

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออก*

Factors Affecting Happiness At Work Of Professional Nurses at
Community Hospitals in Eastern Region

ไพจิตร ไชยฤทธิ์, พย.ม.**

อารีรัตน์ ขำอยู่, D.S.N.***

ประนอม โอทกานนท์, กศ.ด.***

Paichit Chaiyarit, M.N.S.**

Areerut Khumyu, D.S.N.***

Pranom Othaganon, Ed.D.****

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายและพหุกรณีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ตลอดจนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกจำนวน 352 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จากโรงพยาบาลชุมชน 22 แห่ง ใน 5 จังหวัดของภาคตะวันออก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคในการทำงาน ที่ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความตรงของเนื้อหาที่ .85, .80, และ .84 ตามลำดับ และวิเคราะห์ความ

เชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93, .96, และ .94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ($M = 3.92, SD = 0.48$) สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($M = 3.61, SD = 0.55$) ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูง ($M = 3.82, SD = 0.44$)

2. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงและระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .75$ และ $.52, p = .01$) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล

* วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

** พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลสนามชัยเขต อำเภอสยามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กลุ่มวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**** ศาสตราจารย์ กลุ่มวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงใต้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 60.4 ($R^2 = .60$)

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค เป็นสิ่งสำคัญที่จะพัฒนาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์ควรหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ โดยมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคให้กับพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน สามารถพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค

Abstract

This descriptive and predictive research aims to study the level of happiness at work, work environment and adversity quotient of professional nurses at community hospitals in Eastern Region, and to study predicting factors of happiness at work of professional nurses. The sample consisted of 352 professional nurses who were randomly selected by multistage sampling from 22 community hospitals, located in 5 provinces in Eastern Region. Research instruments consisted of the demographic questionnaire, the work happiness questionnaire, the work environment questionnaire and the adversity quotient questionnaire. The questionnaires were

tested for content validity index of .85, .80, and .84 and reliability using Cronbach's Alpha Coefficient which were .93, .96, and .94 respectively. Data were analyzed using percentage, mean, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression. The findings were as follows :

1. Happiness at work of professional nurses was at the high level ($M = 3.92$, $SD = 0.48$), work environment of profession nurses was good ($M = 3.61$, $SD = 0.55$), and adversity quotient of profession nurses at community hospital in eastern region was also at the high level ($M = 3.82$, $SD = 0.44$).

2. Work environment and adversity quotient were statistically significant related positively at a moderate and a high level with work happiness of professional nurses at alpha level of .01 ($r = .75$, $.52$ respectively). The variables that could significantly predicted happiness at work of profession nurses at community hospital in eastern region at the .01 level of significance were work environment and adversity quotient accounting for 60.4 percents of the variance of work happiness ($R^2 = .60$).

These findings indicated work environment and adversity quotient were important factors which development happiness at work of professional nurses. Therefore, head nurses should seek for personal development strategies by enhancing work environment and adversity quotient of professional nurses continuously in order to increase work happiness of professional

nurses, for to better quality of nursing service.

Key words : Happiness at work, work environment, adversity quotient

ความสำคัญของปัญหา

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา เนื่องจากการทำงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลายาวนานมากที่สุดในแต่ละวันดังนั้นความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญของการมีชีวิตอย่างมีความสุข (Carr, 2004) และความสุขเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ (เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2552) จากการศึกษาของ Manion (2003) พบว่า ความสุขจากการทำงานจะเกิดเมื่อได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นที่เห็นคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจ รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ ทำให้บุคคลสามารถพัฒนางาน สร้างความผูกพันในองค์กร และการคงอยู่ในงานได้มากขึ้น (ลักขมณี สุดดี, 2550)

สถานการณ์ที่สำคัญของวิชาชีพพยาบาลในหลายๆ ประเทศที่เผชิญอยู่ คือ อัตราการลาออกก่อนข้างต่อเนื่องและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนพยาบาล อัตรากำลังไม่เพียงพอ บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ, 2550) ประเทศไทยมีปัญหาการขาดแคลนพยาบาลเช่นเดียวกับหลายประเทศในทวีปอเมริกาเหนือ ยุโรป และเอเชียบางประเทศ (วิจิตร ศรีสุพรรณ และ กฤษดา แสงดี, 2555) ส่วนหนึ่งของการขาดแคลนพบว่า เกิดจากปัญหาค่าตอบแทนการทำงานของระบบโรงพยาบาลรัฐที่ต่ำกว่าภาคเอกชน ทำให้ภาคเอกชนได้ดึงดูดคนเก่ง มีฝีมือดีไปมากขึ้น และการลดอัตรา

