# ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี *

# Factors Correlated to the Work Happiness of Registered Nurses at a Tertiary Level Hospital in Suphanburi Province

รัชพร รุ่งโรจน์วิทยา**
สมพันธ์ หิญชีระนันทน์***
ร้อยตำรวจโท หญิง ดร.เจือจันทน์ วัฒกีเจริญ****

## บทคัดย่อ

ความสุขในการทำงานมีความสำคัญต่อทั้งตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์การ การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณาแบบหาความสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 192 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์มาจากแบบสอบถามของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ซึ่งสร้างจากแนวคิดความสุขในการทำงานของวาร์ (Warr, 1990) มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ที่คำนวณได้ ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานเท่ากับ.98 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ .95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.78; S.D. ± 0.56)

2. ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับสูง (r = .33)

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารการพยาบาลสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การพยาบาล

---

*วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

**นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าพระยายมราช จังหวัดสุพรรณบุรี

***รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

****อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

## Abstract

Happiness at work is essential for nurses themselves, their colleagues, and their organization. These research were descriptive and correlation research. The purposes were to study the level of happiness and relationships between factors affecting the happiness of working and happiness at work among registered nurse at a tertiary level hospital at Suphanburi Province. The sample comprised of 209 registered nurses, who worked at a tertiary level hospital at Suphanburi Province. The instruments consisted of : 1) personal factors questionnaire, 2) factor affecting the happiness of working questionnaire developed by the researcher, and 3) happiness at work questionnaire developed by the researcher, and Benjawan Malairungsakul from Warr's (1990) concept and reviewed literature. The reliability of factor affecting the happiness of working questionnaire and Happiness at Work questionnaire were .98 and .95 respectively. Data were analyzed by using descriptive statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, and correlation.

The findings of this study were as follows :

1. The work happiness of registered nurses at a tertiary level hospital at Suphanburi Province was at a high level ($\bar{x}$ = 3.78; S.D. ± 0.56)

2.There was a significant positive correlation between factor affecting the work happiness and happiness at work among registered nurses at a tertiary level hospital at Suphanburi Province. ($p < .01$; $r = .33$)

Based on the findings , nurse managers can use as a guideline to enhance happiness at work among registered nurses at Tertiary Level Hospital at Suphan Buri Province, and this research will contribute to job performance at work and factors affecting the work happiness.


**ความสำคัญของปัญหา**

นโยบายของโรงพยาบาลของรัฐบาลนั้นเปลี่ยนไปตามนโยบายการแพทย์ และสาธารณสุขในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ซึ่งเป็นแผนพัฒนามุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ได้ระบุแนวทางในการพัฒนาประเทศโดยจะใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเน้นในการพัฒนาให้คนมีคุณภาพและพร้อมคุณธรรม รอบรู้อย่างเท่าทันและมีสุขภาวะที่ดี มีความกินดีอยู่ดี ปัจจุบันมีการขยายระบบบริการสุขภาพและการตรวจรักษาทางการแพทย์ที่กว้างขวางและทั่วถึงอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน ให้มีโรงพยาบาลผ่านการรับรองมาตรฐาน (Hospital accreditation: HA) อย่างครบถ้วน (สำนักงานคณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ.2550-2554, 2550) และส่วนหนึ่งของงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลนั่นก็คือ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์กรมหาชน), 2552) ทำให้บุคลากรด้านสุขภาพ

โดยเฉพาะบุคลากรของโรงพยาบาลภาครัฐทุกระดับ และทุกฝ่ายต้องปรับเปลี่ยนวิถีการทำงานให้สอดคล้องรับกับการเปลี่ยนแปลง

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรด้านสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรด้านสุขภาพสาขาอื่น และเป็นบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานทุกหน่วยของโรงพยาบาล แม้ในหน่วยงานที่ไม่ได้รับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยหรือผู้รับบริการโดยตรง จึงถือได้ว่าพยาบาลเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อคุณภาพ และการบริการของโรงพยาบาล แม้พยาบาลจะมีจำนวนมาก แต่ก็ยังประสบกับปัญหาขาดแคลนบุคลากรจนได้รับอนุมัติให้ถือเป็นวิชาชีพขาดแคลน (สำนักเลขาธิการรัฐมนตรี) และสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการขาดแคลนเนื่องจากปริมาณการผลิตต่ำ การขาดแคลนพยาบาลมีในทุกหน่วยงาน ทุกสังกัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานพยาบาลเป็นงานบริการทางสุขภาพที่ต้องดูแลบุคคลที่เจ็บป่วย ตลอด 24 ชั่วโมง การทำงานต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความรับผิดชอบและความอดทนกับบุคคล ทุกเพศ ทุกวัย ทุกชนชั้นและทุกสังคม (ทัศนา บุญทอง, 2542) และเมื่อบุคลากรพยาบาลขาดแคลนทำให้พยาบาลต้องทำงานหนักมากยิ่งขึ้นและอาจส่งผลให้พยาบาลเกิดความเครียด เบื่อหน่าย ท้อแท้ หงุดหงิด คับข้องใจ พูดจาไม่สุภาพ คุณภาพของงานและการบริการย่อมลดลง การแสดงออกทางพฤติกรรมที่ไม่กระตือรือร้น ท้อแท้ ไม่รับผิดชอบงาน หรือไม่อยากทำงาน ละเลยผู้ป่วย มีผลทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง

จากสถิติการลาออกและการโยกย้ายของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าใน พ.ศ. 2553 มีพยาบาลลาออก จำนวน 3 คน โยกย้าย จำนวน 15 คน และ พ.ศ. 2554 ลาออก จำนวน 2 คน โยกย้ายจำนวน 7 คน ทั้งนี้สาเหตุการลาออกและโยกย้ายอาจมาจากเหตุผลข้างต้น (ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี, 2555)

ผู้บริหารองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรและเน้นให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ถ้าพยาบาลมีความสุขในการทำงานย่อมทำให้คุณภาพการบริการดีขึ้น เนื่องจากบทบาทหน้าที่ของพยาบาลต้องวิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยและตัดสินใจให้ความช่วยเหลือกรณีรีบด่วนอย่างถูกต้อง ส่งเสริมฟื้นฟูสภาพผู้รับบริการให้คืนสู่สภาพปกติให้มากที่สุด และช่วยให้ผู้รับบริการสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เผชิญหน้าได้อย่างเหมาะสม งานเหล่านี้เป็นงานที่พยาบาลต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมง การที่พยาบาลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคลากรพยาบาลจำเป็นต้องทำงานอย่างมีความสุข

ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะทำงาน เกิดความรู้สึกชอบใจ พอใจ และยินดี ในการปฏิบัติงานของตน 2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะทำงาน มีความตื่นตัว ในการทำงาน และ 3) ความสบายใจในการทำงาน (Comfort) เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะทำงาน เกิดความรู้สึกสบายใจกับการทำงาน และรู้สึกว่าทำงานด้วยความราบรื่น ไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน (Warr, 1990)

การมีความสุขกับการทำงานจะเป็นแรงจูงใจให้พยาบาลเกิดความท้าทายที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ภาคภูมิใจต่อผลงาน ผลงานมีคุณภาพ ลดความเครียด ส่งผลให้มีสุขภาพดี ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความสุข บรรยากาศในที่ทำงานดี มีการช่วยเหลือกันในการทำงาน ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ และกลับมาใช้บริการอีก การส่งเสริมความผาสุกทางด้านจิตวิญญาณของพยาบาลเป็นประเด็นสำคัญที่เริ่มมีคนสนใจมากขึ้น มีการศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขทางด้านจิตวิญญาณที่ทำให้ค้นพบว่าพยาบาลควรได้รับการส่งเสริมในหลายปัจจัย เช่น การปฏิบัติตามคำสอนของศาสนา

การบำเพ็ญประโยชน์ การออกกำลังกายและการศึกษาทางด้านศิลปะ ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นส่วนที่จะเพิ่มเติมความผาสุกทางด้านจิตวิญญาณ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดความสุขทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิต (อวยพร ภัทรภักดีกุลและกานดาวศรี ตุลาธรรมกิจ, 2555) ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงการเสริมสร้างให้บุคลากรในหน่วยงานของตนมีความสุขในการทำงาน

โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรีที่ใช้เป็นสถานที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นสถานบริการสุขภาพในระดับตติยภูมิ โดยคณะผู้บริหารของโรงพยาบาลมุ่งหวังพัฒนาคุณภาพคน เพื่อพัฒนาคุณภาพงานและได้นำมาตรฐานการปฏิบัติเชิงวิชาชีพมาใช้ในการทำงาน และนำแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการบริหารจัดการท่ามกลางกระแสการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตรในทุกๆ ด้าน และก้าวเข้าสู่โรงพยาบาลระดับคุณภาพผ่านการรับรองมาตรฐานโรงพยาบาล ดังนั้นพยาบาลจึงเป็นบุคลากรหลักในการขับเคลื่อนนโยบายให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ส่งผลให้พยาบาลต้องรับภาระงานที่มากและหนักเพิ่มขึ้น จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนวิถีการทำงานจากเดิม ผู้วิจัยมีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล จึงมีความต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพยาบาล อันจะส่งผลต่อคุณภาพการบริการและคุณภาพองค์กรที่ดีได้มาตรฐานตามลำดับ

