได้ปฏิบัติงาน ของตนเองด้วยความรัก และความพึงพอใจ ในงานที่ชอบ 2. ท่านสามารถทำงาน ที่ตนเองรักได้โดยไม่คิด ค่าตอบแทนใน บางโอกาสเพื่อให้ งานสำเร็จ 3. ท่านพอใจกับ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน 4. ท่านรู้สึกมีความสุข เมื่องานที่ท่านทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย 5. ท่านรู้สึกว่างานที่ ท่านทำเกิดประโยชน์ ต่อตนเองและสังคม |

ตารางที่ 38 (ต่อ)

| แนวคิด | ด้าน | ประเด็น | ข้อคำถาม |
|--|---|---|--|
| ความสุข (Happiness or subjective well-being) ตามแนวคิด ของ Diener (2003) | 3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคล มีอารมณ์ความรู้สึก เป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรือ สนุกสนานกับ การทำงาน ยิ้มแย้ม แจ่มใส เบิกบานใจ ได้เสมอ ขณะทำงาน ยิ้มแย้ม แจ่มใส ภูมิใจ ได้เสมอ ขณะทำงาน ยิ้มแย้ม แจ่มใส ภูมิใจ ได้เสมอ ขณะทำงาน ยิ้มแย้ม แจ่มใส ภูมิใจ ได้เสมอ ขณะทำงาน | 1. มีความรู้สึกเป็นสุขกับ สิ่งที่ดี รื่นรมย์หรือ สนุกสนานกับการทำงาน 2. ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิก บานใจได้เสมอ ขณะทำงาน 3. เลื่อมใส ศรัทธา ในสิ่งที่ตนกระทำ 4. รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ ของงานที่กระทำ | 1. ท่านมีความรู้สึกเป็น สุขกับสิ่งที่เกิดขึ้น ในการทำงาน 2. ท่านสนุกสนานกับ การทำงาน 3. ท่านยิ้มแย้ม เบิกบานใจ เสมอขณะ ปฏิบัติงาน 4. ท่านรักในวิชาชีพ เลื่อมใสศรัทธา ในงาน ของตนเอง 5. ท่านรับรู้ได้ถึง ความดีงาม และคุณประโยชน์ของ งาน ที่ท่านได้ปฏิบัติ |

ตารางที่ 38 (ต่อ)

| แนวคิด | ด้าน | ประเด็น | ข้อคำถาม |
|--------|--|--|--|
| | 4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) | | |
| | หมายถึง อารมณ์ | 1. รู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่ง ไม่ดีที่เกิดขึ้น | 1. ท่านรู้สึกเป็นทุกข์ กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้น |
| | ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ กับสิ่งไม่ดี ที่เกิดขึ้น | ในการทำงาน | ในการทำงาน |
| | ในการทำงาน เช่น | 2. คับข้องใจ | 2. ท่านคับข้องใจ |
| | คับข้องใจ เบื่อหน่าย | 3. เบื่อหน่าย | ในขณะที่ปฏิบัติงาน |
| | เศร้าหมอง ไม่สบาย | 4. เศร้าหมอง | 3. ท่านเบื่อหน่ายกับ งานที่ปฏิบัติ |
| | ใจเมื่อเห็นการกระทำ ที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือ | 5. ปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่ ไม่ถูกต้อง เพื่อให้มี | 4. ท่านเศร้าหมอง |
| | ไม่ถูกต้อง | ความสุข | ในขณะที่ปฏิบัติงาน |
| | อยากปรับปรุงแก้ไข | | 5. ท่านขาดการทุ่มเท และขาดความเอาใจใส่ |
| | ให้ดีขึ้น เพื่อสนอง | | กับงานที่ทำ |
| | ความต้องการของคน ให้มีความสุข | | |

ภาคผนวก ข

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อที่ | ข้อรายการ | คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล ผล | ข้อคำถามปรับปรุง |
|--------|---|-------------------------------------|------------|------------|-----|------|-----------|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | | |
| 1. | อายุ.....ปี (เต็มปี) | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 2. | รายได้เฉลี่ยต่อเดือน <input type="checkbox"/> 1. 10,001-20,000 บาท <input type="checkbox"/> 2. 20,001-30,000 บาท <input type="checkbox"/> 3. 30,001-40,000 บาท <input type="checkbox"/> 4. 50,001 บาทขึ้นไป | 0 | +1 | +1 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน <input type="checkbox"/> 1. 10,001-20,000 บาท <input type="checkbox"/> 2. 20,001-30,000 บาท <input type="checkbox"/> 3. 30,001-40,000 บาท <input type="checkbox"/> 4. 40,001 บาทขึ้นไป |
| 3. | สายการทำงาน <input type="checkbox"/> 1. กลุ่มการพยาบาล <input type="checkbox"/> 2. ศัลยกรรมชาย <input type="checkbox"/> 3. ศัลยกรรมหญิง <input type="checkbox"/> 4. ศัลยกรรมกระดูก <input type="checkbox"/> 5. อายุรกรรมชาย <input type="checkbox"/> 6. อายุรกรรมหญิง <input type="checkbox"/> 7. กุมารเวชกรรม <input type="checkbox"/> 8. พิเศษน้ำใจ 4 <input type="checkbox"/> 9. พิเศษน้ำใจ 5 <input type="checkbox"/> 10. พิเศษไมตรี 5 <input type="checkbox"/> 11. พิเศษไมตรี 4 <input type="checkbox"/> 12. พิเศษไมตรี 5 <input type="checkbox"/> 13. พิเศษบริพัตร <input type="checkbox"/> 14. พิเศษสงฆ์อาพาต <input type="checkbox"/> 15. อุบัติเหตุและฉุกเฉิน <input type="checkbox"/> 16. ไตเทียม <input type="checkbox"/> 17. จ่ายกลาง <input type="checkbox"/> 18. สุขภาพจิต <input type="checkbox"/> 19. เวชกรรมสังคม <input type="checkbox"/> 20. การควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ (IC) | 0 | +1 | +1 | 3 | 0.67 | ใช้ได้ | 3. สายการทำงาน <input type="checkbox"/> 1. กลุ่มการพยาบาล <input type="checkbox"/> 2. ศัลยกรรมชาย <input type="checkbox"/> 3. ศัลยกรรมหญิง <input type="checkbox"/> 4. ศัลยกรรมกระดูก <input type="checkbox"/> 5. อายุรกรรมชาย <input type="checkbox"/> 6. อายุรกรรมหญิง <input type="checkbox"/> 7. กุมารเวชกรรม <input type="checkbox"/> 8. สูติ-นรีเวชกรรม <input type="checkbox"/> 9. พิเศษน้ำใจ 4 <input type="checkbox"/> 10. พิเศษน้ำใจ 5 <input type="checkbox"/> 11. พิเศษไมตรี 4 <input type="checkbox"/> 12. พิเศษไมตรี 5 <input type="checkbox"/> 13. พิเศษบริพัตร <input type="checkbox"/> 14. พิเศษสงฆ์อาพาต <input type="checkbox"/> 15. จักขุ <input type="checkbox"/> 16. อุบัติเหตุและฉุกเฉิน (ER) <input type="checkbox"/> 17. หอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) <input type="checkbox"/> 18. ห้องผ่าตัด (OR) <input type="checkbox"/> 19. วิสัญญี |