การผลิตพยาบาลวิชาชีพ จากนโยบายการจำกัดกำลังคนของภาครัฐ (ดวงพร จันทศรี, 2555) อีกทั้งลักษณะงานของพยาบาลที่ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นการทำงานหนักและต่อเนื่องตลอด 24 ชม. ซึ่งพยาบาลต้องปฏิบัติงานในระบบผลัดเวรหมุนเวียน ที่ส่งผลกระทบต่อร่างกายที่สำคัญ คือ การพักผ่อนนอนหลับไม่เพียงพอ โดยเฉพาะเวรดึก ระยะเวลาในการนอน โดยเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานประจำเวรเช้า 5-7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (Monk, 1989 อ้างถึงใน หัทยา ศรีวงษ์, 2554) อีกทั้งนโยบายการพัฒนาคุณภาพภายใต้ระบบการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล จึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดคุณภาพ ความปลอดภัยและผลลัพธ์สุขภาพที่ดี (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล, 2556) ทำให้พยาบาลต้องรับผิดชอบงาน และทำงานหนักและซับซ้อนมากขึ้น ทั้งงานทางตรงและทางอ้อม เกิดภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ขาดความสุขในการทำงาน และมีการลาออกมากขึ้นทำให้เกิดภาวะขาดแคลนพยาบาล (อัจฉริยะพัฒน์, 2551) สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าสภาพแวดล้อมที่ดี สามารถเอื้ออำนวยให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจมีผลทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น (ฉัชมณ วรรณพิน และวาสนี วิเศษฤทธิ์, 2555) นอกจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมแล้ว ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่น่าสนใจ ความสำเร็จในชีวิตและทำให้มีความสุขในการทำงาน (Stoltz, 1997) ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค เป็นหลักการที่มีพลังที่จะทำให้บุคลากรทางการพยาบาลประสบความสำเร็จทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงานมีผลทำให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน (ธิดา ฐิติพานิชยางกูร, 2550)

โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียง

อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถือว่าเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ เนื่องจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นประตูเศรษฐกิจใหม่ของประเทศ มีการหลั่งไหลเข้ามาของประชาชนจากพื้นที่ต่างๆ ของประเทศ เพื่อขายแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้น นับเป็นภาระหนักอันสำคัญของโรงพยาบาลชุมชนที่ต้องมีพันธกิจในการพัฒนาคุณภาพบริการทุกด้าน เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา (ปริญานุษ กาญจนภูพิงค์, 2551) ดังนั้น การเพิ่มคน เพิ่มงาน และการได้รับผลกระทบจากปัญหามลพิษจากนิคมอุตสาหกรรมดังกล่าว ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพต่างๆ ที่หลากหลายมากขึ้น อันมีผลกระทบต่อระบบบริการสุขภาพในภูมิภาคนี้ (ระพีพร สิทธานุกูล, 2551) อีกทั้งมีการแข่งขันทางด้านตลาดสุขภาพสูงขึ้น โดยมีการเน้นการบริการที่มีคุณภาพสูง ผู้ใช้บริการพึงพอใจและเสียค่าใช้จ่ายน้อย รวมถึงโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริหารจัดการภายในโรงพยาบาล เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมด้านสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป และในภาวะปัจจุบันนอกจากพยาบาลทำหน้าที่ดูแลรักษาพยาบาลแล้ว ยังต้องอำนวยความสะดวกและสร้างผลประโยชน์ด้านสุขภาพให้กับประชาชนให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี (พรทิพย์ มุ่งการงาน, 2555) ทำให้พยาบาลวิชาชีพในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มีการระงับเพิ่มมากขึ้น ทั้งจากปริมาณผู้ป่วยและความรุนแรงของการเจ็บป่วย แต่ค่าตอบแทนเท่าเดิม ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานเพิ่มขึ้น (ชัชวาลย์ มุ่งแสง, 2552) ซึ่งอาจส่งผลให้พยาบาลเกิดความเครียด และอาจละทิ้งวิชาชีพการพยาบาลได้

การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการ

ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และทุ่มเทความสามารถเต็มกำลังเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารที่ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารแบบสองทาง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีอิสระในการใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาและหาแนวทางพัฒนางานร่วมกันทำให้เกิดคุณภาพและประสิทธิผลขององค์กร (พนิดา คชะ, 2551) อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้วิธีการเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน (วิมล คชะ, 2546) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค อยู่ในระดับใด และปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรให้บุคลากรทางการพยาบาลได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และคงอยู่ในองค์กร เพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาวิชาชีพ คุณภาพการบริการและการพยาบาลให้มีความก้าวหน้าเพื่อเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการ และองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญปัญหาและ

ฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียง

3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion (2003) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ (connection) ความรักในงาน (love of work) ด้านความสำเร็จในงาน (work achievement) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (recognition) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Lu, Shin, Lin and Ju (1997) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในชีวิต ประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคล (personal factor) และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (environment factor) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานนั้นเกิดจากแรงขับเคลื่อนซึ่งเกิดขึ้นจากตัวบุคคล และสภาพแวดล้อม การศึกษาในครั้งนี้ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (adversity quotient: AQ) และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Health et al. (2004) ซึ่งประกอบด้วย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ และการส่งเสริมการตัดสินใจในการทำงาน ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานดี สามารถเอื้ออำนวยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีผลทำให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น (จงจิตต์ เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) ส่วนการศึกษาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของ Stoltz (1997) ซึ่งประกอบด้วย

ความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านความรับผิดชอบด้านผลกระทบที่จะมาถึง และด้านความอดทนในการที่จะเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ดังนั้น การที่บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี มีจิตใจที่เข้มแข็งก็จะสามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค เป็นหลักการที่มีพลังที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีผลทำให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน (ธิดา ชูติพานิชยางกูร, 2550) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

สมมุติฐานการวิจัย

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียง

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยายและพยากรณ์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคตะวันออกเฉียง ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานสังกัดกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคตะวันออกเฉียง ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ใน 5 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว และนครนายก รวมพยาบาลวิชาชีพทั้งสิ้น 1,096 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโรยามาเน

(Yamane, 1970) สุ่มตัวอย่างจากพยาบาลวิชาชีพประจำการโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi stage sampling) โดยมีขั้นตอนจาก สุ่มตัวอย่างจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมี 9 จังหวัด โดยการสุ่มจากจังหวัดที่มีโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 3 ขนาด ได้ 5 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ปราจีนบุรี สระแก้ว และนครนายก และสุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลชุมชนแต่ละขนาด โดยใช้เกณฑ์ 50% จากโรงพยาบาลแต่ละจังหวัดโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ได้ทั้งสิ้น 22 โรงพยาบาล ต่อจากนั้นสุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก โดยการจับสลากรายชื่อแบบไม่คืนที่จากทุกหอผู้ป่วย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 293 คน และเพิ่มจำนวนแบบสอบถามอีกร้อยละ 20 เนื่องจากคาดว่าจะมีผู้ไม่ส่งแบบสอบถามคืนร้อยละ 20 ตามสูตรประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คาดว่าจะหายไป (Lamshew, Hosmer, Klar, & Lwanga, 1990 อ้างถึงในสุดใจ แสงสุนทร, 2547) ได้จำนวนทั้งสิ้น 352 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 345 คน คิดเป็นร้อยละ 98.01

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถาม อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจำนวนเตียงในโรงพยาบาล เป็นข้อคำถามปลายเปิดและปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามความสุขในการทำงานของประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ตามแนวคิดของ Manion (2003) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน ทั้งหมด 25 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วน

ประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ 5 = เป็นจริงมากที่สุด 4 = เป็นจริงมาก 3 = เป็นจริงปานกลาง 2 = เป็นจริงน้อย 1 = เป็นจริงน้อยที่สุด แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ คือ สูงมาก (4.50-5.00) สูง (3.50-4.49) ปานกลาง (2.50-3.49) ต่ำ (1.50-2.49) ต่ำมาก (1.00-1.49)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของ รัชณีหาญสมสกุล (2550) ที่สร้างจากแนวคิดของ Health et al. (2004) ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน ทั้งหมด 29 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ 5 = เป็นจริงมากที่สุด 4 = เป็นจริงมาก 3 = เป็นจริงปานกลาง 2 = เป็นจริงน้อย 1 = เป็นจริงน้อยที่สุด แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ คือ สูงมาก (4.50-5.00) สูง (3.50-4.49) ปานกลาง (2.50-3.49) ต่ำ (1.50-2.49) ต่ำมาก (1.00-1.49)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของธิดา จิตพิพานิชยงกูร (2550) ที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของ Stoltz (1997) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน ทั้งหมด 26 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ 5 = เป็นจริงมากที่สุด 4 = เป็นจริงมาก 3 = เป็นจริงปานกลาง 2 = เป็นจริงน้อย 1 = เป็นจริงน้อยที่สุด แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ คือ สูงมาก (4.50-5.00) สูง (3.50-4.49) ปานกลาง (2.50-3.49) ต่ำ (1.50-2.49) ต่ำมาก (1.00-1.49)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามความสุขใน

การทำงาน แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านตรวจสอบเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา หรือ CVI เท่ากับ .85, .80, และ .84 ตามลำดับ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93, .96, และ .94 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และในแบบสอบถามได้เขียนอธิบายชัดเจนในวิธีการเก็บข้อมูล การให้ข้อมูล โดยผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องลงชื่อ และเป็นไปด้วยความสมัครใจในการตอบแบบสอบถาม ยินยอมและยินดีในการมีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ และการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลใดๆ ต่อผู้ตอบทั้งสิ้น ข้อมูลที่ได้จะเก็บไว้เป็นความลับไม่เปิดเผย จะนำมาเฉพาะเพื่อการวิเคราะห์เท่านั้น และการนำเสนอข้อมูลจะนำเสนอเป็นภาพรวมไม่เฉพาะเจาะจง เมื่อสิ้นสุดการวิจัยแล้วแบบสอบถามทั้งหมดที่เก็บมาผู้วิจัยจะทำลายทั้งหมด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยประสานงานทางโทรศัพท์ขออนุญาตส่งแบบสอบถามถึงหัวหน้าพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงใต้ 22 แห่ง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียด วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

ทั้งนี้ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลแก่พยาบาลวิชาชีพตามจำนวนที่กำหนด และเพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิ์ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความ เป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าที่สามารถปิดผนึกพร้อมแสตมป์ ให้สามารถส่งกลับคืนได้สะดวก มีการกำหนดส่งแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์หลังแจกแบบสอบถามผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้ แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 345 ฉบับจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 352 คนคิดเป็นร้อยละ 98.01 หลังจากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป กำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ขนาดโรงพยาบาล ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงาน ใช้สถิติแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อม ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
3. วิเคราะห์หาตัวแปรที่พยากรณ์ความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression)

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 345 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 94.6) มีอายุระหว่าง

31-35 ปี (ร้อยละ 26.7) มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 59.1) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี (ร้อยละ 95.1) มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 6-10 ปี (ร้อยละ 25.8) และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง (ร้อยละ 48.7)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสามารถในการ

เผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.92, SD = 0.48$) สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมในระดับสูง ($M = 3.61, SD = 0.55$) ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.82, SD = 0.44$)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	M	SD	ระดับ
ความสุขในการทำงาน	3.92	0.48	สูง
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.96	0.64	สูง
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.95	0.50	สูง
ด้านความรักในงาน	3.93	0.60	สูง
ด้านความสำเร็จในงาน	3.83	0.55	สูง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.61	0.55	สูง
ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	3.65	0.59	สูง
ด้านการส่งเสริมการตัดสินใจ	3.65	0.62	สูง
ด้านการร่วมมือสร้างสัมพันธ์	3.51	0.64	สูง
ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค	3.82	0.44	สูง
ด้านความอดทน	3.93	0.48	สูง
ด้านผลกระทบ	3.93	0.48	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	3.80	0.52	สูง
ด้านการควบคุมสถานการณ์	3.82	0.44	สูง

3. ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .75, p = .01$) สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .52, p = .01$) โดยแปลความหมายจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient) ว่าค่า $r > 0.70$ หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และค่า

r มีค่าระหว่าง 0.30-0.70 หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

4. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยแบบขั้นตอน พบว่าความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟื้นฝ่าอุปสรรค และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .656 และ .20 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียง

ตัวแปรพยากรณ์	b	Beta	R	R ²	R ² change	F
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.181*	.209*	.52	.27	.27	127.033**
ความสามารถในการเผชิญปัญหา	.716*	.656*	.755	.604	0.3	455.092**

SE_b = .30592, Constant = .534, F = 260.950**, R² = .604

*p < .05, **p < .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียง ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงมีความสุขในการทำงานในระดับสูงนั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียง มองวิชาชีพของตนในด้านบวกมากกว่าด้านลบ (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) มีความรักในงาน และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะถ้าเป็นงานที่มีความสำคัญที่ท้าทายความสามารถ ก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน และมีความสุขในการทำงานนั้นๆ อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียง มีการรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากผลการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจ มุ่งมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Manion, 2003) และส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) และ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า คะแนนความสุขโดยรวมและรายด้านของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ซึ่งงานวิจัยเหล่านี้มีความแตกต่างจากการศึกษาวิจัย

ครั้งนี้ คือ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ศึกษาในพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาล เอกชนในกรุงเทพมหานคร และ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ศึกษาในพยาบาลที่ทำงานในห้องผ่าตัดโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอที่จะให้บริการผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ในองค์การว่ามีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากร ที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เป็นไปในลักษณะเป็นมิตร มีความไว้วางใจกันมีการสนับสนุนเกื้อกูลกัน ช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีทัศนคติที่ดีในการร่วมมือกัน (หัตยา ศรีวงษ์, 2554) ซึ่งสอดคล้องคล้อยกับ Health et al. (2004) ที่ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานว่า เป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางพยาบาล ที่ส่งเสริมเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และสอดคล้องกับการศึกษาของรัชนี หาญสมสกุล (2550) และกัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่พบว่า คะแนนสภาพแวดล้อมโดยรวมและรายด้านพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้

อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียงและขนาด 10-30 เตียง ที่มีลักษณะการบริหารงานเป็นแบบแนวราบ มีสายการบังคับบัญชาที่สั้น มีการแบ่งหน่วยบริการที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน เจ้าหน้าที่มีโอกาสพูดคุยพบปะกัน และรู้จักกันทุกคน มีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการส่งเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มยุรี วรรณอง, 2549) และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาโดยได้รับข่าวสาร หรือข้อมูลความรู้ต่างๆเป็นอย่างดี มีการรับรู้ความเคลื่อนไหวภายในหน่วยงาน องค์กรและภายนอกองค์กร มีสนับสนุนให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารแบบสองทาง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีอิสระในการใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาและหาแนวทางพัฒนางานร่วมกันทำให้เกิดคุณภาพและประสิทธิผลขององค์กร (พนิดา คะชา, 2551)

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความอดทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ทั้งหมดและส่วนใหญ่อายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 52.2 ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป พยาบาลวิชาชีพในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการรับรู้ถึงการมีความอดทน อดกลั้นในการทำงานสูง ทั้งนี้เนื่องจากตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 35 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ซึ่งพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานมาก จะผ่านการเผชิญปัญหาและสิ่งที่ก่อความเครียดมากกว่า มีแหล่งข้อมูลและวิธีแก้ปัญหา ทำให้ทำใจยอมรับสถานการณ์ได้ง่ายกว่า (อรสา จุกัทรชนากุล, 2551) มีการรับรู้ว่

อุปสรรคจะคงทนอยู่ชั่วคราวเท่านั้น สามารถแก้ไขด้วยการฝึกฝนทักษะและความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีความหวังในชีวิตพยายามที่จะหนทางแก้ไขอุปสรรคให้ออกไปโดยเร็ว มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการแก้ไขอุปสรรคต่างๆอย่างต่อเนื่อง และพยายามทำให้ความสำเร็จอยู่กับตัวได้นาน แต่ถ้าไม่สามารถรักษาให้คงตัวได้นาน ก็จะพิจารณาได้ว่าปัญหาและเหตุแห่งปัญหาเป็นเรื่องธรรมดาจะสามารถผ่านพ้นไปได้อย่างรวดเร็ว มีการรับรู้ด้านผลกระทบสูง ส่งผลให้สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ และควบคุมตนเองให้สามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ได้ สามารถคิดวิเคราะห์ สาเหตุของปัญหาเมื่อเกิดปัญหาก็จะมีสติ รอบคอบ เสริมสร้างกำลังใจให้ตนเอง และอดทนในการเผชิญปัญหา และแก้ปัญหาไปด้วยดี (Stoltz, 1997) ดังนั้น ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคจึงเป็นทัศนคติใหม่ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ และเป็นเครื่องมือให้คนเราสามารถต่อสู้กับความท้าทายได้ (ธิดา จิตพิพานิชขงกูร, 2550) และถ้าพยาบาลวิชาชีพมีความมุ่งมั่นที่จะต่อสู้กับอุปสรรคมากน้อยเพียงใด ก็จะนำมาสู่ความสำเร็จในงานสอดคล้องกับ Stoltz (1997) ที่ว่า บุคคลที่มีความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับการเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างในชีวิตได้นั้น ต้องมีพื้นฐานทางจิตใจที่เข้มแข็ง มีความมานะพยายาม อดทน มีความเข้มแข็งทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความคิดทัศนคติทางบวก ถ้าบุคคลมีสิ่งที่กล่าวมาแล้วนั้น ก็จะสามารถฟื้นฟ้อุปสรรคต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตและการทำงานได้ด้วยดีอย่างมีความสุข จากเหตุผลข้างต้นจึงทำให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคในการทำงานในระดับสูง

4. จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ

ปานกลาง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .52, p = .05$) อธิบายได้ว่า สิ่งแวดล้อมขององค์กรมีผลต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร (Knoop, 1995 อ้างถึงใน ศศิพันธ์ หล้านามวงษ์, 2545) อีกทั้งโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงพยาบาลขนาด 10-60 เตียง ร้อยละ 62.3 จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีไม่มาก มีการแบ่งหน่วยงานบริการที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน บุคลากรมีโอกาสพบปะพูดคุยกัน และส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ รู้จักกันทั้งองค์กร ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการแสดงความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ และผู้บังคับบัญชามีส่วนในการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และกล้าแสดงออก ทำให้มีการเรียนรู้การทำงานร่วมกัน เกิดความร่วมมือสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (ปัทมาพร สรรพรชัยพงษ์, 2545) สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชนี หาญสมสกุล (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์ พบว่าคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรพยาบาลทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาล สอดคล้องกับ Ivancevich (2001) ที่กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานร่วมกัน ช่วยกันส่งเสริมเอื้ออำนวยการทำงานด้วยความไวใจ ให้ความเคารพ เชื่อถือกันมีความคิดเห็น เรียนรู้ร่วมกันมีผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิด ทำให้บุคลากรอยากทำงาน ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานระดับสูง จะมีความสุขในการทำงานในระดับสูงเช่นเดียวกัน และ Manion (2003) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมใน

การทำงานทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

5. จากการศึกษาพบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .755, p = .05$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการรับรู้ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค มีการรับรู้ระดับความสามารถในการควบคุมตนเองให้ผ่านพ้นเหตุการณ์ที่มีความยากลำบากสูง มีความอดทนไม่ย่อท้อในการแก้ไขปัญหา สามารถรับรู้ถึงผลกระทบของปัญหา มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา คิดเชิงบวก และสามารถควบคุมปัญหาได้ ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 35 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานมานานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ซึ่งพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมากจะผ่านการเผชิญปัญหามากกว่า มีแหล่งข้อมูลและวิธีแก้ปัญหา ทำให้ทำใจยอมรับสถานการณ์ได้ง่ายกว่า (อรสา จุกัทรชนากุล, 2551) สอดคล้องกับ Stoltz (1997) ที่กล่าวว่า บุคคลที่สามารถรับรู้สถานการณ์ และการขยายตัวของปัญหาที่เป็นจริงว่ามีระดับมากน้อยเพียงไร ทำให้บุคคลมีความพร้อมที่จะเตรียมในการที่จะรับมือกับปัญหานั้นได้ดี

6. ผลการศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 60.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .05$) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางพบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่าการทำนายสูงสุดคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือความ

สามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของซันตึกา เทพสุวิวงศ์ (2550) ที่พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลได้ร้อยละ 28 และประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ศึกษาพบว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลได้ร้อยละ 31.5 อธิบายได้ว่า หากพยาบาลวิชาชีพได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานจากหัวหน้าหน่วยงาน ตามแนวคิดของ Stoltz (1997) ทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบ และด้านความอดทน และได้รับการสนับสนุนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพทำงานอย่างมีความสุขมากขึ้น (พินิตาคะชา, 2551) ก็จะส่งผลให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพในการให้บริการที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ร้อยละ 60.4 ส่วนที่เหลือร้อยละ 39.6 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาในครั้งนี้ และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล เช่น ความสามารถในการปฏิบัติงาน (พินิตาคะชา, 2551) ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้คุณค่าในตน การสนับสนุนทางสังคม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยตัวพยากรณ์

ความสุขที่น่าจะทำนายได้มากคือ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยทุกด้านอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลควรสร้างรักษาระดับความสุขในการทำงานไว้ และส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงานในด้านอื่นๆ เช่น ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อพัฒนาความสุขของพยาบาลให้อยู่ในระดับสูงขึ้นไป

2. จากผลการวิจัย พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง และสามารถพยากรณ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการร่วมมือสร้างสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาล ควรส่งเสริมปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน เช่น การสนับสนุนให้มีกิจกรรมสังสรรค์ กันนอกเวลา งาน การสื่อสารบุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบเกี่ยวกับสวัสดิการของตนเองอย่างละเอียดชัดเจน

3. จากผลการวิจัย พบว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และสามารถพยากรณ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พิจารณารายด้านพบว่าด้านการควบคุมสถานการณ์ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลควรสนับสนุนส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกต่อ

ปัญหา ไม่ย่อท้อ มีความหนักแน่น ไม่ลดละความตั้งใจ มีความกระตือรือร้นในการเผชิญกับปัญหาและพยายามหาทางออกให้กับปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาในระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน ก็จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2. ตัวแปรที่นำมาศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขได้เพียงร้อยละ 60.4 แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาเพื่อหาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มเติม เช่น ความสามารถในการปฏิบัติงาน

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือที่ดีจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน และพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 22 แห่งทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัชวาลย์ มุ่งแสง. (2552). วิถีการขาดแคลนพยาบาล. วันที่ค้นข้อมูล 25 กันยายน 2554, เข้าถึงได้จาก http://mx.kkpho.go.th/uc/index.php?option=com_content&task=view&id=48&Itemid=81.

ทัศนิกา เทพสุวิวงศ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงานศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดวงพร จันทศรี. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจและการทำงานเป็นทีม กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธิดา จิตพิพานิชขางกูร. (2550). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความมั่นคงทางอารมณ์และ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขตที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธัชมน วรรณพิน และวาสนี วิเศษฤทธิ์. (2555). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ภายใต้กำกับของรัฐ. วารสารรามธิบดีพยาบาลสาร, 18(1), 9-23.

- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผัดตัด : กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปริยานุช กาญจนภูพิงค์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนิดา คชะ. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ มุ่งการงาน. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความเข้มแข็งในการมองโลกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคตะวันออกเฉียง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรพนา พัวรักษา. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม*. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มยุรี วรรณอง. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชณี หาญสมสกุล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัด กรมราชทัณฑ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระพีพร สิทธานุกุล. (2551). *ความเครียดในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเขตภาคตะวันออกเฉียง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลักษมี สุดดี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงวดี. (2555). *ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย*. วารสารสภาการ

- พยาบาล, 27(1), 5-12.
- วิมล คชะชา. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ เจตคติต่อวิชาชีพ พยาบาล กับวิธีการเผชิญปัญหาในงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิรินทร์ หล้านามวงษ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การและการมีส่วนร่วมในงานกับความเชื่อมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2556). *คู่มือการพัฒนาและรับรองคุณภาพตามมาตรฐาน HA สำหรับสถานพยาบาล*. นนทบุรี: โอลิสติกพับลิชชิง.
- สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ. (2550). *แนวทางการบริหารจัดการเพื่อสร้างประสิทธิผลองค์กรตอนที่ 1*. วันที่ค้นข้อมูล 26 พฤษภาคม 2552, เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/post/tag>.
- สุดใจ แสงสุนทร. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานและความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หัทธยา ศรีวงษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรสา จุกัทรชนากุล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา กับผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาโรงพยาบาลสังกัดรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัจฉริช อุยยะพัฒน์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน บรรยากาศศรัทธาธรรมในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Carr. (2004). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*, New-york: Brunner-Routledge.
- Health et al. (2004). *Healthy work environments*. Washington,DC: Reservoir Rd N W.
- Invancevich, J. M. (2001). *Human resources management*. New York: McGraw-Hill.
- Lu, L., Shin, Y.B., Lin, Y., & Ju, L.S. (1997). *Personal and environmental correlates of happiness. Personality and Individual Differences*, 23 (3), 453-462.
- Manion, J. (2003). *Joy at work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration*, 33 (12), 652-659.
- Stoltz, P.G. (1997). *Adversity quotient : Turning obstacles into opportunity*. New york: JohnWiley&sons,Inc.
- Yamane, T. (1970). *Statistics : An introduction analysis (2nd ed)*. New York: Harper & Row.