

การสำรวจความสุขของบุคลากรแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและ เวชกรรมฉุกเฉินโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

The Happiness Exploration of Staffs in Trauma and Emergency Nursing
Department, Phramongkutklao Hospital.

บทความวิจัย

รัชนิกร บุญยโชติมา* วัลภา พรหมพล** สุรีพร พจนสิทธิ์***

อรวรรณ ทองนาท**** ศรีประภา บริสุทธิ์*****

Rachaneekorn Boonyachotima, R.N., M.S.N.*

Walapa Pompol, R.N.,** Sureporn Pojanasit, R.N., M.Sc.***

Orawan Thongnat, R.N.**** Sriprapa Borrisut, R.N., M.P.S.*****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความสุขของบุคลากรแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ากลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการพยาบาลแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉินทุกระดับ จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ฉบับเต็ม จากสำนักงานกองทุนส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) มีองค์ประกอบ รวมทั้งสิ้น 10 มิติ คือข้อมูลทั่วไป มี 1 มิติ ความสุข 8 มิติ ได้แก่ ร่างกายดี ผ่อนคลายดี น้ำใจงาม การมีคุณธรรม ครอบคลุมดี สังคมดี การหาความรู้ ใช้จ่ายเงินเป็น และเพิ่มความสุขอีก 1 มิติ คือการงานดี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขเฉลี่ยของบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานอยู่ในระดับ มีความสุข (Happy) ($\bar{X}$ อยู่ในช่วง 58.2-65.9) หน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หอผู้ป่วยอุบัติเหตุ 4, ไอ.ซี.ยู.ราชการสนาม ($\bar{X}$ = 64.8, 64.9) หน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ($\bar{X}$ = 58.2)

2. ความสุขภาพรวมรายมิติส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มีความสุข (Happy) ($\bar{X}$ = 58-71.4) ความสุขภาพรวมมิติจิตวิญญาณ มีค่าสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 71.4) ส่วนความสุขภาพรวมมิติผ่อนคลายอยู่ในระดับ ไม่มีความสุข (Unhappy) ($\bar{X}$ = 49.9)

3. เมื่อพิจารณาแต่ละมิติพบว่าหอผู้ป่วยอุบัติเหตุ 4 มีระดับ ความสุขมาก (Very Happy) 2 มิติคือ น้ำใจดี ($\bar{X}$ = 78.7) และจิตวิญญาณดี ($\bar{X}$ = 78.9) หอผู้ป่วย ไอ.ซี.ยู.ราชการสนามมีระดับ ความสุขมาก (Very Happy) ในมิติการงานดี ($\bar{X}$ = 75.4) ในทางตรงข้ามพบว่าหน่วยงานที่คะแนนมิติผ่อนคลายในระดับ ไม่มีความสุข (Unhappy) ถึง 2 หน่วยงานคือห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ($\bar{X}$ = 46.6) และหอผู้ป่วยอุบัติเหตุหญิง ($\bar{X}$ = 48.1)

ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นระดับความสุขของบุคลากรแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉินทั้งในภาพรวม และแยกรายมิติ ผู้บริหารสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการหาแนวทางการส่งเสริมความสุขของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทางการพยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ : ความสุข, เครื่องมือสำรวจความสุข

Corresponding Author: *พันโทหญิง หัวหน้าพยาบาลแผนกพยาบาลอุบัติเหตุฯ รพ.พระมงกุฎเกล้า, E-mail: bchotima@yahoo.com

**พันโทหญิง หัวหน้าหอผู้ป่วยอุบัติเหตุฯ รพ.พระมงกุฎเกล้า

***พันโทหญิง หัวหน้าหอผู้ป่วยอุบัติเหตุหญิง รพ.พระมงกุฎเกล้า

****พันตรีหญิง พยาบาล รพ.พระมงกุฎเกล้า

*****พันตรีหญิง หัวหน้าหอผู้ป่วย ไอ.ซี.ยู.ราชการสนาม รพ.พระมงกุฎเกล้า

Abstract

This research purposed to assess the happiness of staffs in Trauma and Emergency Nursing Department, Phramongkutklao Hospital. Participants were 210 staffs in Trauma and Emergency Nursing Department. The self-assessed Happinometer was applied from Thai Health Promotion FoundationHappinometer which composed of 10 dimensions: one of personal data dimension, eight of happy dimensions (Happy Body, HappyRelax, HappyHeart, HappySoul, HappyFamily, HappySociety, Happy Brain and Happy Money) and one of Happy Plus dimension which is happy work life. Percentage and Mean were applied to analyze the data.

