

ผลของโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ  
แผนกผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์  
กระทรวงสาธารณสุข\*

The Effect of an Enhancing Work Happiness Program of  
Professional Nurses at the Out Patient Department in a Tertiary  
Level Hospital in the Department of Medical Services Under the  
Ministry of Public Health.

กัณทวารณ ชุ่มเชื้อ\*\*  
ดร. กรรณิการ์ สุวรรณโคต\*\*\*  
เพ็ญจันทร์ ส. โมโนยพงศ์\*\*\*\*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลองแบบ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการ ทดสอบที สองกลุ่ม วัตถุประสงค์และหลังการทดลอง เพื่อศึกษาผลของ โปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพนอกแผนกผู้ป่วยนอก ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ แห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน 30 ราย แบ่ง เป็นกลุ่มทดลอง 15 ราย กลุ่มเปรียบเทียบ 15 ราย เครื่องมือวิจัยได้แก่ 1)โปรแกรมการสร้างความสุขใน การทำงาน 2) แบบสอบถามความสุขในการทำงานโดย ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรง คุณวุฒิ ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาได้เท่ากับ 0.96 ท ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงได้เท่ากับ 0.95 ดำเนินการ ทดลอง 4 สัปดาห์ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2558 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการ ทดสอบที ผลการวิจัยพบว่า 1) ก่อนการทดลองกลุ่ม ทดลองมีความสุขในการทำงานอยู่ ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.41$ ) หลังการทดลอง มีความสุขใน การทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.63, S.D. = 0.22$ ) ก่อนการทดลองกลุ่มเปรียบเทียบมีความสุขในการ ทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.48$ ) หลัง การทดลองอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ( $\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.45$ ) และ 2) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม ทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบในระยะก่อนการทดลองก ลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ ภายหลังการทดลองพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .001 ( $t = 4.004$ ) เมื่อเปรียบเทียบ

\*วิทยาลัยนพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

\*\*นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

\*\*\*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาลัยนพนธ์หลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

\*\*\*\*รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาลัยนพนธ์ร่วม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

ระหว่างก่อนและหลังการทดลอง ในกลุ่มเปรียบเทียบ ค่าคะแนนความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในกลุ่มทดลอง มีค่าคะแนนความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $t = 5.197$ ) ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ให้ผู้บริหารทางการพยาบาล ควรส่งเสริมให้นำโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานเกี่ยวกับ

การเสริมสร้างทักษะการสื่อสารที่ดีและการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างหน่วยงาน ไปใช้ในหน่วยงานอื่นที่อยู่ในทีมการพยาบาล เพื่อลดความขัดแย้งของสมาชิกในทีมทางการพยาบาล อันจะเสริมสร้างพยาบาลวิชาชีพ มีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

### Abstract

This research is a quasi- experimental research; nonequivalent two groups with pretest-posttest design. The purpose of this research was to study effect of an enhancing work happiness program of professional nurses at the outpatient department in a Tertiary Level Hospital in the Department of Medical Services under the Ministry of Public Health. Purposive sampling was used to select 30 patients who were equally divided into the experimental group and the comparative group. The research instruments included the following :1) The program of an enhancing work happiness 2) A set of questionnaires on work happiness which was tested for content validity by experts. Its content validity index was 0.96 and reliability coefficient was 0.95.( The study was conducted during February to March 2015.) The data were analyzed for frequency, percentage, mean, standard deviation and t-test.

The findings revealed that: 1) Before the experiment, the professional nurses in the experimental group had the pleasure of working at high level ( $\bar{x} = 4.05$ , S.D. = 0.41) and after experiment, the

pleasure of working was at a very high level ( $\bar{x} = 4.63$ , S.D. = 0.22).The professional nurses in the comparative group had the same result of the pleasure of working at high level ( $\bar{x} = 4.18$ , S.D. = 0.48) both before and after experiment ( $\bar{x} = 4.11$ , S.D. = 0.45), 2) Before the experiment, comparing between the experimental group and the comparative group, the pleasure of working had no different, but after the experiment, the result was significantly different in term of statistic at .001 level ( $t = 4.004$ ). Comparing between before and after experiment in the comparative group, the professional nurses had no difference in pleasure of working, but in the experimental group the pleasure of working was different ( $t = 5.197$ ). The researcher recommends that the nursing managers should introduce work happiness program regarding good skill development to create good communication and relation among the agencies to be employed by other agencies within the nursing team. These practice will decrease conflict among the team members. Moreover, it will help the professional practice of nurses to be happy in their work.

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มีนาคม) ๒๕๕๙

### บทบาทและความสำคัญของปัญหา

แนวโน้มในปัจจุบันหน่วยงานและองค์การต่างๆให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น การสร้างความสุขในที่ทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่มีคุณลักษณะเฉพาะ และเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตมนุษย์ ปัจจุบันนโยบายด้านสุขภาพมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการเป็นสำคัญ ผู้รับบริการมีจำนวนมากขึ้นและต้องการความรวดเร็วและพึงพอใจ ส่งผลบุคลากรทางการพยาบาล มีภาระงานเพิ่มขึ้นทำให้เกิดความเครียด คับข้องใจ เบื่อหน่ายในงาน ความพึงพอใจในงานลดต่ำลง เครียดไม่รับผิดชอบ ไม่อยากทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานลดต่ำลง และเมื่ออยู่ในภาวะเครียดนานโดยที่ไม่มีการแก้ไข ร่างกายจะเกิดการอ่อนล้า ท้อแท้ ส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง หรือไม่มีความสุขในการทำงาน (อรพินธ์ เจริญผลและคณะ, 2548)

ความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกรักทำงาน ผูกพัน และพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน (Manion, 2003) การมีความสุขกับการทำงานเป็นผลดีต่อบุคคลคือ เป็นแรงจูงใจให้เกิดความท้าทายที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และภาคภูมิใจต่อผลงาน (ถณรงค์ หลีกกำจร, 2548; Ketchian, 2003)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นกลยุทธ์ที่ผู้บริหารสามารถนำมาสร้างความสุขในการทำงานให้บุคลากรได้จากงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานพบว่าปัจจัยจูงใจด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความสุขในการทำงาน (เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2552; พรรณีภา สืบสุข, 2548; นักซลด รอดเที่ยง, 2550 และ กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549)

เช่นเดียวกับ ประพิศ สามะศิริ และ บุชบา หน่ายคอน (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร พบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และการศึกษาของ สมจิตร์ คราพานิช (2551) พบว่า การสร้างแรงจูงใจต้องอาศัยทักษะการบริหารและการเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ สิ่งแวดล้อมของหน่วยงานและบรรยากาศของการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ในระหว่างบุคลากร ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น ใส่ใจในการปฏิบัติงานและเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในที่ทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข ดังที่ เบอ์นาร์ด (Bernard, 1996) กล่าวว่า สัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งจูงใจที่ให้ผลในด้านประสิทธิภาพของงานรวมถึงทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความสุขที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานเป็นความสุขในการทำงาน เพราะการสื่อสารเป็นการสร้างแรงจูงใจและมีอิทธิพลต่อผู้คน ทำให้บุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีและมีความพึงพอใจต่อกัน ทำให้เกิดประสิทธิผลของงานทักษะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน หากปราศจากการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์การก็ไม่สามารถดำรงอยู่ได้ (Dunn, 1998)

สถาบันมะเร็งแห่งชาติเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิตัวขนาดใหญ่ ในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลขนาด 200 เตียง ให้บริการการรักษาเฉพาะทางรักษาโรคมะเร็ง รองรับผู้ป่วยมาใช้บริการจากทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จากสถิติของสถาบันมะเร็งแห่งชาติพบว่า มีผู้ป่วยรายใหม่เข้ารับบริการตรวจที่ แผนกผู้ป่วยนอก 22,049 คน และ 23,125 คน

ใน พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2556 ตามลำดับ (สถิติสถาบันมะเร็งแห่งชาติ, 2557) จากจำนวนผู้ป่วยที่มารับบริการเพิ่มมากขึ้นนี้ ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องมีการทำงานที่มากขึ้น ในขณะที่ผู้ให้บริการมีจำนวนจำกัด ทำให้การบริการทุกขั้นตอนเป็นไปอย่างรีบเร่ง ขาดการสื่อสารระหว่างหน่วยงานที่ชัดเจน มีปัญหาในการประสานงาน และมีแรงกดดันจากความต้องการเข้าถึงบริการของผู้ป่วย เกิดข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการในเรื่องความล่าช้า เกิดความไม่พึงพอใจต่อการให้บริการ เจ้าหน้าที่เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากไม่สามารถแก้ไขหรือทำให้บรรเทาได้ ในที่สุดก็จะเกิดความเหนื่อยหน่าย ท้อแท้และขาดความสุขในการทำงาน (Ridder & Hartley, 1992)

จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก สถาบันมะเร็งแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานคือแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1) การสื่อสารระหว่างหน่วยงานที่ไม่ราบรื่น มีข้อขัดแย้งตลอดเวลาเพราะขาดการสื่อสารที่ชัดเจน 2) ขาดสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน แม้จะมีการประชุมและเสนอแนะความคิดเห็นต่างๆ แต่บางครั้งยังมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ไม่ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน จากการประชุม ทำให้มีข้อขัดแย้งกันตลอดเวลา

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาผลของโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานในประเด็นการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพื่อช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการสื่อสารระหว่างบุคคลและเพิ่มทักษะการสื่อสารอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีสัมพันธภาพที่ดี มีความไว้วางใจ ยินดีให้ความร่วมมือ สนับสนุนและร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่าง

สร้างสรรค์ เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุข ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพทำงานอย่างมีความสุข เต็มใจที่จะทำงานจนประสบความสำเร็จ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในกลุ่มเปรียบเทียบกลุ่มทดลอง ในระยะก่อนและหลังการทดลองและเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มเปรียบเทียบกลุ่มทดลองในระยะก่อนและหลังการทดลอง

### สมมติฐานของการวิจัย

1. หลังการทดลองความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในกลุ่มทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองและสูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ
2. ก่อนการทดลอง พยาบาลวิชาชีพในกลุ่มทดลองกับกลุ่มเปรียบเทียบ มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

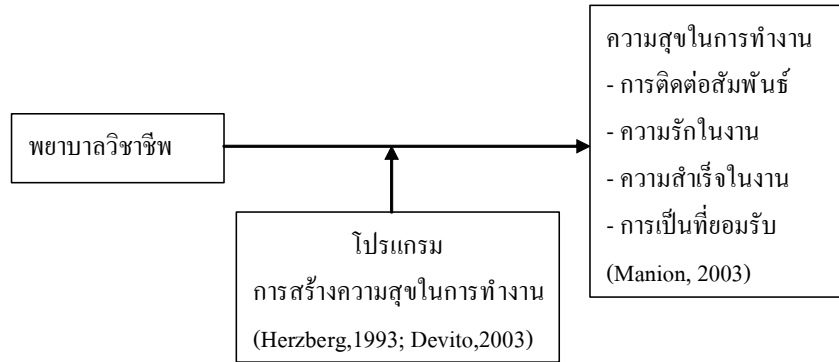
### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของการวิจัยด้านเนื้อหา เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ โปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงาน
2. ขอบเขตของการวิจัยด้านประชากร ประชากรศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยนอก สถาบันมะเร็งแห่งชาติ
3. ขอบเขตของการวิจัยด้านเวลา งานวิจัยนี้ดำเนินการระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2558

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มีนาคม) ๒๕๕๙

**กรอบแนวคิดของการวิจัย**



ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจโดยสร้างเป็นโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงาน กรอบแนวคิดของโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1993) ในส่วนของปัจจัยคำจูน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและแนวคิดการสื่อสารระหว่างบุคคลของเดวิต (Devito, 2003) ประกอบด้วย การเป็นคนเปิดเผย การร่วมรู้สึก และการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อก่อให้เกิดสัมพันธภาพในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดความสุขในการทำงานของแมนเนียน (Manion, 2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ

**วิธีดำเนินการวิจัย**

ชนิดของการวิจัย เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental research) แบบสองกลุ่มวัดก่อนและหลังการทดลอง (Two groups pretest-posttest design) ดำเนินการทดลอง 4 สัปดาห์ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2558

**ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

1. ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยนอก สถาบันมะเร็งแห่งชาติ สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมดมีจำนวน 64 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2557)

2. กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยเชิงทดลอง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามที่ โพลิต และ ฮังเลอร์ (Polit & Hungler, 1991) อธิบายว่า การวิจัยเปรียบเทียบควรเลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป แต่ที่ดีควรเป็น 20-30 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 30 คน โดยเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และมีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบกลุ่มละ 15 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการทดลอง คือ โปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1993) และแนวคิดการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างโปรแกรม โดยใช้โปรแกรมฝึกทักษะการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของนุชรี จันท์เอี่ยม (2555) ตามแนวคิดเรื่องการสื่อสารของเดวิต (Devito, 2003) ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จึงนำมาใช้ในการฝึกอบรม ใช้ระยะเวลา 4 สัปดาห์ ประกอบด้วย การเปิดเผย

การเห็นอกเห็นใจ การมีปฏิสัมพันธ์เพื่อก่อให้เกิดสัมพันธภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 3 กิจกรรมคือ อวยกบอกให้เธอรู้ใจเขาใจเรา และ หลอมจิตใจให้เป็นหนึ่ง

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการทดลอง

### 2.1 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกปฏิบัติงานและ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่าง จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการค้นคว้าจากตำราและทบทวนวรรณกรรม มีจำนวน 39 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ทุกข้อเป็นข้อความเชิงบวก ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความตรงตามเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย นักวิทยาศาสตร์การแพทย์เชี่ยวชาญด้านงานวิจัย 1 ท่าน ผู้บริหารทางการแพทย์ 2 ท่านและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2 ท่าน และหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity index : CVI) ได้ค่าเท่ากับ 0.96 จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ วิทยาลัยพยาบาลลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้เท่ากับ 0.95

### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

#### 1. ขั้นเตรียมการ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดำเนินการโดยหลังจากได้รับการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมของมหาวิทยาลัยคริสเตียน และจากคณะกรรมการ

จริยธรรมการวิจัยในคน สถาบันมะเร็งแห่งชาติ ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยนัดประชุมกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยและรายละเอียด การพิทักษ์สิทธิ์แก่กลุ่มตัวอย่างและให้ลงนามเป็นลายลักษณ์อักษรในเอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

#### 2. ขั้นตอนดำเนินการ

ผู้วิจัยนำโปรแกรมไปเริ่มดำเนินการดังนี้

1. สัปดาห์ที่ 1 ทำ Pre-test ด้วยแบบสอบถามความสุขในการทำงานของกลุ่มเปรียบเทียบ โดยจัดให้ได้รับการปฏิบัติในการทำงานตามปกติ โดยใช้ระยะเวลา 1 เดือน ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ ถึง เดือน มีนาคม พ.ศ. 2558

2. ผู้วิจัยได้ชี้แจงให้กลุ่มทดลองทราบถึงวัตถุประสงค์ ข้อดีและข้อเสียของการนำเอาโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานมาใช้ เนื่องจากเป็นโปรแกรมที่สร้างจากการทบทวนวรรณกรรมและองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งถ้านำมาใช้แล้วจะส่งผลดีต่อการทำงาน ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้กลุ่มทดลองได้ซักถาม โดยใช้เวลา 30 นาที พร้อมชี้แจงรายละเอียดของกิจกรรมและการจัดตารางการปฏิบัติงานขณะฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง

3. ดำเนินการฝึกอบรมตามโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเตรียมความพร้อมของกลุ่มทดลองชี้แจงวัตถุประสงค์ของการอบรมแนะนำวิทยากร

3.2 สัปดาห์ที่ 1 วิทยากรบรรยายความรู้เรื่องทักษะสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยวิทยากรจากภายนอกที่มีความรู้เรื่องความชำนาญในเรื่องทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล ใช้เวลา 3 ชั่วโมง 30 นาที โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้เรื่องการสื่อสารทั่วไป ความหมาย ความสำคัญ กระบวนการ และการสื่อสารระหว่างบุคคล 2) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้เรื่องการสื่อสารระหว่างบุคคลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 3) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมและฝึกปฏิบัติ ประกอบด้วยการทำกิจกรรมกลุ่ม โดย

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มีนาคม) ๒๕๕๙

แบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็น 2 กลุ่มกลุ่มละ 7 คนและ 8 คน โดยผู้วิจัย วิทยากร และผู้ช่วยวิจัยเป็นวิทยากรประจำกลุ่ม

### 3.3 การปฏิบัติ สัปดาห์ที่ 2-4

สัปดาห์ที่ 2 ผู้เข้าร่วมวิจัยในกลุ่มทดลอง นำแนวทางปฏิบัติการสื่อสารตามโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานสู่การปฏิบัติ

สัปดาห์ที่ 3 ผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมวิจัยในกลุ่มทดลอง ประชุมสรุปผลครั้งที่ 1 หลังจากกลุ่มทดลอง นำแนวทางการสื่อสารที่ได้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติเป็นเวลา 1 สัปดาห์ และได้พูดคุยแสดงความคิดเห็น นำเสนอปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ หลังจากการนำทักษะการสื่อสารไปปฏิบัติ พบปัญหาสมาชิกบางคนยังไม่การดำเนินผู้อื่นอยู่ ได้เสนอแนะว่า ควรลดการดำเนินผู้อื่นและให้นำทักษะการสื่อสารทางบวกมาใช้ให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

### 3. ชั้นประเมินผล (สัปดาห์ที่ 4)

ระยะสิ้นสุดการทดลอง ผู้วิจัยร่วมประชุมกลุ่มทดลองครั้งที่ 2 โดยให้กลุ่มทดลองสรุปความรู้ที่ได้รับจากการใช้โปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงาน และผู้วิจัยทำ Post-test ด้วยแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ในกลุ่มเปรียบเทียบ ผู้วิจัยได้นำตรรกะกลุ่มเพื่อทำ Post-test ด้วยแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ห่างจากครั้งแรก 4 สัปดาห์ และเพื่อป้องกันการปนเปื้อนของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการทดลองระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบต่างวันกันและไม่ทราบสถานะซึ่งกันและกัน

การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนของกลุ่มตัวอย่างเป็นสิ่งสำคัญ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการพิทักษ์สิทธิ์จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยคริสเตียน ตามหนังสือเลขที่ 2/2557 ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรม การวิจัย

ในคน สถาบันพระเครื่องแห่งชาติ เลขที่ 008/2558 ผู้วิจัยทำหน้าที่ขออนุมัติจากมหาวิทยาลัยคริสเตียน ซึ่งแจ้งด้วยตนเองกับหัวหน้าพยาบาลถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและในกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยอธิบายประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมการวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่างได้รับทราบ และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการได้ทุกเวลาซึ่งการปฏิเสธนี้จะไม่ผลกระทบใดๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น หลังจากนั้นกลุ่มตัวอย่างได้ลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมทดลองการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระยะก่อนและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติ t-test

### ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลกลุ่มทดลอง มีอายุเฉลี่ย 33.80 ปี (S.D.= 10.0) ทุกคนเป็นหญิง ร้อยละ 66.70 มีสถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 93.30 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 33.30 ทำงานในคลินิกเต้านมและคลินิกนรีเวช ร้อยละ 86.70 เป็นข้าราชการ มีระยะเวลาปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 11.30 ปี (S.D. =10.90) ในกลุ่มเปรียบเทียบ มีอายุเฉลี่ย 34.20 ปี (S.D. = 10.10) ส่วนใหญ่ ร้อยละ 73.30 เป็นหญิง ร้อยละ 60 มีสถานภาพสมรสเป็นโสด ร้อยละ 80 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 40 ทำงานในคลินิกกล้องส่องตรวจ ร้อยละ 93.30 เป็นข้าราชการ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 12.30 ปี (S.D. = 11.00) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละในกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ( n = 30 )

ข้อมูลส่วนบุคคล	กลุ่มทดลอง (n <sub>1</sub> =15)		กลุ่มเปรียบเทียบ (n <sub>2</sub> =15)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี) ( $\bar{x} \pm S.D.$ )	33.8 $\pm$ 10.0		34.2 $\pm$ 10.1	
เพศ				
หญิง	15	100.00	11	73.33
ชาย	0	0.00	4	26.66
สถานภาพสมรส				
โสด	10	66.66	9	60.00
คู่	5	33.33	6	40.00
ระดับการศึกษา				
ปริญญาตรี	14	93.33	12	80.00
ปริญญาโท	1	6.66	3	20.00
แผนกที่ปฏิบัติงาน				
คลินิกกล้องส่องตรวจ	0	0.00	6	40.00
คลินิกเต้านม	5	33.33	0	0.00
คลินิกนรีเวช	5	33.33	0	0.00
คลินิกโรคทางเดินอาหารและตับ	0	0.00	3	20.00
ห้องสังเกตอาการ	2	13.33	0	0.00
หน่วยรับผู้ป่วยใน	0	0.00	1	6.66
คลินิกอื่นๆ	3	20.00	5	33.33
ประเภทการจ้างงาน				
ข้าราชการ	13	86.66	14	93.33
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	2	13.33	1	6.66
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน(ปี) ( $\bar{x} \pm S.D.$ )	11.3 $\pm$ 10.9		12.3 $\pm$ 11.0	



2. ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก ในกลุ่มที่ได้รับการปฏิบัติแบบปกติกับกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงาน ในระยะก่อนและหลังการทดลอง พบว่า 2.1 กลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 4.05, S.D.= 0.41) และในรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน (ตารางที่ 2)

2.2 กลุ่มเปรียบเทียบ ก่อนการทดลอง มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 4.18, S.D.= 0.48) และในรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน (ตารางที่ 2)

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและรายด้าน ในกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ ก่อนการทดลอง (n=30)

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มทดลอง(n=15)			กลุ่มเปรียบเทียบ(n=15)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.04	0.52	สูง	4.34	0.60	สูง
ด้านความรักในงาน	4.10	0.51	สูง	4.29	0.42	สูง
ด้านความสำเร็จในงาน	4.16	0.41	สูง	4.08	0.59	สูง
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.95	0.45	สูง	4.05	0.58	สูง
<b>โดยรวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.41</b>	<b>สูง</b>	<b>4.18</b>	<b>0.48</b>	<b>สูง</b>

2.3 หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก และในรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X}$  = 4.63, SD=0.22) เช่นกัน ส่วนกลุ่มเปรียบเทียบมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 4.11, SD=0.45) และในรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน (ตารางที่ 3)

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและรายด้าน ในกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ หลังการทดลอง (n=15)

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มทดลอง(n=15)			กลุ่มเปรียบเทียบ(n=15)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความสุข	$\bar{X}$	S.D.	ความสุข
ด้านติดต่อสัมพันธ์	4.69	0.26	สูงมาก	4.31	0.55	สูง
ด้านความรักในงาน	4.63	0.32	สูงมาก	4.21	0.46	สูง
ด้านความสำเร็จในงาน	4.63	0.25	สูงมาก	4.09	0.51	สูง
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.60	0.23	สูงมาก	3.91	0.55	สูง
<b>โดยรวม</b>	<b>4.63</b>	<b>0.22</b>	<b>สูงมาก</b>	<b>4.11</b>	<b>0.45</b>	<b>สูง</b>

2.4 ความสุขในการทำงานของกลุ่มทดลอง ก่อนเข้าร่วมโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D. = 0.41) หลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมฯ มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน เท่ากับ 4.63 (S.D. = 0.22) ก่อนและหลังการทดลอง พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ตารางที่ 4)

2.5 ความสุขในการทำงานของกลุ่มเปรียบเทียบ ก่อนการทดลอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D. = 0.48) หลังการทดลอง มีความสุขในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (S.D. = 0.45) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน พบว่า ก่อนและหลังการทดลอง พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ( $p > .05$ ) (ตารางที่ 4)

2.6 ความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ ก่อนเข้าร่วมโปรแกรมการ

สร้างความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานในกลุ่มทดลอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D. = 0.41) และความสุขในการทำงานในกลุ่มเปรียบเทียบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D. = 0.48) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานในกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ ก่อนการทดลอง พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ( $p > .05$ ) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ หลังการทดลอง พบว่า พยาบาลวิชาชีพในกลุ่มทดลองมีความสุขในการทำงาน เท่ากับ 4.63 (S.D. = 0.22) พยาบาลวิชาชีพในกลุ่มเปรียบเทียบมีความสุขในการทำงาน เท่ากับ 4.11 (S.D. = 0.45) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานในกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ หลังการทดลอง พบว่า มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ตารางที่ 4)

**ตารางที่ 4** เปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ ในระยะก่อนและหลังการทดลอง โดยใช้ t-test ( $n=30$ )

กลุ่มตัวอย่าง	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
กลุ่มทดลอง	4.05	0.41	4.63	0.22	5.197	.000**
กลุ่มเปรียบเทียบ	4.18	0.48	4.11	0.45	1.640	.123 <sup>ns</sup>

t = -0.743, p-value = .464<sup>ns</sup>      t = 4.004, p-value = .001\*\*

#### การอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลของโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอก พบว่า หลังการทดลอง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงาน สูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า โปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงาน สามารถเพิ่มความสุขในการทำงานของพยาบาล

วิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก ทั้งนี้เนื่องจากการทำกิจกรรมในโปรแกรมฯ ทำให้กลุ่มทดลองเกิดการเรียนรู้เข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ดีขึ้นได้มีโอกาสเปิดเผยสิ่งที่ เป็นความคิดความรู้สึกของตนเองทั้งการพูด และพฤติกรรม การแสดงออก ได้รับข้อมูลสะท้อนกลับจากคู่สนทนา ทำให้ทราบความจริงในด้านบวกและด้านลบ ได้เรียนรู้เห็นข้อดีและข้อบกพร่องของตนเองที่ควรปรับปรุงในบางเรื่อง ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันเกิดสัมพันธภาพ

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มีนาคม) ๒๕๕๙

ที่ดีต่อกัน บรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

2. หลังการทดลอง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก ที่เข้าร่วมโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก โดยสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการปฏิบัติแบบปกติอภิปรายได้ว่า จากการใช้โปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นโปรแกรมที่สามารถเพิ่มความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยใช้ระยะเวลา 4 สัปดาห์ ทั้งนี้เนื่องจาก กิจกรรมการทดลองที่สร้างขึ้น มาจากปัญหาและความต้องการของพยาบาลวิชาชีพในการร่วมกันแสดงความคิดเห็น ในด้านการติดต่อสัมพันธ์ การสื่อสาร การมีสัมพันธภาพ ที่ดีต่อกัน โดยกิจกรรมทั้ง 3 กิจกรรม มีส่วนกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพ มีพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ที่สะดวก ราบรื่น ไม่มีข้อขัดแย้ง สอดคล้องการศึกษาของ บังอร ยูวิทยาพานิช (2547) ที่ศึกษา ผลของการใช้โปรแกรมฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลต่อการทำงานเป็นที่มาของบุคลากรทางการพยาบาล หน่วยตรวจโรคตาแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรามธิบดี จำนวน 32 คน พบว่าคะแนนเฉลี่ยการทำงานเป็นที่มาของบุคลากรหลังการใช้โปรแกรมการฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลสูงกว่าก่อนใช้โปรแกรม ฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีนัยที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ลักษณะงานพยาบาลต้องมีการประสานงาน และปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อน ผู้ร่วมงาน และทีมทางการแพทย์หลากหลายหน่วยงาน จึงมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และประสานงานกับผู้อื่น และการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนาน ซึ่งจะทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทำให้ได้รับการยอมรับและความชื่นชมจากผู้ร่วมงาน ที่ส่งเสริม

ให้พยาบาลเห็นคุณค่าของงาน มีความรู้สึกอยากจะทำงาน รักและผูกพันในงาน จึงส่งผลให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตามกิจกรรมทั้ง 3 กิจกรรม เป็นเพียงส่วนหนึ่งของกิจกรรมเพิ่มความสุขในการทำงานเท่านั้น ยังพบว่า ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการปฏิบัติแบบปกติ ถึงแม้จะไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม ก็มีความสุขในการทำงานในระดับสูง เนื่องจากมีปัจจัยแทรกซ้อนในเรื่องของการได้รับตำแหน่งบรรจุเป็นข้าราชการ ในช่วงระหว่างเริ่มการทดลองของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้นจึงส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามควรจะมีการติดตามประเมินผลของความสุขในการทำงานทั้งในกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบต่อไปอย่างต่อเนื่อง

#### ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำหรับผู้บริหาร

จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า กลุ่มทดลองที่ได้รับการโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงาน มีความสุขในการทำงานสูงกว่าก่อนการทดลองและสูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล ควรส่งเสริมในการนำโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานในเรื่องของการเสริมสร้างทักษะที่ดีในการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหน่วยงาน ไปใช้ในหน่วยงานอื่นที่อยู่ในทีมการพยาบาล เพื่อลดความขัดแย้งของสมาชิกในทีมทางการพยาบาล อันจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.2 สำหรับผู้ปฏิบัติ

ให้พยาบาลวิชาชีพควรมีทักษะการสื่อสารที่ดีในการทำงานและการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและระหว่างหน่วยงานด้วยตนเอง จะทำให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น ลดความขัดแย้งและปัญหาต่างๆ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเกิดความสุขใจในการทำงานตามมา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป
- 2.1 พยาบาลวิชาชีพในกลุ่มที่ศึกษา พบว่ามีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงตั้งแต่ก่อนการทดลองแล้ว การศึกษาต่อไปควรเลือกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีความสุขในการทำงานน้อยหรือไม่มีความสุขมาศึกษา
- 2.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาผลของโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก ในอนาคตควรศึกษาในต่างหน่วยงาน เพื่อศึกษาถึงผลของโปรแกรมต่อ ทีมสหสาขาวิชาชีพ หรือทีมครอบครัว เป็นต้น
- 2.3 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความสุขในการทำงานของกลุ่มทดลองหลังสิ้นสุดการใช้โปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานสูงกว่าก่อนการใช้โปรแกรม ดังนั้นควรทำการศึกษาถึงความสุขในการทำงาน ในระยะยาวออกไป เช่น 3 เดือน หรือ 6 เดือน เป็นต้น เพื่อศึกษาว่าโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานนี้จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานในระยะยาวหรือไม่

### เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเองสภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ หลีกคำจร. (2548). "ทำงานอย่างไรให้มีความสุข". วารสารกรมประชาสัมพันธ์. 9(102): 15-16.
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นุชรี จันทร์เอี่ยม. (2555). ประสิทธิภาพของการใช้โปรแกรมฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลในทีมบุคลากรทางการพยาบาล งานผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลลำพูน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บั้งอร ยูวิทยาพานิช. (2547). ผลของการใช้โปรแกรมฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาลหน่วยตรวจโรคตา. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บัณฑิตดา คำโฮม. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มีนาคม) ๒๕๕๙

- ประพิศ สามะศิริ และบุษบา หน่ยคอน. (2550). "ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร". วารสารกองการพยาบาล. 3(4): 22-31.
- พรรณิกา ลีบุษ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง งานการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ . วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลักขณา ศิริทิรกุล, วาสนา อุบป้อ และจรรยาฤกษ์ ป้องเจริญ. (2555). "ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของคณาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข". วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี. 24(1):10-21.
- \_\_\_\_\_ . (2557). *ทะเบียนมะเร็งระดับโรงพยาบาล 2555* สถาบันมะเร็งแห่งชาติ.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตะวันออก.
- สมจิตร์ นครพานิช. (2551). *การจูงใจและความพึงพอใจในงาน ในการบริหารการพยาบาล ตอนที่ 2*. กรุงเทพมหานคร:ไทยพิทักษ์การพิมพ์.
- วุฒิพงศ์ ภาวะพิงค์. (2551). *อยู่อย่างไรให้เป็นสุข*. กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- อรพินธ์ เจริญผล, ศรีสมร ภูมณสกุล, สายลม เกิดประเสริฐ และปรานี ป้องเรือ. (2548). "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่พยาบาล ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี". *รามธิบดีสาร*. 11(1): 60-72.
- Barnard, C. I. (1996). *The functions of the executive*. 2<sup>nd</sup> ed. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Devito, J.A. (2003). *Human communication: The basic course*. 9<sup>th</sup> ed. Boston: Pearson Education.
- Devito, J.A. (2004). *The interpersonal communication book*. 10<sup>th</sup> ed. Boston: Pearson Education.
- Diener,E. (2003). *Recent finding on subjective welling*. [online]. Retrieved October 10, 2014, from <http://www.google.com>.
- Dunn, R. (1998). *Haimann's supervisory management for healthcare organizational*. 6<sup>th</sup> ed. Boston: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *Federick ; Mausner, Bernard: and Synderman, block the motivation to Work*. New York: John Willey.
- \_\_\_\_\_ . (1973). *The motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.
- \_\_\_\_\_ . (1993). *The motivation to work*. New Brurawick : Transaction.
- Ketchian, L., (2003). *Happiness at work*. [online]. Retrieved October 10, 2014, from [deshttp://www.Happiness Club.com](http://www.Happiness Club.com).
- Manion, J. (2003). Joy at work: creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33(12): 652-655.
- Ridder, J. E., & Hartley, C. L. (1992). *Nursing into day's world, challengers, issues, and trend* (4th ed.). Philadelphia: J. B. Lippincott.