| ข้อที่ | ข้อรายการ | คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล ผล | ข้อคำถามปรับปรุง |
|--------|---|-------------------------------------|------------|------------|-----|------|-----------|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | | |
| 3. | <input type="checkbox"/> 21. อาชีวอนามัย <input type="checkbox"/> 22. งานปลอดภัยผสมอง <input type="checkbox"/> 23. ศูนย์ประกัน <input type="checkbox"/> 24. อื่น ๆ โปรดระบุ..... | | | | | | | <input type="checkbox"/> 20. แผนกผู้ป่วยนอก <input type="checkbox"/> 21. ไตเทียม <input type="checkbox"/> 22. จำยกลาง <input type="checkbox"/> 23. สุขภาพจิต <input type="checkbox"/> 24. เวชกรรมดั่งคม <input type="checkbox"/> 25. การควบคุม และป้องกันการติดเชื้อ (IC) <input type="checkbox"/> 26. อาชีวอนามัย <input type="checkbox"/> 27. งานปลอดภัยผสมอง <input type="checkbox"/> 28. ศูนย์ประกัน <input type="checkbox"/> 29. อื่น ๆ โปรดระบุ |
| 4. | ระยะเวลาการทำงาน ระยะเวลาการทำงานใน ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปี | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์กร

| ข้อที่ | ข้อรายการ | คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล ผล | ข้อคำถามปรับปรุง |
|---------------------------------|---|-------------------------------------|------------|------------|-----|------|-----------|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | | |
| 1. นโยบายและการบริหารงาน | | | | | | | | |
| 1. | ท่านได้รับการติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 1. องค์กรของท่านกำหนด นโยบายทั้งหมดไว้ อย่างชัดเจนเพื่อความสะดวก ในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ |
| 2. | องค์กรของท่านกำหนด ระเบียบการปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |

| ข้อที่ | ข้อรายการ | คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล ผล | ข้อคำถามปรับปรุง |
|---|--|-------------------------------------|------------|------------|-----|------|-----------|--|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | | |
| 3. | องค์กรของท่านกำหนดนโยบาย ทั้งหมดไว้อย่างชัดเจนเพื่อความ สะดวกในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 3. องค์กรของท่านมีการ สื่อสารด้านนโยบาย และแนวทางการดำเนินงาน ให้บุคลากรรับทราบอย่าง รวดเร็วและเหมาะสม |
| 2. ลักษณะของงาน | | | | | | | | |
| 4. | ท่านเข้าใจหน้าที่และปฏิบัติงาน ด้วยความรับผิดชอบต่อองค์กร ของท่านเป็นอย่างดี | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 4. ท่านมีความพึงพอใจ ต่องานในหน้าที่ในปัจจุบัน |
| 5. | การมอบหมายงานแก่บุคลากร ในองค์กรของท่านขาดการ กระจายงาน | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 5. องค์กรของท่าน มีการมอบหมายงานตรง ตามความสามารถ ของบุคลากร |
| 6. | องค์กรของท่านได้เปิดโอกาส ให้ท่านมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 6. องค์กรของท่านเปิด โอกาสให้ท่านใช้ ความสามารถของท่าน อย่างเต็มที่ |
| 3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน | | | | | | | | |
| 7. | ท่านได้รับความช่วยเหลือ และ สนับสนุนในการทำงานจาก เพื่อนร่วมงานในองค์กรเป็น อย่างดี | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 7. ท่านได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชาในองค์กร เป็นอย่างดี |
| 8. | ท่านได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานในองค์กร เป็นอย่างดี | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 8. ท่านได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานในองค์กร เป็นอย่างดี |
| 9. | ท่านได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงานจาก ผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กร เป็นอย่างดี | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 9. ท่านได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงาน จากผู้ได้บังคับบัญชา ในองค์กรเป็นอย่างดี |
| | เพิ่มข้อคำถาม | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 10. ในองค์กรของท่าน ให้เกียรติและเคารพซึ่งกัน และกัน |
| | เพิ่มข้อคำถาม | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 11. ท่านสามารถ ในการทำงานเป็นทีม ในองค์กรได้เป็นอย่างดี |

| ข้อที่ | ข้อรายการ | คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล ผล | ข้อคำถามปรับปรุง |
|---------------------------------------|---|-------------------------------------|------------|------------|-----|------|-----------|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | | |
| 4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | | | | | | |
| 10. | องค์กรไม่ได้รับยกย่องหรือ ประโยชน์ในเรื่องความก้าวหน้า ในการเลื่อนระดับ/ ตำแหน่ง ของท่าน | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 12. ระบบการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งขององค์กร มีความเหมาะสมยุติธรรม |
| 11. | องค์กรของท่านมีการสนับสนุน ให้ท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรมและลาศึกษาต่อ | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 13. องค์กรของท่าน มีการสนับสนุนให้ท่าน มีโอกาสไปศึกษาดูงาน และฝึกอบรม |
| 12. | องค์กรของท่านมีการ เปลี่ยนแปลงหรือนำเทคโนโลยี ใหม่เข้ามาใช้ และจัดการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะแก่บุคลากร ที่เกี่ยวข้อง | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 14. องค์กรของท่านมีการ สนับสนุนให้ท่านมีโอกาส ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น |
| 5. การได้รับการยอมรับนับถือ | | | | | | | | |
| 13. | ท่านได้รับความไว้วางใจ และความคาดหวังจากองค์กร | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 15. ท่านได้รับมอบหมายงาน ที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา |
| 14. | ทุกคนในองค์กรยอมรับ ในผลการทำงานของท่าน | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 16. ท่านได้รับมอบหมายงาน ที่สำคัญจากเพื่อนร่วมงาน |
| 15. | ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ในความสำเร็จขององค์กร | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 17. เพื่อนร่วมงานยอมรับ ในความสามารถของท่าน โดยการขอคำปรึกษา/ ขอคำแนะนำในการทำงาน |
| 16. | บุคลากรทุกคนในองค์กร ให้เกียรติและให้ความเคารพ นับถือท่าน | | | | | | | 18. ผู้บังคับบัญชายอมรับ ในความสามารถของท่าน โดยการขอคำปรึกษา/ ขอคำแนะนำในการทำงาน |
| 6. สภาพการทำงาน | | | | | | | | |
| 17. | ในองค์กรของท่านได้รับ ความสะดวกสบาย และคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 19. ในองค์กรของท่านได้รับ ความสะดวกสบาย และคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน |

| ข้อที่ | ข้อรายการ | คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล ผล | ข้อคำถามปรับปรุง |
|--------|--|-------------------------------------|------------|------------|-----|------|-----------|--|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | | |
| 18. | สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงาน เช่น สภาพขององค์กร แสง เสียง กลิ่น อากาศ ความสะอาด มีความเหมาะสม | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 20. สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงาน เช่น สภาพขององค์กร แสง เสียง กลิ่น อากาศ ความสะอาด มีความเหมาะสม |
| 19. | ห้องทำงานของท่านแออัด ขาดความเป็นส่วนตัว | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 21. ที่ทำงานของท่านเป็นสัดส่วนแยกจากส่วนให้บริการผู้ป่วย |
| 20. | ภายในองค์กรมีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 22. ภายในองค์กรมีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน |
| 21. | องค์กรมีผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น รายได้ประจำ เงินบำเหน็จ เงินล่วงเวลา ระบุไว้อย่างชัดเจน | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 23. องค์กรมีผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น รายได้ประจำ เงินบำเหน็จ เงินล่วงเวลา ระบุไว้อย่างชัดเจน |
| 22. | ในองค์กรของท่านมีการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันทุกระดับ | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 24. ในองค์กรของท่านมีการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันทุกระดับ |
| 23. | ท่านได้รับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นตามความคาดหวัง ในแต่ละครั้งของการปรับขึ้นเงินเดือน | 0 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 25. ท่านได้รับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นตามความคาดหวัง ในแต่ละครั้งของการปรับขึ้นเงินเดือน |
| 24. | เงินเดือน ค่าจ้างที่องค์กรได้จัดสรรให้แก่ท่านสามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของท่านได้อย่างเพียงพอในชีวิตประจำวัน | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 26. เงินเดือน ค่าจ้างที่องค์กรได้จัดสรรให้แก่ท่านสามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของท่านได้อย่างเพียงพอในชีวิตประจำวัน |

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก

| ข้อที่ | ข้อรายการ | คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล ผล | ข้อคำถามปรับปรุง |
|--|--|-------------------------------------|-------|-------|-----|------|-----------|--|
| | | คนที่ | คนที่ | คนที่ | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | | | | |
| 1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) | | | | | | | | |
| 1. | ท่านมีความพึงพอใจ ในสิ่งที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 1. ท่านสามารถดำเนินชีวิต และทำงานได้ด้วยตนเอง |
| 2. | ท่านมีความพึงพอใจในสิ่งที่ ท่านกระทำอยู่ในชีวิตประจำวัน | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 2. ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจ ในตนเอง |
| 3. | ท่านตั้งความหวังและมอง เป้าหมายของชีวิตในปัจจุบัน อย่างชัดเจน | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 3. ท่านมีความสุขที่ได้ ช่วยเหลือผู้อื่น |
| 4. | ท่านรู้สึกว่สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในชีวิตเป็นสิ่งที่ดี | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 4. ท่านมีเวลาพักผ่อนหรือ คลายเครียด |
| 5. | ท่านพอใจกับชีวิตของท่าน ในปัจจุบัน | +1 | +1 | 0 | 2 | 0.67 | ใช้ได้ | 5. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน |
| 2. ด้านความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) | | | | | | | | |
| 6. | ท่านได้ปฏิบัติงานของตนเอง ด้วยความรักและ ความพึงพอใจในงานที่ชอบ | +1 | +1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 7. | ท่านสามารถทำงานที่ตนเองรัก ได้โดยไม่คิดค่าตอบแทน ในบางโอกาสเพื่อให้งานสำเร็จ | +1 | +1 | 1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 8. | ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อม ในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 9. | ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่องาน ที่ท่านทำสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 10. | ท่านรู้สึกว่งานที่ท่านทำเกิด ประโยชน์ต่อตนเองและสังคม | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 3. ด้านอารมณ์ทางบวก (Positive effect) | | | | | | | | |
| 11. | ท่านมีความรู้สึกเป็นสุขกับ สิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 12. | ท่านสนุกสนานกับการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 13. | ท่านยิ้มแย้ม เบิกบานใจ เสมอขณะปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |

| ข้อที่ | ข้อรายการ | คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล ผล | ข้อคำถามปรับปรุง |
|---|---|-------------------------------------|------------|------------|-----|------|-----------|------------------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | | | |
| 14. | ท่านรักในวิชาชีพ เต็มใจ ศรัทธา ในงานของตนเอง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 15. | ท่านรับรู้ได้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงาน ที่ปฏิบัติ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 4. ด้านอารมณ์ทางลบ (Negative effect) | | | | | | | | |
| 16. | ท่านรู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดี ที่เกิดขึ้นในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 17. | ท่านลี้ภัยใจในขณะปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 18. | ท่านเบื่อหน่ายกับงานที่ปฏิบัติ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 19. | ท่านเศร้าหมองในขณะปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |
| 20. | ท่านขาดการทุ่มเทและ ขาดความเอาใจใส่กับงานที่ทำ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ | - |

.....
(นายแพทย์อนันต์ กมลเนตร)
ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลนครนายก

.....
(นางจันทิมา พรชนสุวรรณวงศ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล

.....
(ดร. ชิตพล ชัยมะดัน)
อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ค่า Reliability

Scale: นโยบายและการบริหารงาน**Case processing summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability statistics

| Cronbach's alpha | N of items |
|------------------|------------|
| .770 | 3 |

Scale: ลักษณะของงาน**Case processing summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability statistics

| Cronbach's alpha | N of items |
|------------------|------------|
| .772 | 3 |

Scale: ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

Case processing summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability statistics

| Cronbach's alpha | N of items |
|------------------|------------|
| .788 | 5 |

Scale: ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Case processing summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability statistics

| Cronbach's alpha | N of items |
|------------------|------------|
| .808 | 3 |

Scale: การได้รับการยอมรับนับถือ**Case processing summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability statistics

| Cronbach's alpha | N of items |
|------------------|------------|
| .721 | 4 |

Scale: สภาพการทำงาน**Case processing summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability statistics

| Cronbach's alpha | N of items |
|------------------|------------|
| .776 | 4 |

Scale: เงินเดือน หรือ ค่าตอบแทน

Case processing summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability statistics

| Cronbach's alpha | N of items |
|------------------|------------|
| .913 | 4 |

ความสุจริตในการทำงาน

Case processing summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability statistics

| Cronbach's alpha | N of items |
|------------------|------------|
| .903 | 20 |