The research results were

1. The average happiness level of staffs in Trauma and Emergency Nursing Department was Happy ($\bar{X}$ = 58.2-65.9). Trauma-4 ward and Trauma Intensive Care Unit had the highest happiness level ($\bar{X}$ = 64.8,64.9) respectively, Emergency room had the lowest happiness level ($\bar{X}$ = 58.2).
2. The overview happiness level was Happy ($\bar{X}$ = 58-71.4). The happiness level in the Happy Soul dimension was the highest ($\bar{X}$ = 71.4) and Happy Relax was the lowest ($\bar{X}$ = 57.9).
3. The happiness level by dimension, the Trauma-4 ward had “Very Happy” in 2 dimensions: happy heart ($\bar{X}$ = 78.7) and happy soul ($\bar{X}$ = 78.9). Trauma ICU had “Very Happy” in happy work ($\bar{X}$ = 75.4) Meanwhile, the happy relax was “Unhappy” in Emergency room ($\bar{X}$ = 46.6) and Female Trauma ward ($\bar{X}$ = 48.1)

The level of happiness among healthcare staffs in Trauma and Emergency Nursing Department is a good supporting data for their executives in developing policy or campaign to enhance happiness level of their staffs especially in happy work life and royalty.

Keywords: Happy, Happinometer

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากจนยากที่จะควบคุม การบริหารองค์กรในโลกปัจจุบันและอนาคตจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายในอันที่จะทำอย่างไรที่จะนำพาองค์กรให้สามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืน สิ่งสำคัญคือการสร้างคนในองค์กรให้มีความสามารถพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องเพิ่มคุณค่าของคนในองค์กรสู่การเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) อย่างแท้จริง โดยมีการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงานรวมทั้งการดำเนินชีวิตทั่วไป สร้างทีมที่ดี มั่นใจในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

“ความสุข” เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตและเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้คำนิยามความสุขในชีวิตว่าเป็นภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจและสังคมปราศจากความเจ็บป่วยใด ๆ (อ้างใน รุติพันธ์ เขียวนิล, 2554 : 6)

สำหรับความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) หรือองค์กรแห่งความสุข (Healthy Organization) หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนการทำงานอย่างมีความสุข มีสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน สร้างความรู้สึกถึงความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ส่งเป็นความรักและผูกพัน ผลลัพธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีย่อมนำผลผลิตที่ดี (Productivity) สูงองค์กร ก่อเกิดการดำเนินงานที่มีคุณค่า คุณภาพ และมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจากการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร สุดท้ายคนทำงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานกับองค์กร และการทำงานที่มีคุณภาพย่อมสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า สิ่งเหล่านี้คือการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน (ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ : สสส. 2555 : 2)

สอดคล้องกับการศึกษาของ ธัชมน วรรณพิน (2553 : 9) ศึกษาประสบการณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายของความสุขในการทำงานที่รับรู้และตีความตามความคิดและประสบการณ์ที่ผ่านมาของตนได้ว่าเป็นความรู้สึกอิ่มเอมใจ ภาคภูมิใจในการทำงานพยาบาล ซึ่งเป็นงานที่ทำด้วยความรู้ความสามารถ สัมผัสประสบการณ์พัฒนาจนเกิดทักษะเฉพาะตน เป็นการทำงานที่ต้องมีความอดทน เสียสละ มีความรับผิดชอบสูง และเป็นการทำงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเองและต่อชีวิต มนุษย์ทุกช่วงวัยที่ได้รับความสุขทั้งหมดยุติ ความไม่สุขสบายจากโรคภัยไข้เจ็บที่รักษาหายและไม่หาย ให้ผู้ป่วยสามารถกลับมาดูแลตนเองได้หรือจนกระทั่งระยะสุดท้ายของชีวิต ด้วยความใส่ใจ เข้าใจ ให้กำลังใจ และตั้งใจที่จะดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณเท่าที่ตนเอง มีความรู้ความสามารถ ส่วนประสบการณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบ 6 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1) ใจที่เบิกบานจากการดูแลคนไข้ด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์ 2) ปรับตัวกับงานได้ช่วยให้แต่ละวัน เวลาได้ทั้งงานและมีความสุข 3) สุขกาย สบายใจเมื่อได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและปลอดภัย 4) สุขที่เพิ่มขึ้นจากการมีอิสระในงานที่ทำ 5) ความรู้สึกดีจากการที่ผู้ร่วมงานและคนไข้ยอมรับ และ 6) สุขที่ได้พัฒนาตน พัฒนางานด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ

การสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ เป็นอีกหนทางหนึ่งที่ทุกองค์กรสามารถนำไปปรับใช้เพื่อสร้างองค์กรที่ทำให้คนทำงานมีความสุข และนำพาองค์กรไปสู่อนาคตที่ดีได้ ซึ่งทุกองค์กรสามารถทำได้ทันที HAPPY 8 ความสุข 8 ประการ คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ที่ทับซ้อนกันอยู่ มองความสุขเป็น 3 ส่วนคือความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม (ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ : สสส. 2555 : 1)

ความสุขของตนเอง

1. สุขภาพดี (HAPPY BODY) คือ สุขภาพแข็งแรง ทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

2. น้ำใจงาม (HAPPY HEART) ในองค์กรสิ่งที่เราจำเป็นต้องใช้ในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับผลสิ่งที่ต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

3. การผ่อนคลาย (HAPPY RELAX) ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือสมดุลชีวิต

4. การหาความรู้ (HAPPY BRAIN) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน คือเรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต ทั้งหมดนี้มาจากคำว่ามืออาชีพมืออาชีพหมายความว่ามีความชำนาญและมีความรู้ความสามารถในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้จักคือต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น

5. การมีคุณธรรม (HAPPY SOUL) มีหิริ โอตตัปปะ คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมในการทำงานเป็นทีม คือ หิริ โอตตัปปะ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกันย่อมนำมาความสุขสู่องค์กร

6. ใช้เงินเป็น (HAPPY MONEY) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือการใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง วันนี้คนปฏิเสธเรื่องการเป็นหนี้ไม่ได้ การเป็นหนี้การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองหามาได้ ทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี ถ้าเป็นระดับครอบครัวเรียกว่าบัญชีครัวเรือน

ความสุขของครอบครัว

7. ครอบครัวที่ดี (HAPPY FAMILY) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็ง
สังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ

ความสุขขององค์กรและสังคม

8. สังคมดี (HAPPY SOCIETY) สังคมมีสองมิติคือ
สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องม
ีความรักสามัคคีเพื่อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัย
มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

ความสุข 8 ประการเป็นแนวทางหนึ่งในการบริหาร
จัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมอง
ในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม
เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม โดยมีความสุข
ที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุขแปดประการมีสมดุชีวิต เกิดผล
เป็นบุคคลที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจ
ช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพ
ในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กรสังคม

ดังนั้นความสุข 8 ประการจึงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์
กองการพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ปี 2555 - 2559
ในยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านกำลังพล
อย่างมีคุณภาพ และบุคลากรมีความสุข ซึ่งมีเป้าประสงค์
ให้บุคลากรทางการพยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และม
ีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Happy workplace and
Royalty)

แผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าได้ตระหนักถึงความสำคัญของ
ความสุขของบุคลากร ในอันที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างม
ีความสุข มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สอดรับกับยุทธศาสตร์
ของกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จึงได้ทำ
โครงการวิจัยเรื่องการสำรวจความสุขของบุคลากรแผนกพยาบาล
อุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน โดยใช้เครื่องมือแบบสำรวจ
ความสุข (Happinometer) ของสถาบันวิจัยประชากรและ
สังคมมหาวิทยาลัยมหิดลเพื่อสำรวจความสุขทั้งความสุขของ
ตัวเราเอง ความสุขของครอบครัวความสุขขององค์กรและสังคม
โดยหวังว่าข้อมูลที่ได้จะช่วยให้ทราบระดับความสุขของบุคลากร
ด้านต่าง ๆ และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมพัฒนาและ
สนับสนุนให้เกิดความสุขแก่บุคลากร สร้างวัฒนธรรมที่ดีของ
การอยู่ร่วมกันทำงานร่วมกัน เปลี่ยนที่ทำงานเป็นบ้านที่สองม
ีความรักและความผูกพันกันมากขึ้น มีความสุขในการทำงาน
ร่วมกัน นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสำรวจความสุขของบุคลากรแผนกพยาบาล
อุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา
(Descriptive Research) เพื่อสำรวจความสุขของบุคลากร
แผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน และใช้เป็นข้อมูล
พื้นฐานในการส่งเสริม พัฒนาและสนับสนุนให้เกิดความสุขของ
บุคลากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ
บุคลากรแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉินทุกระดับ
ตั้งแต่ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล นายสิบพยาบาล พนักงาน
ช่วยการพยาบาล เสมียน พนักงานบริการ จากทุกหน่วยงาน
ได้แก่ แผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน ห้อง
อุบัติเหตุและฉุกเฉิน ศูนย์เปลอุบัติเหตุ ไอ.ซี.ยู.ราชการสนาม
หอผู้ป่วยอุบัติเหตุ 4 หอผู้ป่วยอุบัติเหตุชาย หอผู้ป่วยอุบัติเหตุ
หญิง ศูนย์เปล ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2555 จำนวนทั้งสิ้น
210 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสำรวจความสุข
(Happinometer) เป็นเครื่องมือในการวัดความสุขด้วย
ตนเองของคนทำงานในองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม และ
มีประสิทธิภาพ สามารถนำผลที่ได้มาสร้างเสริมความสุขของ
ตนเองได้ทันที พัฒนาโดยศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กร
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และ
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