**คำถามการวิจัย**

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ อยู่ในระดับใด

2. ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหรือไม่ อย่างไร

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

**สมมติฐานการวิจัย**

ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

**ขอบเขตการวิจัย**

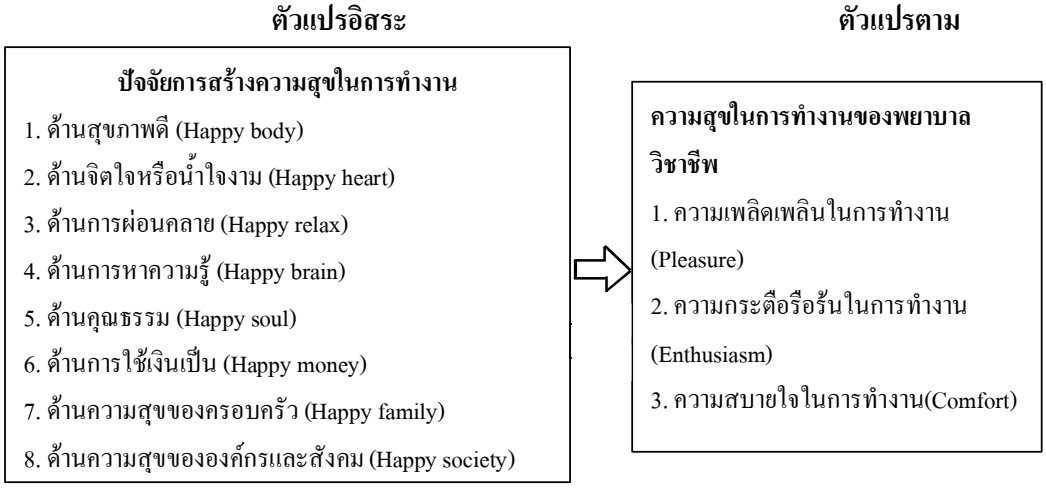
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยเก็บข้อมูลในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2555 ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. 2555

**กรอบแนวคิดของการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและหลักปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน 8 ประการ ของแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) และแนวคิดความสุขในการทำงานของวาร์ (Warr, 1990) เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

แนวคิดและหลักปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน 8 ประการ ของแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) คือ แนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไร และจะจัดการได้อย่างไร โดยมองความสุขเป็นสามส่วนคือความสุขของตัวเอง ซึ่งประกอบด้วย 1) สุขภาพดี (Happy body) 2) น้ำใจงาม (Happy heart) 3) การผ่อนคลาย

(Happy relax) 4) หาความรู้ (Happy brain) 5) การมีคุณธรรม (Happy soul) และ 6) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเอง (Happy money) 7) ความสุขของครอบครัว (Happy family) ประกอบด้วยสองข้อย่อยคือ ครอบครัวที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง 8) ความสุขขององค์กรและสังคม (Happy society) ประกอบด้วยหนึ่งข้อย่อยคือ สังคมดี แนวคิดความสุขในการทำงานของวาร์ (Warr, 1990 : 193-210) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) 2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) และ 3) ความสบายใจในการทำงาน (Comfort)




**แผนภูมิที่ 1** กรอบแนวคิดของการวิจัย ประยุกต์ตามแนวคิดปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552 : 1-14) และความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (Warr, 1990 : 193-210)

**วิธีดำเนินการวิจัย**

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Correlation Research)

**ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

1. ประชากร คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพกลุ่มงานการพยาบาลที่ปฏิบัติงานจริงในการให้บริการด้านสุขภาพที่อยู่ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรีไม่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ ลาฝึกอบรม หรือลาคลอด จำนวน 401 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2555)

2. กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน เป็นเวลาอย่างน้อย 6 เดือนขึ้น โดยการกำหนดขนาดของตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน

3. การสุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกประชากรออกเป็น 6 กลุ่มตามแผนกที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ได้แก่ ผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน ผู้ป่วยศัลยกรรม ผู้ป่วยกุมารเวชกรรม ผู้ป่วยสูติกรรมและนรีเวชวิทยา ผู้ป่วยอายุรกรรม และหอผู้ป่วยพิเศษ แบ่งจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 200 คน ให้ได้จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

ใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูล, 2547 : 193-196) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ดังนี้

| แผนก/หอผู้ป่วย | ประชากร(คน) | กลุ่มตัวอย่าง(คน) |
|---|---|---|
| ผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน | 77 | 38 |
| ผู้ป่วยศัลยกรรม | 129 | 65 |
| ผู้ป่วยกุมารเวชกรรม | 47 | 23 |
| ผู้ป่วยสูติกรรมและนรีเวชวิทยา | 34 | 17 |
| ผู้ป่วยอายุรกรรม | 69 | 35 |
| หอผู้ป่วยพิเศษ | 45 | 22 |
| รวมจำนวน | 401 | 192 |

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหอผู้ป่วยแล้วนำมาจับสลากเลือกกลุ่มตัวอย่างจากรายชื่อทั้งหมดโดยไม่มีการทดแทน (Without replacement) โดยสุ่มรายชื่อพยาบาลวิชาชีพ จากตารางการปฏิบัติงานของแต่ละหอผู้ป่วยตามสัดส่วนที่คำนวณได้ข้างต้น

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับอายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส แผนกที่ทำงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน แผนกที่ปฏิบัติงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และเติมคำจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวทางการสร้างความสุข 8 ประการ ของฝ่ายแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้แก่ 1) การมีสุขภาพดี (Happy body) การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ 2) การมีน้ำใจงาม (Happy heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy relax) 4) การหาความรู้ (Happy brain) 5) การมีคุณธรรม (Happy soul) 6) การใช้เงินเป็น (Happy money) 7) การมีครอบครัวที่ดีและมีความสุข(Happy family) 8) การมีความสุขขององค์กรและ สังคมหรือสังคมดี (Happy society) รวมจำนวน 50 ข้อ ดังนี้