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามตามความความเป็นจริงที่ท่านประสบอยู่อย่างแท้จริง ให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คำตอบของท่านผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านหรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้วิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

2. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคล | จำนวน 4 ข้อ |
| ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับครอบครัว | จำนวน 41 ข้อ |
| ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์กร | จำนวน 26 ข้อ |
| ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน | จำนวน 20 ข้อ |

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ

ภาวินี พลายน้อย

นิติศปริชญญาโท มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก

ตอนที่ 1: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคล

คำชี้แจง: ขอความกรุณาให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับ

ความเป็นจริงของท่านหรือเติมคำลงในช่องว่าง

1. อายุปี (อายุเต็ม)

2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

 1. 10,001-20,000 บาท 2. 20,001-30,000 บาท 3. 30,001-40,000 บาท 4. 40,001 บาทขึ้นไป

3. สายการทำงาน

 1. กลุ่มการพยาบาล 2. ศัลยกรรมชาย 3. ศัลยกรรมหญิง 4. ศัลยกรรมกระดูก 5. อายุรกรรมชาย 6. อายุรกรรมหญิง 7. กุมารเวชกรรม 8. สูติ-นรีเวชกรรม 9. พิเศษน้ำใจ 4 10. พิเศษน้ำใจ 5 11. พิเศษไมตรี 4 12. พิเศษไมตรี 5 13. พิเศษบริพัตร 14. พิเศษสงฆ์อาพาต 15. จักษุ 16. อุบัติเหตุและฉุกเฉิน (ER) 17. หอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) 18. ห้องผ่าตัด (OR) 19. วิสัญญี 20. แผนกผู้ป่วยนอก 21. ไตเทียม 22. จำยกลาง 23. สุขภาพจิต 24. เวชกรรมสังคม 25. การควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ (IC) 26. อาชีวอนามัย 27. งานปลอดเลือดสมอง 28. ศูนย์ประกัน 29. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปี

ส่วนที่ 2: ข้อมูลเกี่ยวกับสัมพันธภาพในครอบครัว

คำชี้แจง: ขอความกรุณาให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ในช่วง 3 เดือนที่ผ่านมา สมาชิกในครอบครัวของท่านทำกิจกรรมหรือมีความสัมพันธ์กันตามข้อความต่อไปนี้อย่างไร โดยมีคำตอบ 3 ระดับ คือ

0 = ไม่ได้ปฏิบัติเลย หมายถึง ไม่ได้หรือไม่เคยปฏิบัติตามข้อความนั้นเลย

1 = เป็นบางครั้ง หมายถึง ปฏิบัติตามข้อความนั้นเป็นบางวัน

2 = เป็นประจำ หมายถึง ปฏิบัติตามข้อความนั้นทุกวัน (สัปดาห์ละ 7 วัน)

1. การใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครัวทั้งกิจกรรมในบ้านและ

นอกร้าน

1.1 รับประทานอาหารร่วมกัน

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

1.2 ทำงานบ้าน ทำความสะอาดบ้าน หรือทำกับข้าวร่วมกัน เป็นต้น

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

1.3 ทำกิจกรรมนันทนาการ พักผ่อนหย่อนใจ ดูโทรทัศน์ และฟังวิทยุร่วมกัน

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

1.4 ออกกำลังกาย และเล่นกีฬาประเภทต่างๆ ร่วมกัน

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

1.5 พักผ่อนหย่อนใจนอกร้านร่วมกัน เช่น เที่ยว ฟังเพลง ดูหนัง เที่ยวพิพิธภัณฑ์

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

1.6 เยี่ยมญาติมิตรและเพื่อนฝูงที่อาศัยอยู่ที่อื่น ๆ หรือต่างจังหวัด

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

1.7 ร่วมพิธีกรรมหรืองานบุญในโอกาสต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานบวช งานศพ

เป็นต้น

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

1.8 ร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา และประเพณีต่าง ๆ

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

1.9 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ เช่น ช่วยปลูกต้นไม้ กวาดถนน

และขุดลอกคูคลอง เป็นต้น

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

2. สมาชิกในครอบครัวมีการพูดคุย ปรึกษาหารือ และตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่างๆ

2.1 สมาชิกในครอบครัวสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

2.2 สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วม/ ช่วยกันในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญ

ของครอบครัว เช่น การกู้ยืมเงิน การเรียน การซื้อของสำคัญ เป็นต้น

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

2.3 ในการแก้ปัญหาต่างๆ สมาชิกในครอบครัวจะพูดคุยกันเอง

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

2.4 เมื่อมีปัญหา สมาชิกในครอบครัวจะพูดคุยกันจนได้ทางออกที่พอใจ

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

2.5 สมาชิกในครอบครัวช่วยกันหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

2.6 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น สมาชิกในครอบครัวจะประนีประนอม หรือตกลงกันได้

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

2.7 สมาชิกในครอบครัวรู้สึกสนิทกับคนนอกบ้านมากกว่า

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

2.8 สมาชิกในครอบครัวมักจะพูดคุยหรือปรึกษาปัญหากับคนอื่นมากกว่าสมาชิก

ในครอบครัว

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

2.9 สมาชิกในครอบครัวต่างคนต่างทำตามความพอใจของตนเอง

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

2.10 สมาชิกในครอบครัวไม่สนใจซึ่งกันและกัน

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

2.11 เวลาคิดจะทำอะไรทั้งครอบครัว เป็นเรื่องที่ลำบากใจ

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

2.12 สมาชิกในครอบครัวไม่กล้าหรือลำบากใจที่จะพูดถึงสิ่งที่อยู่ในใจตนเอง

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

2.13 สมาชิกในครอบครัวมักแบ่งพวกมากกว่าจะร่วมกันทำกิจกรรมทั้งครอบครัว

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

2.14 เป็นเรื่องยากที่จะเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ/ ข้อตกลงในบ้าน

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

2.15 นอกจากการพูดคุยสนทนากันของสมาชิกในครอบครัวแล้ว ท่านใช้ช่องทาง

การติดต่อสื่อสารใดร่วมกันเป็นประจำ

() 0. ไม่มี () 1. โทรศัพท์ () 2. จดหมาย

() 3. อินเทอร์เน็ต/ อีเมล () 4. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3. สมาชิกในครอบครัวแสดงออกซึ่งความรัก และความเอื้ออาทรต่อกัน ทั้งทางกาย

วาจาใจ

3.1 สมาชิกในครอบครัวแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใย และเอื้ออาทรต่อกันด้วย