แบบสำรวจความสุขมี 2 ประเภท ได้แก่ ฉบับเต็ม
และฉบับสั้นแบบสำรวจความสุขฉบับสั้น เหมาะสำหรับคนทั่วไป
ที่ต้องการวัดความสุขตัวเอง ส่วนฉบับเต็มเหมาะสำหรับคน
ทำงานในองค์กรทุกภาคส่วนงานวิจัยนี้เลือกแบบสำรวจ
ความสุขฉบับเต็ม มี 10 มิติ ได้แก่

ข้อมูลทั่วไป มี 1 มิติ ได้แก่ เพศ อายุการศึกษา
สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สภาพการจ้าง
ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน

Happy 8 มี 8 มิติ ได้แก่

1. ร่างกายดี (Happy Body) จำนวน 7 ข้อ
มี 6 ตัวชี้วัด

2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax) จำนวน 5 ข้อ มี 5 ตัวชี้วัด
3. น้ำใจงาม (Happy Heart) จำนวน 7 ข้อ มี 9 ตัวชี้วัด
4. การมีคุณธรรม (Happy Soul) จำนวน 4 ข้อ มี 2 ตัวชี้วัด
5. ครอบครัวดี (Happy Family) จำนวน 3 ข้อ มี 3 ตัวชี้วัด
6. สังคมดี (Happy Society) จำนวน 5 ข้อ มี 6 ตัวชี้วัด
7. การหาความรู้ (Happy Brain) จำนวน 4 ข้อ มี 3 ตัวชี้วัด
8. ใช้เงินเป็น (Happy Money) จำนวน 4 ข้อ มี 4 ตัวชี้วัด

เพิ่มเติมความสุข 1 มิติ (Happy Plus) ได้แก่ การงานดี (happy work life) จำนวน 3 ข้อ มี 15 ตัวชี้วัด

วิธีการใช้ Happinometer มีให้เลือกใช้ทั้งแบบกรอกด้วยมือ (Manual Format) โดยกรอกในเครื่องมือฉบับเต็มและฉบับสั้น และแบบ On-line จากโปรแกรม Software ที่ www2.ipmr.mahidol.ac.th/happinometer

วิธีการวัดผล Happinometer แบบ On-line จะแสดงค่าเฉลี่ยความสุขให้ผู้กรอกทราบได้ทันที หลังจากส่งข้อมูลขณะที่แบบกรอกด้วยมือ จะแสดงผลของค่าเฉลี่ยความสุขผ่านโปรแกรม Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปที่สร้างขึ้นเพื่อให้การวัดผลเป็นไปอย่างง่าย สะดวก และประหยัดเวลา ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้ทั้งหมด จำนวน 3 ค่าคะแนน จะปรากฏผลโดยอัตโนมัติในรูปแบบแสดงผล ดังนี้

- ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของความสุขแต่ละมิติ (Happy Average Score)
- ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของระดับความสุขรายบุคคล (Happy Individual Average Score) และ
- ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขรวมของบุคคลทั้งหมดในองค์กร (Happy Company Average Score)

ผลลัพธ์ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุข แสดงเกณฑ์ระดับความสุข 4 ระดับ ได้แก่

☹ **คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.00 - 24.99 Very Unhappy**

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับไม่มีความสุขเลย

ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน ดำเนินการพัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างเร่งด่วน

☹ **คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 25.00 - 49.99 Unhappy**
สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับไม่มีความสุข

ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน พัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างจริงจัง

😊 **คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 50.00 - 74.99 Happy**
สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับมีความสุข

ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นต่อไป

😊 **คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 75.00 - 100.0 Very Happy**

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับมีความสุขมาก

ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีความสุขอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รวมทั้งร่วมมือกัน สร้างเสริมองค์กรของท่าน ให้เป็น “องค์กรต้นแบบสร้างสุข” เพื่อเป็นแบบอย่าง “องค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ : Best Practice”

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสำรวจความสุขแจกให้บุคลากรทุกระดับจำนวนทั้งสิ้น 210 ฉบับ ได้รับกลับมาเป็นแบบประเมินที่มีความสมบูรณ์จำนวน 168 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80 ของแบบประเมินทั้งหมดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2555 ถึง 31 สิงหาคม 2555 รวมระยะเวลา 2 เดือน และนำข้อมูลที่ได้ส่งให้สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานโครงการสุขภาพ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลให้และรวบรวมนำเสนอข้อมูล (เนื่องจากโปรแกรมสำเร็จรูปที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวัดผลยังอยู่ในขั้นตอนของการขอสิทธิบัตร)

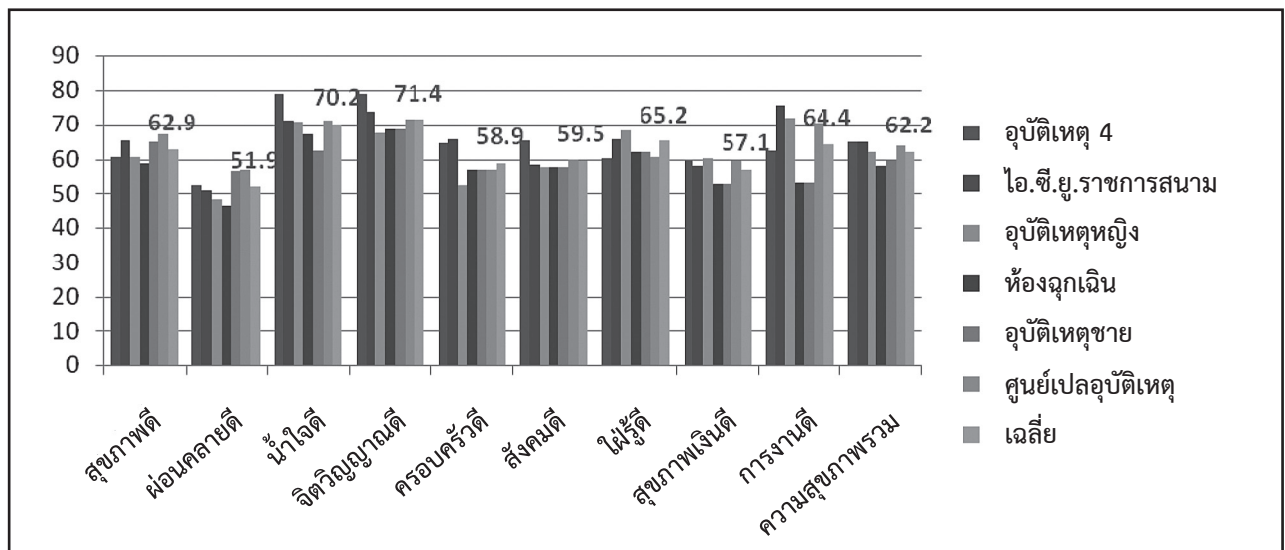
การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ข้อมูลส่วนบุคคลนำมาแจกแจงความถี่และร้อยละ ส่วนข้อมูลระดับความสุขมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 100 แจกแจงค่าคะแนนความสุขในแต่ละมิติและคะแนนความสุขภาพรวม

กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 168 คน ส่วนใหญ่เป็น
เพศหญิง (ร้อยละ 71.4) อายุระหว่าง 16 - 30 ปี (ร้อยละ 41.1)
การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 42.9) สถานภาพสมรส
ส่วนใหญ่ เป็นโสด (ร้อยละ 47.6) ไม่มีบุตร (ร้อยละ 53) ลักษณะ

งานเป็นงานบริการ (ร้อยละ 89.9) ส่วนสถานภาพการจ้างงาน
เป็นแบบประจำ (ข้าราชการ) (ร้อยละ 58.3) อายุงานมากกว่า
10 ปี (ร้อยละ 48.2)

ตารางที่ 2 ระดับคะแนนความสุขเฉลี่ยจำแนกตามรายมิติและหน่วยงาน



จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความสุขทางด้านมิติ
จิตวิญญาณมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 71.4$) รองลงมาเป็นความสุข
ทางด้านมิติน้ำใจดี ($\bar{X} = 70.2$) หน่วยงานที่มีมิติจิตวิญญาณและ
มิติน้ำใจดีสูงสุดคือ หอผู้ป่วยอุบัติเหตุ 4 ($\bar{X} = 78.9, 78.7$) ใน
ทางตรงข้ามระดับความสุขทางด้านมิติผ่อนคลายดีมีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด ($\bar{X} = 58.9$) หน่วยงานที่มีระดับความสุขในมิติผ่อนคลาย
ดีมากที่สุดคือศูนย์แปลอุบัติเหตุและหอผู้ป่วยอุบัติเหตุชาย
หน่วยงานที่มีระดับความสุขในมิติผ่อนคลายดี น้อยที่สุดคือ
ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ($\bar{X} = 46.6$) รองลงมาคือหอผู้ป่วย
อุบัติเหตุหญิง ($\bar{X} = 48.1$)

ตารางที่ 3 แสดงคะแนนความสุขของบุคลากรแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	สุขภาพดี	ผ่อนคลายดี	น้ำใจดี	จิตวิญญาณดี	ครอบครัวดี	สังคมดี	ใฝ่รู้ดี	สุขภาพเงินดี	การงานดี	ความสุขเฉลี่ย
อุบัติเหตุ 4	60.7	52.4	78.7	78.9	64.6	65.3	60.4	59.6	62.5	64.8
ไอ.ซี.ยู.ราชการสนาม	65.3	50.7	71.0	73.5	65.8	58.5	65.8	58.1	75.4	64.9
อุบัติเหตุหญิง	60.0	48.1	70.6	67.5	52.1	57.8	68.1	60.2	71.9	61.8
ศูนย์แปลอุบัติเหตุ	67.1	57.0	71.3	71.4	57.1	59.7	60.7	59.5	70.5	63.8
ห้องฉุกเฉิน	58.9	46.6	67.1	68.6	57.0	57.8	62.1	52.5	53.1	58.2
อุบัติเหตุชาย	65.0	56.6	62.3	71.3	68.0	64.9	70.2	67.4	68.9	65.9

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสุขเฉลี่ยของบุคลากร
จำแนกตามหน่วยงานอยู่ในระดับ มีความสุข (Happy) ($\bar{X}$ อยู่
ในช่วง 58.2 - 65.9) หน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยสูงสุดคือ

หอผู้ป่วยอุบัติเหตุ 4 และ ไอ.ซี.ยู.ราชการสนาม ($\bar{X} = 64.8, 64.9$)
หน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยต่ำสุดคือห้องอุบัติเหตุและ
ฉุกเฉิน ($\bar{X} = 58.2$)

ตารางที่ 4 แสดงคะแนนความสุขของบุคลากรแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน จำแนกตามรายมิติ

หน่วยงาน	สุขภาพดี	ผ่อนคลายดี	น้ำใจดี	จิตวิญญาณดี	ครอบครัวดี	สังคมดี	ใฝ่รู้ดี	สุขภาพเงินดี	การงานดี
อุบัติเหตุ 4	60.7	52.4	78.7	78.9	64.6	65.3	60.4	59.6	62.5
ไอ.ซี.ยู.ราชการสนาม	65.3	50.7	71.0	73.5	65.8	58.5	65.8	58.1	75.4
อุบัติเหตุหญิง	60.0	48.1	70.6	67.5	52.1	57.8	68.1	60.2	71.9
ศูนย์เปลอุบัติเหตุ	67.1	57.0	71.3	71.4	57.1	59.7	60.7	59.5	70.5
ห้องฉุกเฉิน	58.9	46.6	67.1	68.6	57.0	57.8	62.1	52.5	53.1
อุบัติเหตุชาย	65.0	56.6	62.3	71.3	68.0	64.9	70.2	67.4	68.9
ภาพรวม									
เฉลี่ยรายมิติ	61.8	49.9	70.0	71.4	59.9	60.2	63.8	58.0	64.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสุขภาพรวมรายมิติ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มีความสุข (Happy) ($\bar{X}$ อยู่ในช่วง 58.0 - 71.4) ความสุขภาพรวมมิติผ่อนคลายอยู่ในระดับ ไม่มีความสุข (Unhappy) ($\bar{X}$ = 49.9) เมื่อแยกความสุขรายมิติตามหน่วยงานพบว่าหอผู้ป่วยอุบัติเหตุ 4 มีระดับ ความสุขมาก (Very Happy) 2 มิติคือ น้ำใจดี ($\bar{X}$ = 78.7) และจิตวิญญาณดี ($\bar{X}$ = 78.9) หอผู้ป่วย ไอ.ซี.ยู.ราชการสนามมีระดับ ความสุขมาก (Very Happy) ในมิติการงานดี ($\bar{X}$ = 75.4) ในทางตรงข้ามพบว่าหน่วยงานที่คะแนนมิติผ่อนคลายในระดับ ไม่มีความสุข (Unhappy) ถึง 2 หน่วยงานคือห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ($\bar{X}$ = 46.6) และหอผู้ป่วยอุบัติเหตุหญิง ($\bar{X}$ = 48.1)