ด้านการมีสุขภาพดี (Happy body) จำนวน 10 ข้อ

ด้านการมีจิตใจหรือน้ำใจงาม (Happy heart) จำนวน 5 ข้อ

ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) จำนวน 7 ข้อ

ด้านการหาความรู้ (Happy brain) จำนวน 7 ข้อ

ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) จำนวน 5 ข้อ

ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) จำนวน 6 ข้อ

ด้านการมีความสุขของครอบครัว (Happy family) จำนวน 5 ข้อ

ด้านการมีความสุขขององค์กรและสังคม (Happy society) จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนที่ได้เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการให้องค์กรสร้างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ยั่งยืน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์มาจากแบบสอบถามของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ซึ่งสร้างจากแนวคิดความสุขในการทำงานของวาร์ (Warr, 1990) ซึ่งประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) และความสบายใจในการทำงาน (Comfort) จำนวน 30 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) เป็น 5 ระดับ

**การหาคุณภาพของเครื่องมือ**

การหาคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และ หาความเที่ยง ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำเนื้อหาแบบสอบถามปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity index) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเหมาะสมของภาษา ความตรงเชิงเนื้อหา ความครอบคลุมของเนื้อหา โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแต่ละขั้นตอน (Index of item Objective Congruenc, IOC) จากการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามปัจจัยการสร้างองค์กรแห่งความสุขกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ค่า .93

2. การหาความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องด้านเนื้อหา การลำดับความสำคัญและความเหมาะสมด้านภาษาตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นำไปทดสอบกับพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน โดยที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้จะไม่นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลอีกต่อไป แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (บุญใจ ศรีสถิตนรากูล, 2547) ที่คำนวณได้ คือ ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานเท่ากับ .98 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ .95

**การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมการวิจัย**

ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยเสนอโครงร่างการวิจัย ผ่านคณะกรรมการพิจารณาวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการต่อโดยเสนอโครงร่างการวิจัย ผ่านคณะกรรมการวิจัยของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี หลังจากนั้นผู้วิจัยชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยได้

หากกลุ่มตัวอย่างยินดีที่จะเข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ยุติการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลา ซึ่งข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำมาใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เป็นส่วนรวมเท่านั้น

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ระยะเวลาที่ทำการศึกษาระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2555 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2555 ผู้วิจัยนำซองบรรจุแบบสอบถามการวิจัยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นรายบุคคลที่หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน จำนวน 201 ฉบับ ที่ได้กลับคืนมา 192 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.52 จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามก่อน ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วนำไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ตอบแล้วมาวิเคราะห์ ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป กำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส แผนกที่ทำงาน ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานในแผนกที่ปฏิบัติงาน ใช้สถิติ การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด

2. ข้อมูลปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรายข้อและภาพรวม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson′ s Correlation) (บุญใจ ศรีสถิตนรากูล, 2547 ; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2543)

**ผลการวิจัย**

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุตั้งแต่ 22- 57 ปี อายุเฉลี่ย 37.10 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 50.50 รองลงมา อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 27.60 วุฒิการศึกษาจบการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 88.00 ปริญญาโท ร้อยละ 12.00 สถานภาพสมรส คู่ ร้อยละ 59.90 แผนกที่ทำงานเป็น แผนกผู้ป่วยศัลยกรรมมากที่สุด ร้อยละ 31.30 รองลงมาเป็นแผนกผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุฉุกเฉินและ แผนกผู้ป่วยอายุรกรรม ร้อยละ 18.20 เท่ากัน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในแผนกที่ปฏิบัติงานเฉลี่ย 14.58 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในระยะเวลาการปฏิบัติงานในแผนกที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน 11-20 ปี ร้อยละ 39.60

2. ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

2.1 ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานโดยรวม ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x}$ = 4.35, S.D. $\pm$0.68) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีสุขภาพดี ($\bar{x}$ = 4.49, S.D. $\pm$ 0.46) ด้านการมีความสุขของครอบครัว ($\bar{x}$ = 4.42, S.D. $\pm$ 0.72) ด้านการมีความสุขขององค์กรและสังคม ($\bar{x}$ = 4.39, S.D. $\pm$ 0.70) ด้านการใช้เงินเป็น ($\bar{x}$ = 4.34, S.D. $\pm$ 0.76) ด้านการหาความรู้ ($\bar{x}$ =4.34, S.D. $\pm$ 0.72) ด้านการมีจิตใจหรือน้ำใจงาม ($\bar{x}$ = 4.31, S.D. $\pm$ .69) ด้านการมีคุณธรรม ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. $\pm$ 0.73) และด้านการผ่อนคลาย ($\bar{x}$ = 4.23, S.D. $\pm$ 0.74) ตามลำดับ

2.2 ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.78, S.D. $\pm$ 0.56) ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล

วิชาชีพรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.96, S.D. = 0.62) ด้านความสบายใจในการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.77, S.D. = 0.66) และด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.53, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

**อภิปรายผล**

จากผลการศึกษาที่พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างรับรู้ถึงความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมีความสุขในการทำงานมองเห็นคุณค่าในงานของตนเองและมีความรักในงานที่ปฏิบัติการมีความสุขในที่ทำงานจะทำให้กลุ่มตัวอย่าง รู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญต่อโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ องค์การที่สามารถแสวงหาคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถดึงดูดสร้างแรงจูงใจในงานให้อยู่ปฏิบัติงานได้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ย่อมทำให้อัตราการลาออก โยกย้ายงานลดลงและหากองค์การมีนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดความสุขในงานย่อมทำให้บุคลากรอันเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาองค์การ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตนมีความกระตือรือร้น รักและมีความผูกพันต่อองค์การส่งผลให้เกิดความสุขและรักในงาน เมื่อบุคคลเกิดความสุขจะมีทัศนคติที่ดีต่องาน ทำงานด้วยความสนุก มีความสุขกับการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวก ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ บูรณาการ การตัดสินใจใช้กลยุทธ์ในการเจรจาต่อรอง ทำงานอย่างมีสติ (รัทพล จิตตะวิกุลและ ศจีมาจ ณ วิเชียร, 2553)

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งใช้แนวคิดความสุขในการทำงานต่างกัน ของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) และพรรณิภา สืบสุข (2548) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง และการศึกษาของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูง และการศึกษาของประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด พบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของปิยอร ลีระเติมพงษ์ (2552) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของเนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสมุทรสาครพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเพลิดเพลินในการทำงานมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.53, S.D. $\pm$ 0.66) ทั้งนี้โรงพยาบาลได้ให้การสนับสนุนระบบการจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทุกระดับในโรงพยาบาล ทีมงานและหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และกระตุ้นให้สร้างและเผยแพร่ผลงานกิจกรรมพัฒนาคุณภาพและ

นวัตกรรมต่างๆ อีกทั้งยังสนับสนุนให้มีการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best practice) และมีการเทียบเคียงผลงาน (Benchmarking) ทั้งภายในและนอกองค์กรมีนโยบายด้านการจัดการเครื่องมือ อุปกรณ์การแพทย์ในด้านประสิทธิภาพ ความเพียงพอ การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมรวม ทั้งการเผยแพร่ในการนำไปใช้ (ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี, 2554) ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างทำงานอย่างอิสระในบรรยากาศของการทำงานที่เป็นองค์การของการเรียนรู้ และได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากฝ่ายการพยาบาล ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณค่าเพิ่ม ให้กับคุณภาพและบริการของโรงพยาบาลที่ให้กับผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ และใกล้ชิดกับผู้ใช้บริการมากที่สุดในทีมสุขภาพ ในการให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยแก่บุคคล ครอบครัวและชุมชนให้ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือด้านส่งเสริมสุขภาพด้านป้องกันและควบคุมโรค ด้านการรักษาพยาบาลและด้านฟื้นฟูสภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี และจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยถึงแม้ว่าพยาบาลจะเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในทีมสุขภาพ แต่ยังมีไม่เพียงพอต่อการให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง (ชนิษฐ์นาฏ จุรีมาศและบุญชม ศรีสะอาด, 2553) รวมทั้งลักษณะงานของพยาบาลต้องทำในยามวิกาล หรือแม้แต่วันหยุดนักขัตฤกษ์แม้กระทั่งเวลาในการพักผ่อน หรือการทำกิจวัตรประจำวัน ก็ต้องฝืนธรรมชาติของวิถีชีวิตมนุษย์ โครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้าทำให้พยาบาลต้องรับภาระงานที่หนักขึ้น ทำให้ต้องเปลี่ยนสายงาน หรือลาออกจากวิชาชีพ เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านบุคลากร งบประมาณ เวลา จึงเป็นสาเหตุทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความเพลิดเพลินในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.96, S.D. $\pm$ 0.62) เนื่องจากนโยบายของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี ที่จัดระบบบริการพยาบาลแก่ผู้รับบริการให้ครบวงจรและต่อเนื่อง ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งเป็นแหล่งถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีในการรักษาพยาบาลสอดคล้องกับหน้าที่หลักของศูนย์ความเป็นเลิศของโรงพยาบาล และมีการจัดทำแผนงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรทางการพยาบาลให้มีความชำนาญเฉพาะทาง นอกจากนั้นฝ่ายการพยาบาลยังสนับสนุนให้มีเวทีวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการวิจัยและนวัตกรรมการพยาบาลทั้งในและนอกโรงพยาบาล เพื่อให้เกิดความตื่นตัวในการพัฒนาวิชาการอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนการศึกษาต่อเฉพาะทางด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล

ด้านความสบายใจในการทำงานค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.77, S.D. $\pm$ 0.66) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งมีความพอใจต่อนโยบายฝ่ายการพยาบาล ที่จัดระบบการทำงานในรูปแบบใหม่ที่มีการควบคุม ตรวจสอบและประเมินการทำงานด้านต่างๆ รวมทั้งงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการกำหนดเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน ด้านการปฏิบัติการพยาบาลที่ใช้รูปแบบทีมการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลที่ส่งเสริมให้เกิดผลดีต่อการดูแลผู้ป่วยและความร่วมมือกันทั้งในทีมการพยาบาล ทีมสุขภาพตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้าง ขอบเขตงาน และบทบาทหน้าที่ในความรับผิดชอบชัดเจนตามลักษณะของวิชาชีพ พร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่และขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ทุกระดับ ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน (ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี, 2554)

**ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ**

**การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย** : ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี

ซึ่งพบว่าปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง 8 ประการ ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีจิตใจหรือน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านการมีความสุขขององค์กรและสังคมและด้านการมีความสุขของครอบครัวและปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานโดยรวมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r= .39) และมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก ส่วนรายด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

**ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดี**

ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดีตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง เนื่องจากนโยบายของโรงพยาบาลให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข ซึ่งนโยบายนี้ยังได้มองรวมไปถึงความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตทั้งด้านความปลอดภัยส่วนบุคคล สังคม จนถึงสิ่งแวดล้อมที่มากระทบต่อสุขภาพของบุคคล จากแนวคิดการดูแลตนเอง เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียืนยาวและได้เข้าร่วมโครงการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งมีนโยบายให้บุคลากรส่งเสริมสุขภาพตนเอง มีการวางแผนเรื่องเวลาในการออกกำลังกาย อุปกรณ์ที่ใช้ให้เหมาะสม เป็นต้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาลและนโยบายของรัฐบาลที่ให้บุคลากรทางด้านสาธารณสุขเป็นแกนนำทางด้านสุขภาพ

**ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีจิตใจหรือน้ำใจงาม**

ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีจิตใจหรือน้ำใจงามตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง เนื่องจากวิชาชีพการพยาบาลได้ปลูกฝังให้พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ที่เสียสละให้แก่ผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการและตระหนักถึงการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ให้ความสำคัญต่อการให้บริการของพยาบาลและปฏิบัติตาม โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ฐานะ สังคม ให้ความเสมอภาคกับผู้รับบริการทุกคนและให้ความสำคัญกับผู้ป่วยหรือผู้รับบริการทุกคนเหมือนญาติมิตร ตลอดจนการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลด้วยความซื่อสัตย์ คำนึงความเป็นจิตวิญญาณของมนุษย์ ปฏิบัติงานในขอบเขตความรับผิดชอบ ด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละความสุขส่วนตัว โดยคำนึงอยู่เสมอว่าตนต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสุขสบายของผู้ป่วย (เนตรสวรรค์ จินตนาวลี,2553)

**ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย**

ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง เนื่องจากการที่พยาบาลปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย และโครงสร้างการบริหารงานที่มีความชัดเจนและคล่องตัว ได้รับการสนับสนุน รับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ทุกข์สุขจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนหน่วยงานมีการสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงนั้น ส่งผลให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในปัจจุบัน มีการปฏิรูประบบบริการพยาบาลให้เป็นระบบที่เน้นการบริหารการพยาบาลที่เน้นการมีส่วนร่วมของพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีกฎระเบียบที่ทันสมัยสามารถปฏิบัติได้และมีความยืดหยุ่นที่เอื้อประโยชน์ต่อบทบาทของพยาบาลในการปฏิบัติงานนั้น ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารจัดการ การตัดสินใจ ลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ดุลพินิจอย่างสูง หากพยาบาลได้รับโอกาสหรือการสนับสนุนให้

พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงาน ย่อมทำให้พยาบาลเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลมงคล (2546) พบว่า หากพยาบาลประจำการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา พยาบาลประจำการจะมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากทำให้พยาบาลประจำการเกิดอำนาจในตนเองที่จะตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานได้ทันเหตุการณ์ อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดศักยภาพ และความภาคภูมิใจในการบริหารจัดการที่ตนรับผิดชอบ ส่งผลให้พยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงานได้

**ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน ด้านการหาความรู้**

ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน ด้านการหาความรู้ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง เนื่องจากงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในทีมสุขภาพ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือ เพื่อประสานงานกับทีมสุขภาพอื่นๆ ในการปฏิบัติงาน ในกรณีที่พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาการทำงานมานานและได้รับค่าตอบแทนจากเงินเดือนค่อนข้างสูง มีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารโดยตรงจากตำแหน่งหน้าที่การงาน มีโอกาสได้รับการพัฒนาสมรรถภาพของตนมากกว่าพยาบาลประจำการ อีกทั้งถ้าอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารมีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถทุกๆ ด้านรวมทั้งการต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นเสมอ (ผาณิต สกุลวัฒนะ, 2537) ในปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพจะถูกบรรจุในสายงานวิชาการ ซึ่งสามารถเลื่อนตำแหน่งของตนเองได้ตามความรู้ความสามารถและสามารถพัฒนาตนเองให้ได้รับความก้าวหน้าได้ด้วยตนเองในระดับผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการทางการพยาบาล ซึ่งเป็นไปตาม พ.ร.บ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551 อ้างถึงในนิภา อำไพวรรณ, พูลสุข หิงคานนท์และปกรณ์ ประจัญบาน,2554) แต่การกำหนด ตำแหน่งของก.พ.มีค่อนข้างจำกัดทำให้พยาบาลวิชาชีพมีตำแหน่งสูงเพียงระดับชำนาญการ และมีเป็นจำนวนมาก การจัดอัตรากำลังที่ต้องมีให้บริการที่เพียงพอตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้โอกาสที่จะได้รับการอนุญาตให้ลาศึกษา ต่อหรืออบรมระยะยาว เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานมีค่อนข้างน้อย (ชนิษฐ์นาฏ จุรีมาศและบุญชม ศรีสะอาด, 2553)

**ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน ด้านการมีคุณธรรม**

ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง กองศาสนศึกษา, กรมการศาสนา (2552) ระบุว่า คุณธรรม คือ ความดีงามในจิตใจที่ทำให้บุคคลประพฤติดี ผู้มีคุณธรรมเป็นผู้มีความเคยชินในการประพฤติดีด้วยความรู้สึกในทางดีงาม คุณธรรมเป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับกิเลสซึ่งเป็นความไม่ดีในจิตใจผู้มีคุณธรรมจึงเป็นผู้ที่ไม่มากด้วยกิเลส ซึ่งจะได้รับการยกย่องว่าเป็นคนดี พยาบาลจึงมีความรู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจในการทำงานในอาชีพพยาบาล สอดคล้องกับแนวคิดของ มาเนียน(Manion, 2003) ที่กล่าวว่าการที่บุคคลจะมีความสุขจากการทำงานได้ควรเกิดจากบุคคลนั้นมีความรักและชื่นชอบต่องานที่ทำ ตื่นเต้นและยินดีที่จะปฏิบัติ เมื่องานที่ทำเป็นประโยชน์ในการดูแลสุขภาพของคนในสังคม มีอิสระในการทำงาน และพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงานเมื่องานที่ทำประสบผลสำเร็จตามที่คาดหมายบุคคลก็จะเกิดความสุข

**ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน ด้านการใช้เงินเป็น**

ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน ด้านการใช้เงินเป็นตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง เนื่องจากโรงพยาบาลได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับ บัญชาเพื่อประกอบการแต่งตั้งและขึ้นเงินเดือน และ

กฎ ก.พ.ว่า ด้วยการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกำหนดไว้ว่าการเลื่อนเงินเดือนจะเลื่อนปีละ 2 ครั้ง คือ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคม ของทุกปี (กฎ ก.พ.ว่า ด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.2552) พยาบาลวิชาชีพจึงต้องส่งผลงานเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง พยาบาลวิชาชีพรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่อาจไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัวเนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจ และค่าครองชีพที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในการจ้างงานจนเกษียณอายุอีกทั้งยังได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการปีละ 2 ครั้ง รวมทั้งยังได้รับสวัสดิการต่างๆ จากทางโรงพยาบาล ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง

**ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานด้านความสุขของครอบครัว**

ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานด้านความสุขของครอบครัวตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง การปฏิบัติงานของพยาบาลด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยให้ได้รับความสะดวกสบายจากความเจ็บป่วย ทั้งทางร่างกายและจิตใจแล้วยังต้องทำงานตามแนวนโยบายของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาลและพัฒนาด้านวิชาการควบคู่กันไปด้วย ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย มีเวลาพักผ่อนน้อยลงหรือมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของหยินและหยาง (Yin and Yang, 2002) คูฮาร์ (Kuhar and others, 2004) เมย์ยัน (Mrayyan, 2005) พบว่าตารางเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงานสอดคล้องกับการศึกษาของเจริญ ตันสกุลและคณะ (http://www.smsmba.ru.ac.th/index_files/ AEC/Group1.pdf) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตในการปฏิบัติงานกับชีวิตครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ดลฤดี สุวรรณคีรี (2550) ศึกษาพบว่าเรื่ององค์กรแห่งความสุขในที่ทำงานที่กล่าวว่าคนที่มีครอบครัวดี มีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง ย่อมมีความสุขในการดำรงชีวิต นำไปสู่การทำงานที่มีความสุขมีความตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิ มีสติในการทำงาน และมีประสิทธิภาพ

**ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานด้านความสุขขององค์กรและสังคม**

ปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานด้านความสุขขององค์กรและสังคมตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากระบบงานในโรงพยาบาล เป็นงานที่เน้นการบริการเป็นส่วนใหญ่เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการให้มากที่สุด ทำให้พยาบาลเกิดความเครียด และความกดดันจากสภาวการณ์ เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ดี หรืออาจเป็นผลมาจากจำนวนบุคลากรที่ไม่เหมาะสม หรือไม่เพียงพอ ภาระงานที่มากและระยะเวลาจำกัดต้องใช้ความสามารถสูงในการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพจำนวนหนึ่งไม่สามารถไปร่วมงานด้านสังคม เช่น งานปีใหม่ กีฬาสัมพันธ์ เนื่องจากติดภารกิจขึ้นปฏิบัติงาน

โดยสรุป จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยการสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีความสุขของครอบครัว ด้านการมีความสุขขององค์กรและสังคม ด้านการใช้เงินเป็น ด้านการหาความรู้ ด้านการมีจิตใจหรือน้ำใจงาม ด้านการมีคุณธรรมและด้านการผ่อนคลายตามลำดับ

ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความสบายใจในการทำงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงานตามลำดับ ด้านความเพลิดเพลินในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 8 ประการโดยรวมกับ

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือทางบวก

**ข้อเสนอแนะและการนำผลการวิจัยไปใช้**

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรจัดทำโครงการหรือกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง และติดตามวัดระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลเป็นระยะ เพื่อจัดการส่งเสริมให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน เกิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร เกิดการคงอยู่ในองค์กรสูงขึ้นซึ่งส่งผลต่อคุณภาพพยาบาลในอนาคต

**ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร**

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญกับชีวิตและความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทุกคน และมีแนวทางส่งเสริมให้ยึดหลักปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน 8 ประการ

2. ผู้บริหารโรงพยาบาลควรส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

**ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน อัตราการลาออกโอนย้ายและความตั้งใจที่ทำงานอยู่ต่อไป

2. ศึกษารูปแบบการพัฒนาระดับความสุขของพยาบาลให้คงอยู่และพัฒนารูปแบบการทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีและเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

3. การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลเพื่อจะทราบถึงปัจจัยสำคัญอื่นๆ ที่ทำให้ระดับความสุขของพยาบาลเพิ่มขึ้นหรือถดถอยลง และเพื่อค้นหาแนวทางการรักษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลให้คงอยู่หรือเพิ่มมากขึ้นต่อไป

4. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความรู้สึกมีความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

---

## บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2543). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.* กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วน จำกัด ซีเคแอนด์เอส โฟโต้สตูดิโอ.

กัลยารัตน์ อ๋องคณา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจริญ ตันสกุล และคณะ. *ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง).* ค้นวันที่ 30 กรกฎาคม2555 จาก http://www. smsmba.ru. ac.th/ index_files/AEC/Group1.pdf

ชนิษฐ์นาฏ จุรีมาศและบุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. การพยาบาลและการศึกษา,* 3(2),73 – 85.

ชลลดา พิทูรย์. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการดูแลสุขภาพของพยาบาลในโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี.* ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

ชุติกาญจน์ เปาทุย. (2553). *ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล กรณีศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช.* ปริญญาศิปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.

ดลฤดี สุวรรณคีรี. (2550). *คู่มือความสุข 8 ประกานในที่ทำงาน.* กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส).

ทัศนา บุญทอง.(2542). *ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต.* กรุงเทพมหานคร : ศิริยอดการพิมพ์.

นพมาศ อุ้งพระ (ธีรเวคิน). (2551). *ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นภาพร รักผกาและจินต์จุฑา รอดพาล. (2554). *ความสุขในการทำงาน : มุมมองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา.* วารสารสมาคมเวชศาสตร์ป้องกันแห่งประเทศไทย, 1, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม), 175–182.

เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสมุทรสาคร.* ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บงกชพร ตั้งฉัตรชัย และคณะ. (2554). *ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.* วารสารสภาการพยาบาล, 26(4 ตุลาคม–ธันวาคม), 43–53.

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, เรมวล นันท์ศุภวัฒน์ และบุญพิชชา จิตต์ภักดี. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิยาลัยของรัฐ.* พยาบาลสาร, 36(3; ก.ค.–ก.ย.2552), 81–94.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2547). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพยาบาลศาสตร์.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปิยะอร ลีระเติมพงษ์. (2552). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์โรงพยาบาลศิริราช.* การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.* การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ผาณิต สกุลวัฒนะ. (2537). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.* กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจ้าพระยายมราช. (2552). จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน 1 มีนาคม 2555. (อัดสำเนา).

พรรณิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.* วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัทพล จิตตะวิกุลและ ศจีมาจ ณ วิเชียร. (2553). *การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและความสัมพันธ์กับหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ.* วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 20(3 ก.ย. – ธ.ค. 2553) : 562-570.

สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.(2551). *มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี.* นนทบุรี : สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.

Kuhar, P.A. and others. (2004). Themeaningful retentionstrategy inventory. J Nurs Adm. 34(1) : 10-18.

Mrayyan, M.T. (2005). Nurse job satisfaction and retention : comparing public to private hospitals in Jordan. J Nurs Manage. (33) : 40-50.

Warr, P. (1987). *Stress in the Workplace by all.* [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2555 จาก http:// www.google.co.th/ #hl=th&q=Stress_in_the_Workplace_by_all.doc

Yamane,T. (1973). *Statistics : An introduction analysis.* 3rd ed. New York : John Willey& son.

Yin, J.T. and Yang, K.A. (2002). *Nursing turnover inTaiwan: a meta-analysisof related factors.* Inter J Nurs Stud, 39, 573-575.