คำพูดและการปฏิบัติอยู่เสมอ เช่น ไหว้ผู้ใหญ่ ลูบหัวลูก กอด หอม และสัมผัสอย่างอ่อนโยน

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

3.2 สมาชิกในครอบครัวให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

3.3 สมาชิกในครอบครัวดูแลเอาใจใส่ต่อกันทั้งในยามปกติ เจ็บป่วย และเมื่อมีปัญหา

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

3.4 สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการดำเนินชีวิต ด้วยคำพูดหรือ

การกระทำที่ก่อให้เกิดกำลังใจ

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

3.5 ครอบครัวของท่าน มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งภายในครอบครัวที่เกิดขึ้น จากสาเหตุ

เรื่องใด

() 0. ไม่มี (ข้ามไปทำข้อ 4) () 1. เงินทอง

() 2. ชู้สาว () 3. ลูก

() 4. งาน () 5. การเจ็บป่วย

() 6. การพุดจา () 7. ทศนคติ/ ความเห็นไม่ตรงกัน

() 8. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3.6 สมาชิกในครอบครัวของท่าน แก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งภายในครอบครัวด้วย

วิธีการใด

3.6.1 ปรีกษาหารือกัน

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

3.6.2 พุดคุยกันด้วยเหตุผล

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

3.6.3 รับฟังความคิดเห็นกัน

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

3.6.4 ทำร้ายร่างกาย ตบตี

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

3.6.5 โต้เถียง ประชด ค่าทอ

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

4. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัว

4.1 สมาชิกในครอบครัวรับผิดชอบงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

4.2 สมาชิกในครอบครัวร่วมกันรับผิดชอบงานของครอบครัว เช่น เลี้ยงลูก งานบ้าน

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

4.3 สมาชิกในครอบครัวช่วยแบ่งเบาภาระซึ่งกันและกัน เช่น ลูกช่วยแม่ขายของ หรือ สามีภรรยาช่วยกันทำงานบ้าน เป็นต้น

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

4.4 สมาชิกในครอบครัวได้รับการอบรมสั่งสอน ดูแล ปลูกฝัง และถ่ายทอดในสิ่งที่ดีงาม

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

4.5 สมาชิกในครอบครัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตให้แก่กันและกัน

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

4.6 สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบหรือข้อตกลงภายในบ้าน

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

4.7 กฎของบ้านเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในครอบครัว เช่น กินข้าวเย็นพร้อมกัน หรือ จะไปไหนผิด เวลาต้องบอกให้ทราบ เป็นต้น

() 0. ไม่ได้ปฏิบัติ () 1. บางครั้ง () 2. เป็นประจำ

ส่วนที่ 3: ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์กร

คำชี้แจง: ขอความกรุณาให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ในองค์กรที่ท่านประสบอยู่มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

| ข้อที่ | ปัจจัยระดับองค์กร | จริง มากที่สุด (5) | จริง (4) | ไม่แน่ใจ (3) | ไม่จริง (2) | ไม่จริงเลย (1) |
|---------------------------------|---|--------------------------|-------------|-----------------|----------------|-------------------|
| 1. นโยบายและการบริหารงาน | | | | | | |
| 1. | องค์กรของท่านกำหนดนโยบาย ทั้งหมดไว้อย่างชัดเจนเพื่อ ความสะดวกในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ | | | | | |
| 2. | องค์กรของท่านกำหนดระเบียบ การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 3. | องค์กรของท่านมีการสื่อสาร ด้านนโยบายและแนวทาง การดำเนินงานให้บุคลากร รับทราบอย่างรวดเร็ว และเหมาะสม | | | | | |
| 2. ลักษณะของงาน | | | | | | |
| 4. | ท่านมีความพึงพอใจต่องาน ในหน้าที่ในปัจจุบัน | | | | | |
| 5. | องค์กรของท่านมีการมอบหมาย งานตรงตามความสามารถ ของบุคลากร | | | | | |
| 6. | องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน ใช้ความสามารถของท่าน อย่างเต็มที่ | | | | | |

| ข้อที่ | ปัจจัยระดับองค์กร | จริง มากที่สุด (5) | จริง (4) | ไม่แน่ใจ (3) | ไม่จริง (2) | ไม่จริงเลย (1) |
|---|---|--------------------------|-------------|-----------------|----------------|-------------------|
| 3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน | | | | | | |
| 7. | ท่านได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงานจาก ผู้บังคับบัญชาในองค์กรเป็นอย่างดี | | | | | |
| 8. | ท่านได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงานจาก เพื่อนร่วมงานในองค์กรเป็นอย่างดี | | | | | |
| 9. | ท่านได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการทำงาน จากผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร เป็นอย่างดี | | | | | |
| 10. | ในองค์กรของท่านให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 11. | ท่านความสามารถในการทำงาน เป็นทีมในองค์กรได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | | | | |
| 12. | ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ขององค์กรมีความเหมาะสม ยุติธรรม | | | | | |
| 13. | องค์กรของท่านมีการสนับสนุน ให้ท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงาน และฝึกอบรม | | | | | |
| 14. | องค์กรของท่านมีการสนับสนุน ให้ท่านมีโอกาสไปศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น | | | | | |

| ข้อที่ | ปัจจัยระดับองค์กร | จริง มากที่สุด (5) | จริง (4) | ไม่แน่ใจ (3) | ไม่จริง (2) | ไม่จริงเลย (1) |
|------------------------------------|---|--------------------------|-------------|-----------------|----------------|-------------------|
| 5. การได้รับการยอมรับนับถือ | | | | | | |
| 15. | ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ จากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 16. | ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ จากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 17. | เพื่อนร่วมงานยอมรับ ในความสามารถของท่าน โดยการขอคำปรึกษา/ ขอคำแนะนำในการทำงาน | | | | | |
| 18. | ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ ในความสามารถของท่านโดย การขอคำปรึกษา/ ขอคำแนะนำ ในการทำงาน | | | | | |
| 6. สภาพการทำงาน | | | | | | |
| 19. | ในองค์กรของท่านได้รับ ความสะดวกสบาย และคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 20. | สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปใน ที่ทำงาน เช่น สภาพขององค์กร แสง เสียง กลิ่น อากาศ ความสะอาด มีความเหมาะสม | | | | | |
| 21. | ที่ทำงานของท่านเป็นส่วน แยกจากส่วนให้บริการผู้ป่วย | | | | | |
| 22. | ภายในองค์กรมีสิ่งเอื้ออำนวย ความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |

| ข้อที่ | ปัจจัยระดับองค์กร | จริง มากที่สุด (5) | จริง (4) | ไม่แน่ใจ (3) | ไม่จริง (2) | ไม่จริงเลย (1) |
|------------------------------------|--|--------------------------|-------------|-----------------|----------------|-------------------|
| 7. เงินเดือน หรือ ค่าตอบแทน | | | | | | |
| 23. | องค์กรมีผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น รายได้ประจำ เงินบำเหน็จ เงินล่วงเวลา ระบุไว้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 24. | ในองค์กรของท่านมีการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันทุกระดับ | | | | | |
| 25. | ท่านได้รับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นตามความคาดหวัง ในแต่ละครั้งของการปรับขึ้นเงินเดือน | | | | | |
| 26. | เงินเดือน ค่าจ้างที่องค์กรได้จัดสรรให้แก่ท่านสามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของท่านได้อย่างเพียงพอในชีวิตประจำวัน | | | | | |