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขเฉลี่ยของบุคลากร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มีความสุข (Happy) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 58.2 - 65.9 หน่วยงานที่มีระดับความสุขในภาพรวมสูงสุดคือหอผู้ป่วยอุบัติเหตุ 4 และ ไอ.ซี.ยู.ราชการสนาม (64.8, 64.9) หน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยต่ำสุดคือห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน (58.2) การที่ความสุขเฉลี่ยของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) อาจเนื่องจากการสำรวจความสุขของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ บางหน่วยงานมีห้องปรับอากาศเป็นสถานที่ในการปฏิบัติงานบางหน่วยงานต้องปฏิบัติงานที่ต้องใช้กำลังกายมากปฏิบัติงานภายนอกอาคาร รวมถึงบุคลากรบางกลุ่มไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในด้านการบริหารงานของหน่วยงานหรือหอผู้ป่วย ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชณี หาญสมสกุล (2550) พบว่าสภาพ

แวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานและลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สำหรับหน่วยงานที่มีระดับความสุขในภาพรวมสูงสุดคือหอผู้ป่วยอุบัติเหตุ 4 และไอ.ซี.ยู.ราชการสนาม ($\bar{X}$ = 64.8, 64.9) หน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยต่ำสุดคือห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ($\bar{X}$ = 58.2) อธิบายได้ว่ารูปแบบการทำงานที่เหนื่อยล้าและภาระงานที่หนักในห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน (การทำงานที่มีระบบงานซับซ้อนมีการประสานงานแบบสหสาขาวิชาชีพ) ทำให้บุคลากรเกิดความตึงเครียด ส่งผลให้บุคลากรบางรายมีการโยกย้ายออก บุคลากรมีจำนวนลดลง ไม่สัมพันธ์กับงานที่ต้องรับผิดชอบ ยิ่งทำให้เกิดความเครียดมากขึ้น ความสุขจึงต่ำกว่าหน่วยงานอื่น

ระดับความสุขทางด้านมิติจิตวิญญาณมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 71.4) รองลงมาเป็นความสุขทางด้านมิติน้ำใจดี ($\bar{X}$ = 70.2) หน่วยงานที่มีมิติจิตวิญญาณและมิติน้ำใจดีสูงสุดคือหอผู้ป่วยอุบัติเหตุ 4 ($\bar{X}$ = 78.9, 78.7) สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช (อ้างถึงใน พรณิภา สืบสุข, 2548) ที่ว่าความสุขที่แท้จริงเป็นความสุขที่แสวงหามาได้ด้วยความเป็นธรรมทั้งในเจตนาและการกระทำ ไม่ใช่ได้มาด้วยความบังเอิญหรือได้มาด้วยการแก่งแย่ง เบียดเบียนผู้อื่น นอกจากนี้การที่พยาบาลได้ดูแลผู้ป่วยและครอบครัวของผู้ป่วยนั้น ทำให้เกิดความภูมิใจในหน้าที่การงาน และการได้ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมาใช้บริการ พยาบาลจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการให้บริการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่างานที่ปฏิบัตินั้นมีคุณค่าสูง และมองว่างานที่ตัวเองทำนั้นมีประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลให้เกิดความสุขทางใจและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ัชนัน วรรณพิน (2553 : 9) ซึ่งศึกษาประสบการณ์ความสุข

ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย ภายใต้กำกับของรัฐ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายของความสุขในการทำงานที่รับรู้และตีความตามความคิดและประสบการณ์ที่ผ่านมาของตนได้ว่าเป็นความรู้สึกอิ่มเอมใจ ภาคภูมิใจในการทำงานพยาบาล ซึ่งเป็นงานที่ทำด้วยความรู้ความสามารถ สัมผัสประสบการณ์พัฒนาจนเกิดทักษะเฉพาะตน

ในทางตรงข้ามระดับความสุขทางด้านมิติผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 57.9$) หน่วยงานที่มีระดับความสุขในมิติผ่อนคลายมากที่สุดคือศูนย์เปลอุบัติเหตุและหอผู้ป่วยอุบัติเหตุชาย หน่วยงานที่มีระดับความสุขในมิติผ่อนคลายน้อยที่สุดคือห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ($\bar{X} = 46.6$) รองลงมาคือหอผู้ป่วยอุบัติเหตุหญิง ($\bar{X} = 48.1$) อธิบายได้ว่าการทำงานที่มีความสับสนวุ่นวายในห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน บุคลากรต้องเผชิญกับผู้ป่วยบริการที่มีอาการวิกฤต ต้องรีบให้การช่วยเหลือความต้องการของผู้ป่วยและญาติ ภาระงานที่มาก ทำให้บุคลากรมีความเครียด สอดคล้องกับการศึกษาของ รวีวรรณ พลริชัย (2549 : 1) ที่ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องฉุกเฉินโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในระดับรุนแรงคิดเป็นร้อยละ 16.9 ระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 28.7 และระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 36.0 โดยปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลฉุกเฉินคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยสาเหตุเรื่องงานและปัจจัยสาเหตุด้านการเงิน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสุขเฉลี่ยของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มีความสุข (Happy) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 58.2 - 65.9 ซึ่งตามข้อเสนอแนะของ สสส.ให้ตัวบุคลากรเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นต่อไป นั้นหมายความว่าผู้บริหารต้องร่วมมือกับบุคลากรในการดำรงความสุขและเสริมสร้างความสุขให้มากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ระดับความสุขทางด้านมิติผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 57.9$) หน่วยงานที่มีระดับความสุขในมิติผ่อนคลายมากที่สุดคือศูนย์เปลอุบัติเหตุและหอผู้ป่วยอุบัติเหตุชาย หน่วยงานที่มีระดับความสุขในมิติผ่อนคลายน้อยที่สุดคือห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ($\bar{X} = 46.6$) รองลงมาคือหอผู้ป่วยอุบัติเหตุหญิง ($\bar{X} = 48.1$) สะท้อนผลที่ได้ว่าต่ำกว่าเป้าหมายผู้บริหารต้องให้การสนับสนุน Happy 8 และ Happy Plus อย่างจริงจัง

3. จากการวิจัยยังพบว่าหน่วยงานที่มีระดับความสุขในมิติจิตวิญญาณและมิติน้ำใจดีสูงสุดคือหอผู้ป่วยอุบัติเหตุ ($\bar{X} = 78.9, 78.7$) ส่วนหอผู้ป่วย ไอ.ซี.ยู.ราชการสนามมีระดับความสุขมาก (very happy) ในมิติการทำงานดีให้คงไว้และส่งเสริมสนับสนุนให้เป็นตัวอย่างหรือเป็นแบบอย่างพร้อมทั้งศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน ลักษณะงาน การมีผู้นำที่ดี หรือบุคลากรเป็นผู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถนำมาขยายผลให้หน่วยงานอื่นทั้งในแผนกพยาบาลอุบัติเหตุหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าได้

4. ควรมีการประเมินความสุขของบุคลากรทุกคนในโรงพยาบาล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการสร้างความสุขและหาแนวทางดำรงรักษาบุคลากรไว้ในหน่วยงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสุขของบุคลากรแต่ละระดับเพื่อศึกษาเฉพาะกลุ่มบุคลากรที่ให้การพยาบาลผู้ป่วยโดยตรง เช่น พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล เปรียบเทียบกับกลุ่มบุคลากรที่ไม่ได้ให้การพยาบาลผู้ป่วยโดยตรง ได้แก่ พนักงานช่วยการพยาบาล พนักงานบริการ เสมียน เจ้าหน้าที่เปเล เนื่องจากรูปแบบของงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับความสุขของบุคลากร

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการรับรู้คุณค่าในตนสภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิตินันท์ เขียวนิล. (2554). *ระดับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*.
- ธัชมน วรรณพิน. (2553). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ภายใต้กำกับของรัฐบาลวิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- ปราณี อ่อนศรี และสายสมร เฉลยกิตติ. (2556). การจัดการเรียนรู้ทางการพยาบาลเพื่อสร้างความสุข : บทบาทของผู้สอนและผู้เรียน. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 14(1) : 8-16.
- รัชณี หาญสมสกุล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์กรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรม*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รวิวรรณ พลวิชัย. (2549). *ความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องฉุกเฉินโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร* วิทยานิพนธ์หลักสูตรสุขภาพจิต คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาวรรณ บุญมั่ง และอารีวรรณ อ่อมธานี. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 11 (ฉบับพิเศษ) : 45-51.
- วัลลภา บุญรอด และคณะ. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดชมรมพยาบาลสีเหล่า. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 12 (ฉบับพิเศษ) : 75-83.
- พิสมัย วัฒนารสกุล. (2551). *ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาแบบอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สายสมร เฉลยกิตติ และคณะ. (2546). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 4(2) : 28-37.
- อัครสรา สถาพรจนา และกัญญดา ประจุศิลป์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวบรรยากาศจริยธรรมในงานถึงความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 11(11) : 37-42.
- อภิสิทธิ์ อัมภรรางกุล. (2553). *บูรณาการด้านสุขภาพแบบยั่งยืนบนความพอเพียง*. การประชุมวิชาการประจำปี 2553 โรงพยาบาลขอนแก่น วันที่ 8 - 11 มิถุนายน 2553 ณ ห้องประชุมชั้น 4 อาคารสมเด็จพระเทพฯ สยามบรมราชกุมารี โรงพยาบาลขอนแก่น.