ส่วนที่ 4: ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก

คำชี้แจง: ขอความกรุณาให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน (ลักษณะ สดุดี, 2550) ดังนี้

จริงมากที่สุด 5 ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด หรือมีเหตุการณ์นั้นเกิดตลอดเวลา หรือเกิดขึ้นทุกวัน

จริงมาก 4 ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก หรือเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยมาก หรือเกิดขึ้น 4-5 วันต่อสัปดาห์

เป็นจริงบางส่วน 3 ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงบางส่วน หรือเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อย หรือเกิดขึ้นไม่เกิน 3 วันต่อสัปดาห์

เป็นจริงน้อย 2 ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย หรือเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบางครั้ง หรือเกิดขึ้น 1-2 วันต่อสัปดาห์

เป็นจริงน้อยที่สุด 1 ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด หรือเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นน้อยที่สุด หรือเกิดนาน ๆ ครั้ง หรือไม่มีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นเลย

| ข้อที่ | ความสุขในการทำงาน | จริงมากที่สุด (5) | จริงมาก (4) | เป็นจริงบางส่วน (3) | เป็นจริงน้อย (2) | เป็นจริงน้อยที่สุด (1) |
|--|---|----------------------|----------------|------------------------|---------------------|---------------------------|
| 1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) | | | | | | |
| 1. | ท่านสามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้ด้วยตนเอง | | | | | |
| 2. | ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจในตนเอง | | | | | |
| 3. | ท่านมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น | | | | | |
| 4. | ท่านมีเวลาพักผ่อนหรือคลายเครียด | | | | | |
| 5. | ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน | | | | | |

| ข้อที่ | ความสุขในการทำงาน | จริง มากที่สุด (5) | จริงมาก (4) | เป็นจริง บางส่วน (3) | เป็นจริง น้อย (2) | เป็นจริง น้อยที่สุด (1) |
|--|--|--------------------------|----------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| 2. ด้านความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) | | | | | | |
| 6. | ท่านได้ปฏิบัติงานของตนเองด้วยความรักและความพึงพอใจในงานที่ชอบ | | | | | |
| 7. | ท่านสามารถทำงานที่ตนเองรักได้โดยไม่คิดค่าตอบแทนในบางโอกาสเพื่อให้งานสำเร็จ | | | | | |
| 8. | ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน | | | | | |
| 9. | ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่องานที่ท่านทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย | | | | | |
| 10. | ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม | | | | | |
| 3. ด้านอารมณ์ทางบวก (Positive effect) | | | | | | |
| 11. | ท่านมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงาน | | | | | |
| 12. | ท่านสนุกสนานกับการทำงาน | | | | | |
| 13. | ท่านยิ้มแย้ม เบิกบานใจ เสมอขณะปฏิบัติงาน | | | | | |
| 14. | ท่านรักในวิชาชีพ เลื่อมใสศรัทธาในงานของตนเอง | | | | | |
| 15. | ท่านรับรู้ได้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ | | | | | |
| 4. ด้านอารมณ์ทางลบ (Negative effect) | | | | | | |
| 16. | ท่านรู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน | | | | | |
| 17. | ท่านคับข้องใจในขณะที่ปฏิบัติงาน | | | | | |

| ข้อที่ | ความสุขในการทำงาน | จริง มากที่สุด (5) | จริงมาก (4) | เป็นจริง บางส่วน (3) | เป็นจริง น้อย (2) | เป็นจริง น้อยที่สุด (1) |
|--------|---|--------------------------|----------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| 18. | ท่านเบื่อหน่ายกับงานที่ปฏิบัติ | | | | | |
| 19. | ท่านเศร้าหมองในขณะที่ปฏิบัติงาน | | | | | |
| 20. | ท่านขาดการทุ่มเท และขาดความเอาใจใส่กับงานที่ทำ | | | | | |

ภาคผนวก จ

การตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

1. ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

| ตัวแปรอิสระ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
|---------------|---------|---------|-------|---------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|----|
| 1. Age อายุ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. อายุงาน | .862** | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Income 1 | -.376** | -.327** | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Income 2 | -.489** | -.490** | -.131 | | | | | | | | | | | | | |
| 5. Income 3 | .089 | .105 | -.136 | -.485** | | | | | | | | | | | | |
| 6. Income 4 | .551** | .515** | -.129 | -.459** | -.478** | | | | | | | | | | | |
| 7. สายงาน 1 | .233** | .273** | -.078 | -.131 | .034 | .128 | | | | | | | | | | |
| 8. สายงาน 2 | -.233** | -.273** | .078 | -.131 | .034 | .128 | - | | | | | | | | | |
| 9. ORGE | .228** | .132 | -.034 | -.102 | -.146 | .265** | -.003 | .003 | | | | | | | | |
| 10. ORGF | .123 | .060 | -.073 | -.002 | -.151* | .185* | -.011 | .011 | .605** | | | | | | | |
| 11. ORGG | .125* | .060 | .015 | -.027 | -.106 | .129 | .169* | -.169 | .519** | .664** | | | | | | |
| 12. ORGH | .080 | .056 | -.066 | .030 | -.114 | .112 | .034 | -.034 | .511** | .618** | .572** | | | | | |
| 13. ORGI | .151* | .089 | -.136 | .027 | -.219** | .250** | .064 | -.064 | .518** | .518** | .488** | .639** | | | | |
| 14. ORGJ | .070 | .060 | .066 | .066 | -.111 | .033 | .051 | -.022 | .022 | .439** | .440** | .430** | .407** | | | |
| 15. ORGK | .203** | .133 | -.061 | -.122 | .013 | .133 | .039 | -.039 | .429** | .443** | .426** | .535** | .460** | .593** | | |
| 16. Sumfamily | .057 | 0.73 | -.143 | .025 | -.101 | .135 | .227** | -.227** | .148 | .160* | .220** | .127 | .298** | .131 | .120 | |

หมายเหตุ:

1. Age อายุ = อายุของของพยาบาลวิชาชีพ เป็นอายุเต็มปี
2. อายุงาน = ระยะเวลาการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ เป็นระยะเวลาการทำงานเต็มปี
3. Income 1 = 10,001-20,000 บาท
กำหนดให้ 10,001-20,000 บาท = 1 รายได้อื่น ๆ = 0
4. Income 2 = 20,001-30,000 บาท
กำหนดให้ 20,001-30,000 บาท = 1 รายได้อื่น ๆ = 0
5. Income 3 = 30,001-40,000 บาท
กำหนดให้ 30,001-40,000 บาท = 1 รายได้อื่น ๆ = 0
6. Income 4 = 40,000 บาทขึ้นไป
กำหนดให้ 40,001 บาทขึ้นไป = 1 รายได้อื่น ๆ = 0
7. สายงาน 1 = กรณีปฏิบัติงานในเวลาราชการ (เวรเช้า)
สายงานที่ปฏิบัติงานในเวลาราชการ = 1 สายงานอื่น ๆ = 0
8. สายงาน 2 = กรณีปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการ (เวรเช้า, เวรบ่าย, เวรดึก)
สายงานที่ปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการ = 1 สายงานอื่น ๆ = 0
9. Sumfamily = ปัจจัยระดับครอบครัว (สัมพันธภาพในครอบครัว)
10. ORGE = นโยบายและการบริหารงาน
11. ORGF = ลักษณะงาน
12. ORGG = ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
13. ORGH = ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
14. ORGI = การได้รับการยอมรับนับถือ
15. ORGJ = สภาพการทำงาน
16. ORGK = เงินเดือนหรือค่าตอบแทน

จากตารางแสดงสหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก (มีค่ามากกว่า 0.70) มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ตัวแปร Age อายุ กับตัวแปร อายุงาน มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.87

ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาการเกิดสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปรอายุ และตัวแปรระยะเวลาการทำงาน ผู้ศึกษาแก้ไขโดยการคัดเลือกตัวแปรอายุเข้าไปในสมการถดถอยเชิงพหุเท่านั้น และไม่เลือกตัวแปรระยะเวลาในการทำงาน

2. ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่

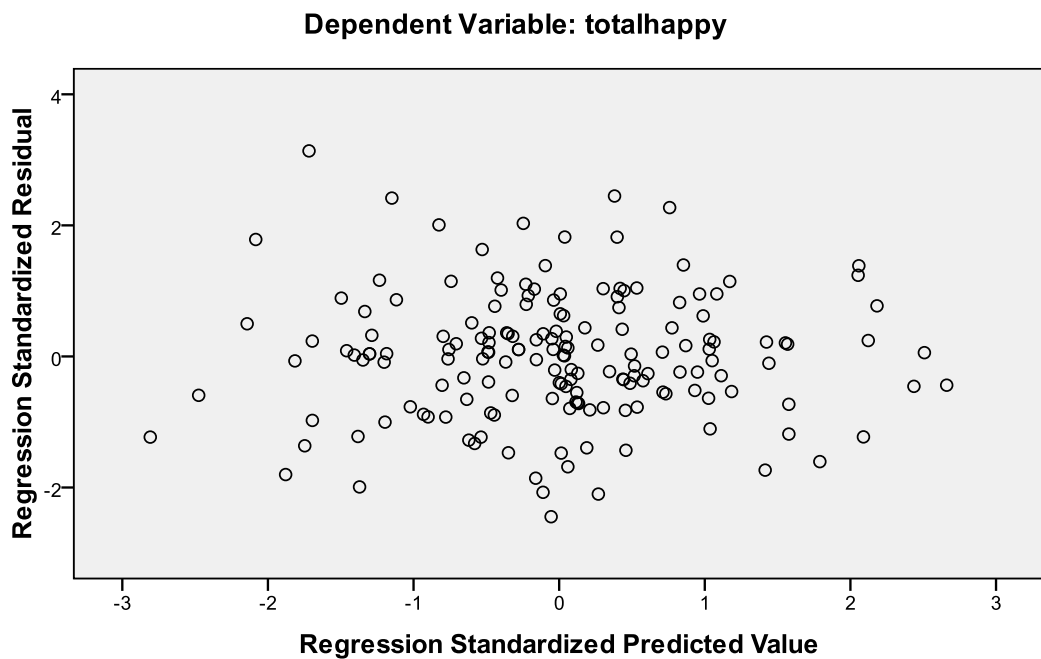
(Homoscedasticity)

ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนจะมีค่าคงที่

โดยพิจารณาจากกราฟ Y (ตัวแปรตาม) กับ e (ความคลาดเคลื่อน)

Scatterplot

Dependent variable: totalhappy



ภาพที่ 4 Scatterplot

จากภาพที่ 4 แผนภาพ Scatterplot ระหว่าง ความคลาดเคลื่อน และค่าพยากรณ์ของตัวแปรตาม พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีการกระจายอยู่รอบ ๆ ศูนย์ และค่าความคลาดเคลื่อนมีค่าอยู่ในช่วงแคบ ๆ (3 ถึง -3) ไม่ว่าค่าพยากรณ์ของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตาม นั่นแสดงว่า ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามจึงมีความเหมาะสม

3. ผลการตรวจสอบความเป็นอิสระของค่าความคลาดเคลื่อน (Non-auto correlation)

Model summary

Model summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .796 ^a | .634 | .604 | .33060 | 1.697 |

a. Predictors: (Constant), Age อายุ, Sumfamily, Income3, ORGJ สภาพการทำงาน, สายงาน 2 ปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการ, Income1, ORGH ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ORGE นโยบาย, ORGG ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน, ORGK เงินเดือนหรือค่าตอบแทน, ORGI การได้รับการยอมรับนับถือ, ORGF ลักษณะของงาน, Income 2

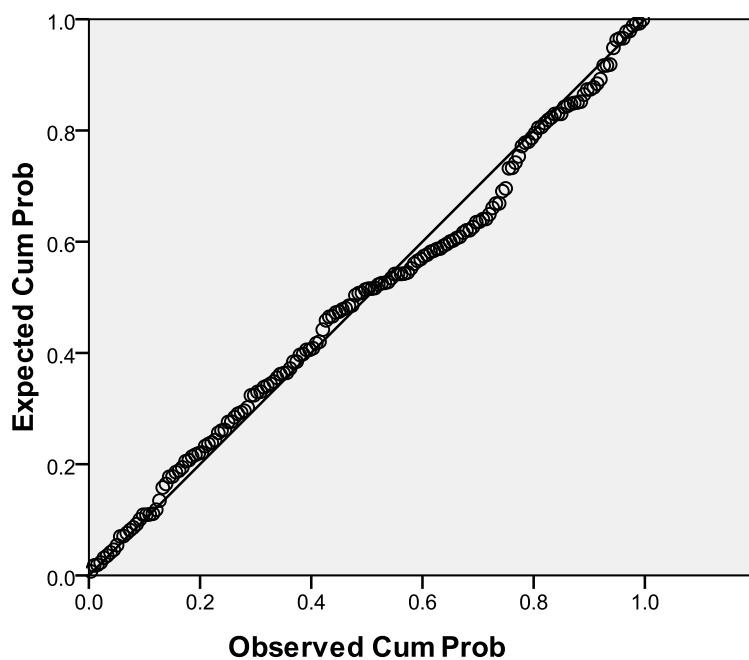
b. Dependent variable: totalhappy

จากตาราง Model summary ค่า Durbin-watson มีค่าเท่ากับ 1.690 ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง 1.5-2.5 นั้นหมายความว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน ไม่มี Autocorrelation

4. ผลการตรวจสอบความคลาดเคลื่อนที่มีการแจกแจงปกติ (Normality)

Normal P-P Plot of regression standardized residual

Dependent variable: totalhappy



ภาพที่ 5 Normal P-P Plot

จากภาพที่ 5 แผนภาพ Normal P-P Plot พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ

5. ผลการตรวจสอบค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน

Residuals statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|--------|----------------|-----|
| Predicted value | 2.5070 | 4.7951 | 3.6818 | .41835 | 170 |
| Residual | -.80863 | 1.03687 | .00000 | .31763 | 170 |
| Std. predicted value | -2.808 | 2.661 | .000 | 1.000 | 170 |
| Std. residual | -2.446 | 3.136 | .000 | .961 | 170 |

a. Dependent variable: totalhappy

จากตาราง Residuals statistics พบว่า ค่าเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อน (Residual) มีค่าเท่ากับ 0.00000 นั้นแสดงว่า การหาค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยของตัวแปรอิสระทั้งหมด ในสมการถดถอยเชิงพหุ ทำให้ผลบวกกำลังสองของค่าความคลาดเคลื่อนมีค่าต่ำสุด (Least square method)

ภาคผนวก จ
หนังสือราชการ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาสระแก้ว โทร ๐๓๘-๒๖๑๖๙๗-๘
ที่ ศธ ๐๒๒๕.๒/๕๒๐ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน ดร.ชิตพล ชัยมะดัน

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชา งานนิพนธ์
ซึ่ง นางสาวภาวิณี พลายน้อย รหัสนิสิต ๕๘๙๓๐๑๐๘ เป็นนิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์
เรื่อง “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก”

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเปี่ยมไป
ด้วยประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามงานวิจัยของนิสิตดังกล่าว
ด้วย วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พินีย์ ธารเสนา)
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ



ที่ ศธ. ๖๖๒๕.๒/๐๓๕๗

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน นายแพทย์อนันต์ กมลเนตร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครนายก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชา งานนิพนธ์
ซึ่ง นางสาวภาวิณี พลายน้อย รหัสนิต ๕๘๙๓๐๑๐๘ เป็นนิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์
เรื่อง “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก”

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเปี่ยมไป
ด้วยประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามงานวิจัยของนิตดังกล่าว
ด้วย วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี ธีระเสนา)
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. ๐๓๗-๒๖๑-๖๙๗

โทรสาร. ๐๓๗-๒๖๑-๖๙๗



ที่ ศธ. ๖๖๒๕.๒/๐๓๕๓

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน นางจันทิมา พรเชนศรพงศ์ รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชา งานนิพนธ์ ซึ่ง นางสาวภาวินี พลายน้อย รหัสนิสิต ๕๘๙๓๐๑๐๘ เป็นนิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์เรื่อง “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก”

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามงานวิจัยของนิสิตดังกล่าวด้วย วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พชัญญ์ ธารเสนา)
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. ๐๓๗-๒๖๑-๖๙๗

โทรสาร. ๐๓๗-๒๖๑-๖๙๗



ที่ ศธ. ๖๖๒๕.๒/๐๔๑๕

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม

เรียน นายแพทย์อนันต์ กมลเนตร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครนายก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และกำหนดให้นักศึกษาวิชางานนิพนธ์ ซึ่งเป็นวิชาที่ต้องศึกษาปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทางการบริหารตามคำแนะนำของผู้สอนโดยศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และจัดทำรายงานในลักษณะวิจัยงานนิพนธ์ หรือภาคินิพนธ์

ทั้งนี้ นางสาวภาวิณี พลายน้อย รหัสนิสิต ๕๘๙๓๐๑๐๘ นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์เรื่อง “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก” ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานของท่าน วิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดังกล่าว เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม จำนวน ๒๙๓ ชุด เพื่อนำมาประกอบในการจัดทำงานนิพนธ์ ตามหัวข้อข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พชัญญ์ ธรเสนา)
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. ๐๓๗-๒๖๑-๖๙๗

โทรสาร. ๐๓๗-๒๖๑-๖๙๗



ที่ ศธ ๖๖๒๕.๒/๐๓๕๖

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน นายแพทย์สมศักดิ์ เขาว์ศิริกุล ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ รหัสวิชา ๓๗๑๖๔๘ ซึ่ง นางสาวภาวิณี พลายน้อย รหัสนิต ๕๘๙๓๐๑๐๘ เป็นนิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก”

ในการนี้ วิทยาลัยฯ ขออนุญาตให้ นางสาวภาวิณี พลายน้อย เข้าเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม ในหน่วยงานของท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พนีย์ ธรเสนา)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. ๐๓๗-๒๖๑-๖๔๗

โทรสาร. ๐๓๗-๒๖๑-๖๔๗

รหัสโครงการที่ 2/2559



สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
โดยพยาบาลนครนายก

แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลนครนายก

1. ชื่อโครงการวิจัย : ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก
(ภาษาอังกฤษ) : Work Happiness of Nurses at Nakhon Nayok Hospital.

2. ชื่อผู้วิจัยหลัก : นางสาวภาวิณี พลายน้อย

3. หน่วยงานที่สังกัด : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการวิจัย:

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ได้พิจารณารายละเอียดโครงร่างการวิจัยดังกล่าวข้างต้นแล้ว ในประเด็นเกี่ยวกับ

- 1) การเคารพศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย
- 2) วิธีการที่เหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed consent) รวมทั้งปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- 3) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มีมติเห็นชอบดังนี้

() รับรองโครงการวิจัย () ไม่รับรองโครงการวิจัย

5. วันที่ให้การรับรอง 24 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 23 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2560

ลงนาม

(นายพิเชษฐ พัวพันกิจเจริญ)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลนครนายก

ลงนาม

(นายอนันต์ กมลเนตร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครนายก