

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

อารยา ขำสกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

.....

นางสาวอารยา ขำสกุล

ผู้วิจัย

.....

รองศาสตราจารย์ญัตตา อินทรประสงค์,

พบ.ค.(การบริหารการพัฒนา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรยา ภัทรอาชาชัย,

Sc.D.(Biostatistics)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

ศาสตราจารย์พัชรีย์ เลิศฤทธิ์,

พ.บ., Ph.D.(Biochemistry)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

รองศาสตราจารย์นวัรัตน์ สุวรรณผ่อง,

พบ.ค.(ประชากรและการพัฒนา)

รักษาการประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

วิทยาศาสตร์มหบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

วิชาเอกการบริหารสาธารณสุข (ภาคปกติ)

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

วันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2558

.....

นายสาวอารยา ขำสกุล

ผู้วิจัย

.....

นางธีรพร สติรอังกูร,

ศ.ด.(บริหารสาธารณสุข)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรยา ภัทรอาชาชัย,

Sc.D.(Biostatistics)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

รองศาสตราจารย์ภูษิตา อินทรประสงศ์,

พบ.ด.(การบริหารการพัฒนา)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ศาสตราจารย์พัชรีย์ เลิศฤทธิ์,

พ.บ., Ph.D.(Biochemistry)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

รองศาสตราจารย์ประยูร ฟองสติดยกุล,

ปร.ด.(วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม)

คณบดี

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐา อินทรประสงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรรยา ภัทรอาชาชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ดร.ธีรพร สติธรังกูร ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ทุกท่าน ได้เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อคิด และให้ความช่วยเหลือ จนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอกราบขอพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และขอ กราบขอพระคุณคณาจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุขทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ วิชิต วิถีการทำงาน อันเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มณี อาภานันท์กุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพ สุวรรณเวช และ ดร.มาลาตี รุ่งเรืองศิริพันธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและ ให้คำแนะนำปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยให้ถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอกราบขอพระคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาล หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ที่กรุณาให้เก็บข้อมูลการวิจัย ขอขอบพระคุณพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลการวิจัย รวมทั้งเพื่อน ๆ ร่วมรุ่น วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) ทุกคน และเจ้าหน้าที่ธุรการภาควิชาบริหารงานสาธารณสุขที่มอบสิ่งดี ๆ ให้ตลอดช่วงเวลาที่ศึกษา ณ มหาวิทยาลัยมหิดล

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณความดีอันพึงบังเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แด่บิดา มารดา คณาจารย์ ครอบครัว และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในความสำเร็จครั้งนี้

อารยา ขำสกุล

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

FACTORS RELATED TO THE HAPPINESS OF REGISTERED NURSES IN AN AUTONOMOUS UNIVERSITY HOSPITAL

อารยา ขำสกุล 5537948 PHPH/M

วท.ม.(สาขารณศาสตร)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ญุติตา อินทรประสงค์, พบ.ด.(การบริหารการพัฒนา), จรรยา ภัทรอาชาชัย, Sc.D.(BIOSTATISTIC)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) แบบภาคตัดขวางเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้นี้จำนวน 394 คน แบบสอบถามส่วนที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 345 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.34 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติไคสแควร์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ก่อนข้างมีความสุข รับรู้คุณลักษณะงานอยู่ในระดับต่ำ รับรู้สภาพสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี ปัจจัยส่วนบุคคลมีเพียงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีความสัมพันธ์กับความสุข คุณลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ($r = .405$ $p\text{-value} \leq 0.05$) การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพและความสำคัญของงาน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 32 ($p\text{-value} \leq 0.05$)

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง น่าจะส่งเสริมการเพิ่มรางวัลเป็นตัวเงิน ส่งเสริมการรับรู้คุณลักษณะงานในองค์กรโดยเพิ่มปริมาณงานและส่งเสริมการเพิ่มคุณค่าของงาน และส่งเสริมความสุขในการทำงานโดยเฉพาะการสร้างเสริมบรรยากาศในที่ทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกผ่อนคลายทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

คำสำคัญ: ความสุข / คุณลักษณะงาน / การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน / พยาบาลวิชาชีพ

FACTORS RELATED TO THE HAPPINESS OF REGISTERED NURSES IN AN AUTONOMOUS UNIVERSITY HOSPITAL

ARAYA KHAMSAKUN 5537948 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: BHUSITA INTARAPRASONG, Ph.D. (DEVELOPMENT ADMINISTRATION), JANYAPATTARA-ACHACJAI Sc.D. (BIOSTATISTICS)

ABSTRACT

This research is explanatory research with a cross-sectional survey to explain the association between personal factors, job characteristics, working conditions, and working happiness of registered nurses at an autonomous university hospital. The data collection tool was a questionnaire. The sample group was composed of 394 registered nurses who implemented the tasks at an autonomous university hospital. 345, or 87.34%, of the completed questionnaires were analyzed. Data were analyzed by using chi-square test, Pearson's product moment correlation co-efficient, and multiple regression analysis.

The results revealed that registered nurses at an autonomous university hospital were quite happy. Job characteristics perception was at low level. Working conditions were not at a good level. Personal factors, such as only an average income per month, was associated with the working happiness of registered nurses. Job characteristics did not have any association with the working happiness of registered nurses. Working conditions had a moderate positive level association with the working happiness of registered nurses ($r=.405$ $p\text{-value} \leq 0.05$). Psychological and social working conditions, job autonomy, feedback from agents, working conditions, and task significance can explain 32% of the variance of the working happiness of registered nurses ($p\text{-value} \leq 0.05$).

According to the results, nursing departments should increase monetary rewards to promote job characteristics' perception in the organization by increasing job availability, promoting job enrichment, and promoting happiness in work, especially by creating a good atmosphere in the workplace so that the human resources will be physically and mentally relaxed.

KEY WORDS: HAPPINESS / JOB CHARACTERISTICS /
WORKING CONDITION / REGISTERED NURSES

165 pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานในการวิจัย.....	4
1.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	7
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	12
ส่วนที่ 1 ความสุข.....	13
ส่วนที่ 2 คุณลักษณะงาน.....	21
ส่วนที่ 3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	27
ส่วนที่ 4 บริบทในการสร้างความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ.....	31
ส่วนที่ 5 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ.....	33
ส่วนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
3.1 รูปแบบการวิจัย.....	59
3.2 วิธีการวิจัย.....	59
3.3 หน่วยการวิเคราะห์.....	61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	68
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
3.7 ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	69
3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	70
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	72
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ.....	72
ส่วนที่ 2 คุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	76
ส่วนที่ 3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	86
ส่วนที่ 4 ความสุขของพยาบาลวิชาชีพ.....	90
ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน.....	94
บทที่ 5 อภิปรายผล.....	104
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	113
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย.....	118
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ.....	130
บรรณานุกรม.....	142
ภาคผนวก.....	148
ประวัติผู้วิจัย.....	165

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1.1 สถิติการมาสาย การลาประเภทต่าง ๆ และลาออก ของพยาบาลวิชาชีพ ปี พ.ศ. 2551 - 2555.....	3
2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง.....	62
4.1 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากงานการพยาบาลต่าง ๆ.....	73
4.2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง.....	74
4.3 จำนวน ร้อยละ ระดับความคิดเห็นคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาพรวมและรายด้าน.....	78
4.4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ งานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แห่งหนึ่งจำแนก ตามรายชื่อ.....	81
4.5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาพรวมและรายด้าน	86
4.6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อม ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายชื่อ.....	88
4.7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาพรวม.....	90
4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งจำแนกรายชื่อ.....	91
4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง.....	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.10 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน คุณลักษณะงานและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง.....	100
4.11 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้อยพหุคูณที่มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรกับความสุขในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง.....	102

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แห่งหนึ่ง”	10
2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าในตนเองกับความสงบของจิตใจ.....	15
2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม.....	16
2.3 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model)	24
2.4 แนวทางการทำให้งานเจริญขึ้น.....	26
2.5 สรุปตัวแปรที่เกี่ยข้องกับความสุขในงานวิจัยไทย.....	38
2.6 สรุปตัวแปรที่เกี่ยข้องกับความสุขในงานวิจัยต่างประเทศ.....	39

บทที่ 1

บทนำ

ในบทที่ 1 ซึ่งเป็นบทนำ ผู้วิจัยกล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ การวิจัย สมมติฐานในการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันมีการพัฒนาอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีแทบทุกประเภท ซึ่งส่งผลให้เกิดความเจริญขึ้นอย่างมากมาย ภายใต้การพัฒนาด้านอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีนั้น มนุษย์ทุกคนต่างปรารถนาที่จะมีชีวิตที่มีความสุข ความสุข ในที่นี้คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการ ปัญหาในการดำเนินชีวิตมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีโดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญสิ่งหนึ่งที่ทำให้ได้มาซึ่งความสุขสมบูรณ์ของชีวิต การทำงานในปัจจุบันส่วนใหญ่ถือเป็นการดำเนินชีวิตที่ใช้เวลายาวนานมากกว่าการทำกิจกรรมอื่นโดยใช้เวลามากไปกว่าหนึ่งในสามของชีวิต¹ การทำให้ชีวิตมีความสุขนั้นคนทำงานจะต้องมีความสุขเช่นกัน โดยความสุขของการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน แสดงออกด้วยความเพลิดเพลินในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความสบายใจในการทำงาน

ท่ามกลางกระแสการแข่งขันของธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นการสร้างความสุขแก่พนักงาน หรือที่เรียกว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จึงถูกนำมาใช้ ซึ่งองค์กรแห่งความสุขมีแนวคิดแบบเดียวกันคือ ทำให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันได้และมีความสุข โดยใช้ความสุข 8 ประการเป็นเครื่องมือหาความสมดุลของคนในองค์กร มีการจัดสมดุลชีวิต จัดการบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีความสุข มีวัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยเหลือหลอมให้คนที่ไม่เหมือนกันอยู่ร่วมกันได้² สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกอันเป็นผลให้เกิดการรับรู้สภาพแวดล้อมที่ดี ดังนั้นการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร นิสารัตน์ ไวยเจริญ⁴ ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูเทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่าการรับรู้สภาพแวดล้อม

ในการทำงานทั้งทางด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ด้านกายภาพ และด้านเวลาการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรกับความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการของบริษัทโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

John Bargh⁴ นักจิตวิทยา กล่าวว่าบุคคลจะประเมินสถานการณ์โดยเชื่อมโยงถึงความสุข จากนั้นจะหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่มีความสุขและเข้าหาสิ่งที่ทำให้มีความสุข ซึ่งจะเลือกทำกิจกรรมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและรู้สึกมีความสุข เช่น ลักษณะของงานที่ดีเป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความรู้สึกอยากปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานที่ปรากฏมีประสิทธิภาพ เมื่อผลงานออกมามีประสิทธิภาพจะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกอยากปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานที่ดี Hackman & Oldham (1979)⁵ ลักษณะของงานที่ดีสามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรสุขภาพที่มีจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรสุขภาพสาขาอื่น เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อการจัดบริการสุขภาพ เนื่องจากในปัจจุบันประชาชนเข้าถึงการบริการทางสุขภาพ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่เพิ่มขึ้นทั้งขนาดและจำนวนประชากรสูงวัย ร่วมกับการเปลี่ยนแปลงแบบแผนความเจ็บป่วย ของประชากรที่มีความเจ็บป่วยรุนแรง เรื้อรังและซับซ้อนมากขึ้น ทำให้เกิดความต้องการและการใช้บริการสุขภาพเพิ่มขึ้น⁶ ทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างภาระงานและจำนวนพยาบาลร่วมกับลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นลักษณะงานที่จะต้องดูแลผู้ป่วย 24 ชั่วโมง ปฏิบัติงานหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพประสบกับความเหนื่อยล้า เบื่อหน่ายในการทำงาน Schultz & Schultz (1998)⁷ ในการปฏิบัติงานอาจเกิดการเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย ความพึงพอใจในการทำงานลดลงการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือทำให้รู้สึกมีความสุขและไม่มีความสุขในการทำงานได้ จูริรัตน์ สายสมบัติ⁸ พบว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความไม่สบายใจ พยาบาลวิชาชีพจะมีอารมณ์ทางลบในการทำงาน หงุดหงิด และมีความไม่สบายใจในการทำงาน และงานวิจัยเรื่องความสุขกับความคิดคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล⁹ พบว่า สภาพการทำงาน วิชาชีพพยาบาลถูกให้คุณค่าน้อยกว่าบางวิชาชีพ ถูกร้องเรียนมาก รวมทั้งบรรยากาศการทำงานมีความเครียด ดังนั้น ร้อยละ 65.00 ของพยาบาลมีคะแนนความสุขต่ำกว่าคนทั่วไป การสะท้อนความสุขอาจจะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การขาดงานบ่อย ๆ การลาออกจากงาน การหยุดงาน เป็นต้น เป็นสัญญาณที่ต้องตระหนักว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเริ่มจะมีปัญหาจากพฤติกรรมในรูปแบบดังกล่าว¹⁰ พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง มีแนวโน้ม การลาประเภทต่าง ๆ การมาสาย และการลาออกจากพยาบาลสูงขึ้นตั้งแต่ ปี พ.ศ.2551-2555 อาจส่งผลต่อความไม่สมดุลระหว่างภาระงานและอัตราค่าจ้างของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 1.1 สถิติการมาสาย การลาประเภทต่าง ๆ และลาออก ของพยาบาลวิชาชีพ ปี พ.ศ.2551 - 2555

ประเภท	สถิติการมาสาย การลาประเภทต่างและการลาออกในแต่ละปี (ครั้ง)				
	ปี 2551	ปี 2552	ปี 2553	ปี 2554	ปี 2555
มาสาย	0	0	3	0	45
ลาป่วย	433	1,695	1,602	1,810	2,125
ลากิจ	149	246	250	311	306
ลาออก	20	59	90	110	132
รวม	2,282	7,585	8,057	10,459	11,280

ที่มา: สถิติการมาสาย การลาและการลาออก โดยใช้ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง¹¹

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้เป็นหน่วยงานหนึ่งในระดับภาคีของคณะแพทยศาสตร์และเป็นสถานพยาบาลแห่งหนึ่งของรัฐ มีหน้าที่ทั้งสนับสนุนการรักษาพยาบาล การเรียนการสอน การวิจัย มีการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตพยาบาลวิชาชีพเป็นกำลังสำคัญของการทำงานในโรงพยาบาลแต่ก็ยังไม่เพียงพอกับการะงาน ในปัจจุบันจึงมีการเปิดรับสมัครพยาบาลวิชาชีพจากสถานศึกษาอื่นเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เพียงพอกับการะงาน ดังนั้นอัตราากำลังของพยาบาลวิชาชีพอาจยังคงไม่เพียงพอและไม่สมดุลกับการะงาน ถ้าโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ไม่สามารถดูแลรักษาพยาบาลวิชาชีพอยู่ในองค์กรต่อไปได้

จากข้อมูลและงานวิจัยดังกล่าว นำไปสู่ข้อสรุปถึงปัญหาความสุขของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงค้นหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อ

1. วัดระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
2. วิเคราะห์ระดับความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ และผลสะท้อนกลับ จากหน่วยงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี) จำนวนบุตร ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวัน จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน การทำงานพิเศษ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
5. วิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายความผันแปรระหว่างความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

1. อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน(ปี) จำนวนบุตร ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวัน จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน การทำงานพิเศษ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

2. ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

3. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อม ด้านเวลาทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

4. ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

1.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ความสุข (Happiness) หมายถึง ระดับการรับรู้ของบุคคลในขณะนั้นว่ามีอารมณ์ดี สนุกสนาน กระตือรือร้น เอาใจใส่และรักในงานที่ทำ

2. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personality Factor) หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ประกอบด้วยอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จำนวนบุตร ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวัน จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน และการทำงานพิเศษ

2.1 อายุ (Age) หมายถึง อายุปัจจุบัน คิดเป็นจำนวนปีตามปฏิทิน คิดเป็นจำนวนเต็มบริบูรณ์ ถ้าเศษของอายุเกิน 6 เดือนขึ้นไปให้นับเป็นจำนวนเต็ม

2.2 ระดับการศึกษา (Education Level) หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของพยาบาลวิชาชีพในขณะที่กำลังปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

2.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายได้จากการที่ได้รับในแต่ละเดือนจากการทำงานและเงินพิเศษอื่น ๆ ที่ได้นอกจากเงินเดือนประจำเฉลี่ยต่อเดือนโดยไม่หักค่าใช้จ่าย

2.4 สถานภาพสมรส หมายถึง ระดับของการครองคู่ในสังคม ประกอบด้วย โสด หม้าย หย่า สมรส

2.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งนับตั้งแต่วันเริ่มบรรจุ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จนถึงปัจจุบัน คิดเป็นจำนวนปีบริบูรณ์ ถ้าเศษของระยะเวลาการทำงานเกิน 6 เดือน ขึ้นไปให้นับเป็น 1 ปี

2.6 จำนวนบุตร หมายถึง จำนวนผู้ที่กำเนิดจากบิดามารดา

2.7 ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว หมายถึง ปริมาณจำนวนวันที่ทำกิจกรรมกับผู้ที่อยู่ในครอบครัวในหนึ่งเดือน

2.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวัน หมายถึง จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในหนึ่งวัน

2.9 จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน หมายถึง การทำงานเป็นช่วงเวลา เช้า บ่าย และดึก ในหนึ่งเดือน

2.10 ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน หมายถึง การรับรู้ลักษณะช่วงเวลาในการทำงานในหนึ่งเดือน

2.11 การทำงานพิเศษ หมายถึง การรับรู้การทำงานที่ไม่ใช่งานประจำและนอกเวลาการทำงานปกติ

3. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ระดับการรับรู้ความมากน้อยในงานที่ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับของงาน

3.1 ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ต้องทำงานใกล้ชิดกับบุคคลอื่น โดยนำความรู้ความสามารถและความชำนาญการเฉพาะตนที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

3.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์และสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานได้ตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ

3.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

3.4 ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยในการแสดงความคิด การตัดสินใจรวมทั้งการวางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเองของผู้ปฏิบัติงาน

3.5 ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยของการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

1) ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ (Feedback from the Job Itself) หมายถึง ระดับความมากน้อยของการประเมินผลการทำงานด้วยตนเอง

2) ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน (Feedback from Agents)

หมายถึง ระดับความมากน้อยของการได้รับข้อมูลจากผู้นิเทศหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

4. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Condition) หมายถึง ระดับความมากน้อยในการรับรู้ลักษณะธรรมชาติขององค์กร สภาพการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน

4.1 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Condition) หมายถึง ระดับความมากน้อยในการรับรู้บรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงานด้านความร้อน แสงสว่าง ระดับเสียง สภาพอากาศที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ

4.2 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงาน (Work Schedules) หมายถึง ระดับความมากน้อยในการรับรู้จำนวนชั่วโมงการทำงาน การทำงานล่วงเวลา ระยะเวลาการหยุดพักในการปฏิบัติงาน วันหยุดในการทำงาน การเปลี่ยนงานที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

4.3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน (Psychological and Social Working Condition) หมายถึง ระดับความมากน้อยในการรับรู้ ด้านความเหน็ดเหนื่อยเบื่อหน่ายจากการปฏิบัติงาน และรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในการปฏิบัติงาน

5. พยาบาลวิชาชีพ (Registered Nurse) หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์ขึ้นหนึ่ง เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

6. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (An Autonomous University Hospital) หมายถึง โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ (Super Tertiary Care) เป็นโรงพยาบาลที่ใช้สำหรับทำการเรียนการสอนเพื่อผลิตบุคลากรทางการแพทย์ สนับสนุนการรักษาพยาบาล มีความสามารถมีความพร้อมทางด้านบุคลากรและอุปกรณ์ทางการแพทย์ในการรักษาโรคที่มีความซับซ้อน

1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 ตัวแปรตาม ได้แก่

ความสุข (Happiness) วัดโดยใช้แบบสอบถาม Oxford Happiness Questionnaire Hills P & Argyle M. (2002)¹²

1.5.2 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- (1) อายุ
- (2) ระดับการศึกษา
- (3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- (4) สถานภาพสมรส
- (5) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)
- (6) จำนวนบุตร
- (7) ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว
- (8) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวัน
- (9) จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน
- (10) ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน
- (11) การทำงานพิเศษ

2) ปัจจัยคุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ตามแนวคิดของ Hackman & Oldham (1979)⁵ ประกอบด้วย

- (1) ความหลากหลายของงาน (Skill Variety)
- (2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)
- (3) ความสำคัญของงาน (Task Significance)
- (4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)
- (5) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback)

- ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ (Feedback from the Job Itself)

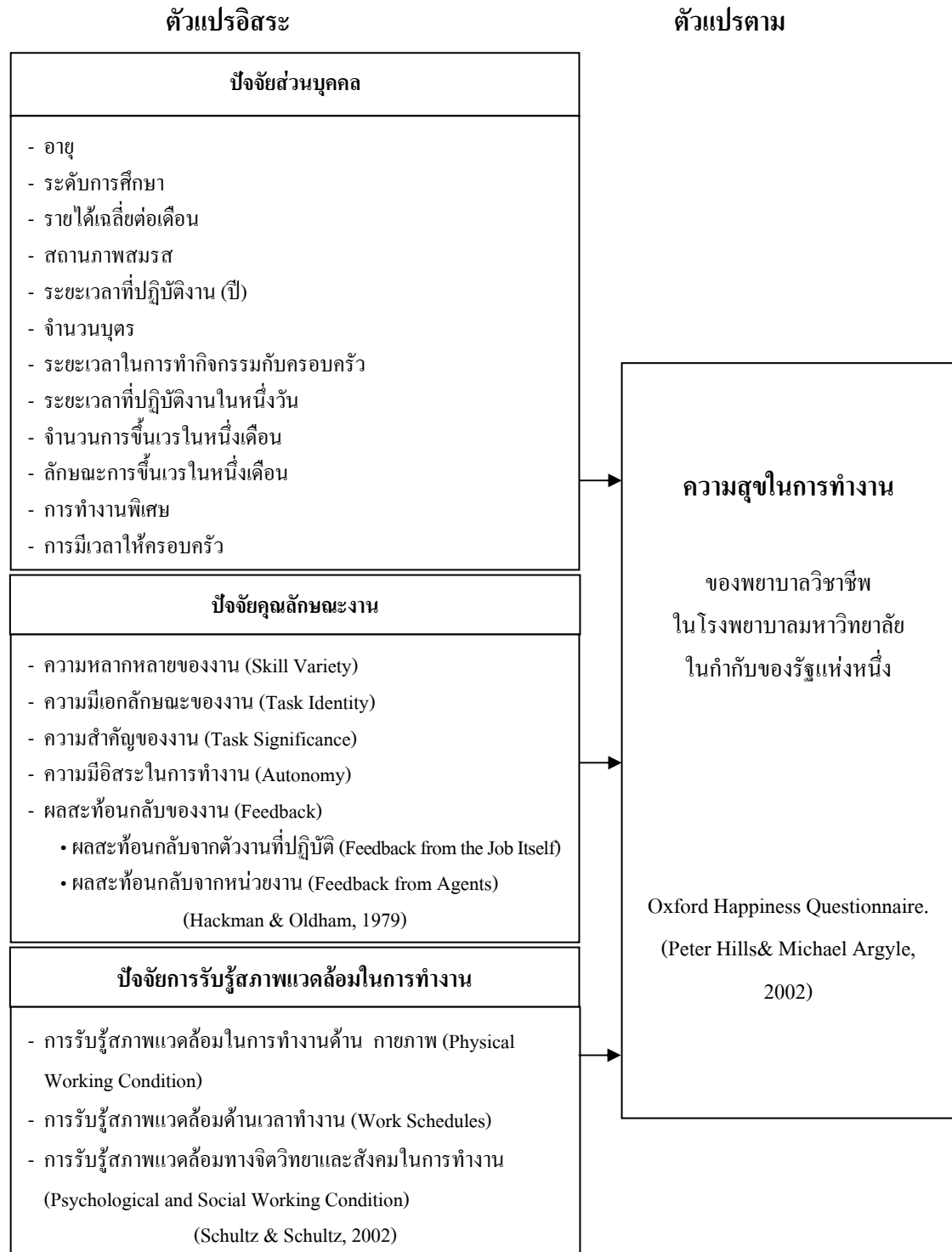
- ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน (Feedback from Agents)

3) ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามแนวคิดของSchultz & Schultz (1988)⁷ ประกอบด้วย

- (1) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Condition)
- (2) การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน (Work Schedules)
- (3) การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา และสังคมในการทำงาน (Psychological and Social Working Condition)

จากการศึกษาตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี) จำนวนบุตร ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวัน จำนวนการขึ้นเวร ในหนึ่งเดือน ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน การทำงานพิเศษ ปัจจัยคุณลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับของงาน และปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุข ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาเป็นตัวแปรในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแผนภาพที่ 1.1

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง”

สรุป ในบทนี้กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ผู้วิจัยสนใจ คือความสุขในการทำงาน การสร้างความสุขในองค์กร ภาระงานของพยาบาลวิชาชีพ ข้อมูลสถิติการลาประเภทต่าง ๆ การมาสาย การลาออกจากงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี และการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีอารมณ์ทางลบและมีคะแนนความสุขต่ำกว่าคนทั่วไป นำไปสู่ความสำคัญของปัญหาวัตถุประสงค์การวิจัย การตั้งสมมติฐานในการวิจัย 3 สมมติฐาน นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรตาม คือความสุข ส่วนที่มาของกรอบแนวคิดการวิจัยได้จากการทบทวนวรรณกรรมซึ่งนำเสนอไว้ในบทที่ 2 ต่อไป

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการทบทวนเอกสารและงานวิจัยครั้งนี้ แบ่งได้เป็น 4 ส่วน ซึ่งนำเสนอตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ความสุข

- 1.1 ความหมายของความสุข
- 1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข
- 1.3 เครื่องมือวัดความสุข

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะงาน

- 2.1 ความหมายของคุณลักษณะงาน
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน
- 2.3 เครื่องมือวัดคุณลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- 3.1 ความหมายของการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.3 เครื่องมือวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 4 บริบทในการสร้างความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ส่วนที่ 5 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ความสุข

1.1 ความหมายของความสุข

พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน¹³ ได้ให้ความหมายของความสุข คือ ความสบายกายและใจ รวมไปถึงการอยู่ดีมีสุขประสพกับความสุขสมหวังในชีวิต

ศูนย์จิตตปัญญาศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล¹⁴ ได้ให้ความหมายความสุข หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความน่าชื่นรื่นกายใจ

ปิยธิดา ตรีเดช¹⁶ พบนิยามความสุขตามความคิดเห็นของนักศึกษาหลักสูตรสาขารณศาสตร คือ

1. ความสุขภายใต้มิติสุขภาพ คือ ภาวะความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ มีความสบายใจและกาย ไม่เครียด พอใจในสิ่งที่เป็นอย่าง มีร่างกายผ่อนคลาย
2. ความสุขภายใต้มิติยินดีปรีดา คือ ภาวะที่อยู่ในบรรยากาศที่รื่นรมย์ สนุกสบายใจ ทุกสิ่งรอบตัวปราศจากเรื่องเศร้าหมอง ไม่รู้สึกโกรธและเกลียด

อภิชัย มงคล และคณะ¹⁶ ความสุขหมายถึง สภาพของชีวิตที่เป็นสุข ซึ่งเกิดจากการมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาไปถึงความสามารถในการพัฒนาคุณธรรมในจิตใจภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม

แอลรอน ฮับบาร์ด¹⁷ ความสุขหมายถึง สภาพหรือสภาวะของการอยู่ดีมีสุข ปลื้มปิติ พึงพอใจ เบิกบานร่าเริงแจ่มใสไม่มีปัญหา ปฏิกริยาที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งดี ๆ เกิดขึ้นกับเรา

ศรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ¹⁸ ให้ความหมายของความสุขคือ การที่บุคคลเกิดความยินดีและอิ่มเอมใจโดยไม่ทำความเดือดร้อนให้กับบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผลมาจากความสามารถในการบริหารจัดการด้านความรู้สึกและประสบการณ์ได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนา

นพมาศ อึ้งพระ¹⁹ ให้ความหมายความสุขคือ ความรู้สึกดีมีความสุข เมื่อได้ทำกิจกรรมที่ปรารถนา เช่น การได้รับประทานอาหารอร่อย ห่มผ้าท่ามกลางอากาศที่เย็นและหนาว นอนพักผ่อนหลังจากได้ทำงานหนัก รวมทั้งการได้ช่วยคน ตอบแทนบุญคุณคน การแสดงความเห็นใจระหว่างบุคคล

วินโฮเวน (Veenhoven)²⁰ ให้ความหมายความสุข คือ ระดับการประเมินคุณภาพชีวิตโดยรวมว่าชอบหรือไม่ชอบการใช้ชีวิต

ไดเนอร์ และคณะ (Diener, et al.)²¹ อธิบายว่า ความสุข หมายถึงความพึงพอใจในชีวิต ตลอดจนประสบการณ์การทำงานเป็นอารมณ์ความรู้สึกในด้านบวกและอารมณ์ทางด้านลบ

แมนเนียน (Manion J)²² กล่าวว่า ความสุข คือ สภาวะที่ประกอบไปด้วยความคิดด้านบวก มีอารมณ์เบิกบานโดยแสดงออกมาโดยการแสดงพฤติกรรม

อาร์กิล (Argyle M)²³ ให้ความหมายของความสุข คือ การประเมินของบุคคลในขณะนั้นว่าความพึงพอใจในชีวิต มีความรู้สึกทางบวก ไม่มีความรู้สึกทางลบ

รัชมน วรรณพิณ²⁴ ให้ความหมายของความสุขในการทำงานพยาบาลเป็น 3 ลักษณะ คือ ความรู้สึกอิ่มเอมใจจากการได้ทำงานที่รัก ความรู้สึกภาคภูมิใจจากการได้ทำงานที่ท้าทาย และความสุขจากการได้ทำงานที่มีคุณค่า

โดยสรุป ความสุข (Happiness) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับอารมณ์ทางด้านบวกในจิตใจ อันเนื่องมาจากความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินชีวิตตามที่คาดหวังไว้ ก่อให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ทำให้มีการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ในทางบวก

1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

คาโล ลามะ²⁵ กล่าวถึงปัจจัยที่นำไปสู่ความสุข ดังนี้

1. สภาพทางจิตใจ (State of Mind) เป็นสิ่งที่จะนำไปสู่ปัจจัยแห่งความสุข สภาพจิตใจที่มีวินัย สงบสุข การพอใจในสิ่งที่มี รวมทั้งการควบคุมตนเอง
2. การพัฒนาความรักและความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ เป็นวิธีพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความสุข
3. การมีประสบการณ์ของสภาพอารมณ์ในทางบวก จะทำให้เข้าใจธรรมชาติที่แท้จริง และจะสามารถสร้างความรู้สึกทางบวกได้มากขึ้น
4. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นด้วยความซื่อตรงเปิดเผยและใจกว้าง ด้วยความรักความกรุณา เข้าใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ได้เห็นส่วนที่ดีของบุคคลอื่น เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสุข
5. การมีความกรุณาที่แท้จริงทำให้บุคคลเกิดมุมมองที่กว้างขึ้น รู้สึกดีและมีมีความสุขที่ได้มีส่วนในการช่วยเหลือผู้อื่น
6. การมีสภาพจิตใจในทางบวก เป็นผลดีต่อบุคคลและสังคมโดยรวม
7. ควรแยกความสุข (Happiness) และความสำราญ (Pleasure) ออกจากกัน ความสำราญเป็นอารมณ์ความรู้สึกชั่วคราว ไม่ยั่งยืนเป็นเพียงรางวัลชั่วคราวของชีวิต ส่วนความสุขเป็นสิ่งที่มั่นคงและอยู่ยืนยาว ดังนั้นความสุขเป็นสิ่งที่ชีวิตจำเป็นต้องมี
8. การใช้เวลา ความพยายามและความตั้งใจในการสร้างความสุข สามารถพัฒนาความสุขได้
9. การหลีกเลี่ยงอารมณ์ทางลบ โดยการทดแทนความคิดในเชิงลบด้วยความคิด ในเชิงบวก

10. การมุ่งเน้นการปฏิบัติการแบบองค์รวม (Whole Some) แทนการปฏิบัติการแบบแยกส่วน เป็นความแตกต่างในทางความเป็นจริงระหว่างความสุขกับความทุกข์ บุคคลสามารถที่จะพัฒนาจิตใจที่ดี ด้วยการฝึกฝนตนเองซึ่งจะช่วยลดโอกาสที่จะลงมือทำในสิ่งที่มีลักษณะไม่สร้างสรรค์ลงไป

นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ²⁶ เสนอองค์ประกอบ 3 ประการในการสร้างความสุขในองค์กรดังนี้

1. คุณค่าในตนเองกับการสร้างความสงบในการทำงาน คุณค่ามีลักษณะเป็นสากลของความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะมีอยู่ในตัวเราทุกคน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะมีมากขึ้นอยู่กับอารมณ์ เมื่อบุคคลมีความเครียด วิตกกังวล ท้อแท้จะแสดงคุณค่าเหล่านี้ได้ลดลง ซึ่งจะตรงข้ามกับเวลา ที่บุคคลมีความสุข คุณค่าเหล่านี้ก็จะแสดงออกอย่างชัดเจน จึงกล่าวได้ว่า ความสงบเป็นคุณค่าแกนกลางของคุณค่าทั้งหมดดังแผนภาพที่ 2.1



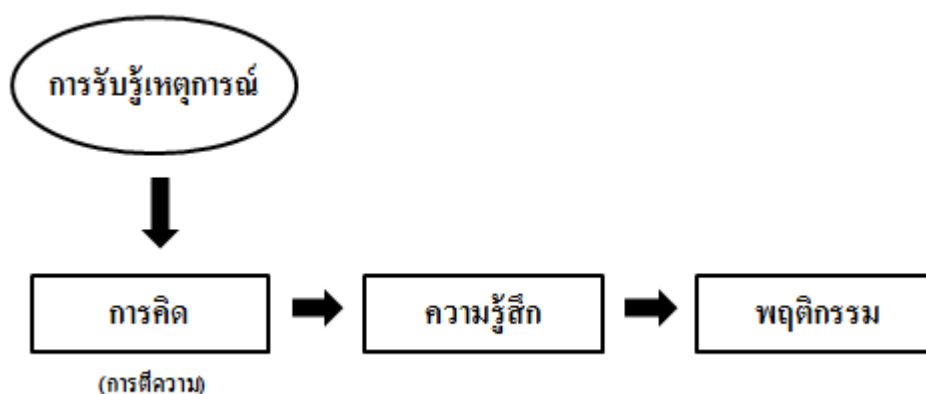
แผนภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าในตนเองกับความสงบของจิตใจ

ที่มา: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล (2553)²⁶

เพื่อให้สามารถแสดงคุณค่าในตนเองได้ การสร้างความสงบให้กับจิตจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญสำหรับคน การที่สมาชิกในองค์กรจะมีความสุขนั้น จะต้องมีการเรียนรู้การจัดการตนเอง หรือการจัดการกับอารมณ์และความเครียดเพื่อให้จิตใจสงบด้วยวิธีการฝึกสมาธิ ตามด้วยการฝึกสติเพื่อให้จิตอยู่กับงาน ดังนั้นองค์กรที่เน้นความสุขจึงให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ส่งเสริมสมาธิและการทำงานอย่างมีสติ โดยการจัดกิจกรรมให้มีการทำสมาธิและสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีสติ

2. การสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกัน สิ่งสำคัญของการสร้างค่านิยม ในการทำงานประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ การคิดทบทวนต่อสมาชิกในองค์กร และการสื่อสารในองค์กร

2.1 การคิดทางบวกในการทำงาน จากแผนภาพที่ 2.2 จะเห็นได้ว่าการรับรู้ ในแต่ละเหตุการณ์ แต่ละบุคคลจะมีการตีความที่ไม่เหมือนกัน ส่งผลให้แสดงความรู้สึก และพฤติกรรมได้ทั้งทางบวกและลบ การฝึกคิดบวกจึงเป็นการตีความ โดยปรับความคิด



แผนภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม

ที่มา: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล (2553)²⁶

ให้มองด้านบวกของเหตุการณ์ เนื่องจากธรรมชาติของเหตุการณ์ใด ๆ เมื่อเกิดขึ้นก็มีทั้งด้านบวกและลบเสมอ วิธีฝึกคิดด้านบวกแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ

- 1) ตระหนักรู้เรื่องที่คิดลบ
- 2) ระบบความคิดที่มีอยู่
- 3) ค้นหาความคิดทางบวกมาทดแทน
- 4) บอกตนเองด้วยความคิดทางบวก

2.2 การสื่อสารกับการทำงาน ในการสื่อสารทั่วไป ส่วนใหญ่จะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ได้แก่ การพูดคุย ประสานงาน ติดตามงาน เป็นต้น องค์กรที่มีความสุขจะเน้นการสื่อสาร 2 ลักษณะ คือ

1) กัลยาณมิตรสนทนา (Dialogue) เน้นการฟังอย่างตั้งใจ รับฟัง และเรียนรู้จากผู้พูด การสะท้อนความคิดควรทำในรูปแบบที่ต้องการเรียนรู้จากผู้พูดหรือแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน

2) การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion) มุ่งเน้น การหาทางออกร่วมกันในการจัดการกับปัญหา ทางออกที่ผู้พูดเสนอผู้พูดจะต้องไม่ยึดติด ว่าเป็นทางออกที่ดีหรือเป็นทางออกที่ถูกมากกว่าผู้อื่น โดยการหาทางออกที่เหมาะสม แต่ละคนควรมีโอกาสที่จะเสนอความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

3. การสร้างค่านิยมในองค์กร ค่านิยมเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สมาชิกตระหนักและเปลี่ยนแปลงตนเองให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร การสร้างความสุขในองค์กรจึงต้องมี การสร้างค่านิยม โดยสร้างค่านิยมองค์กรจากประสบการณ์สมาชิก และค้นหากระบวนการภายใน การเปลี่ยนแปลงค่านิยมให้กลายเป็นจริง

3.1 การสร้างค่านิยมจากประสบการณ์ของสมาชิก ได้มาจากการค้นหา รวบรวมประสบการณ์ความภาคภูมิใจของสมาชิกองค์กรแล้วนำมาสรุปเป็นค่านิยมองค์กร

3.2 กระบวนการในการแปลงค่านิยมสู่การปฏิบัติขององค์กร

1) การปรับปรุงวิธีการทำงานของระบบใหม่โดยสมาชิกของแต่ละ ฝ่ายงานในองค์กรร่วมกันค้นหาวิธีการหรือนวัตกรรมมาปรับปรุง โดยจัดเป็นข้อตกลงหรือคู่มือ ในการปฏิบัติงานร่วมกันให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ตั้งไว้

2) พัฒนาการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
คาร์ (Carr A)²⁷ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุข ดังนี้

1. บุคลิกภาพ คนที่มีความสุขจะมีบุคลิกมองโลกในแง่ดี มีคุณค่าของตนเอง มีความมั่นคงด้านอารมณ์
2. วัฒนธรรม ความสุขมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมของท้องถิ่น
3. ความเป็นอยู่ที่ดี ความสุขจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและความเป็นอยู่ของบุคคล
4. สัมพันธภาพทางสังคม ประกอบด้วย สัมพันธภาพสมรส สัมพันธภาพภายในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างเพื่อน เป็นความสัมพันธ์ที่เพิ่มความสุขให้กับชีวิต
5. ศาสนา ความเชื่อในศาสนาทำให้นักลพบความหมายของชีวิตทำให้เกิดความสุข
6. สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยในสถานที่อยู่อาศัย ความอุดมสมบูรณ์ทำให้เกิดความรู้สึกทางด้านบวก

ไดเนอร์ และคณะ (Diener, et. al)²¹ อธิบายองค์ประกอบของความสุข ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในสิ่งที่กระทำ สอดคล้องกับความเป็นจริงและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนรัก พอใจกับสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิต มีความสุขเมื่องานที่ทำสำเร็จตามเป้าหมาย

3. อารมณ์ทางด้านบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ได้ รับรู้ถึงสิ่งที่ดีงามในการดำเนินชีวิตของตน

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในชีวิต

อาร์กิล (Argyle M)²⁸ ความสุข ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบทางความคิด (Cognitive Components) เป็นการประเมินความสุขหลายด้านของชีวิต ทั้งเหตุการณ์ในชีวิต กิจกรรม และสภาพแวดล้อมทางสังคม แล้วตัดสินว่ามีความพึงพอใจหรือพึงพอใจ

2. องค์ประกอบทางอารมณ์ (Affective Component) เป็นการประเมินความสุขในแต่ละสถานการณ์ของบุคคลโดยใช้ประสบการณ์ทางความรู้สึก คือการประเมินความสุข ด้านอารมณ์ประกอบด้วย

2.1 อารมณ์ทางด้านบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ เป็นสุขที่เกิดมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกและแรงจูงใจภายในเช่น ความสนุกสนาน ความรู้สึกสุขใจ

2.2 อารมณ์ทางด้านลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกซึมเศร้าหดหู่ เบื่อหน่าย

โดยสรุป องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุขมีหลายองค์ประกอบส่วนใหญ่ เป็นการประเมินความสุขของบุคคลจากการรับรู้ความรู้สึกด้านอารมณ์ และการประเมินความสุขทางความคิดจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ของชีวิต และเกิดอารมณ์ทางด้านบวกหรือลบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงประยุกต์ใช้แนวคิดองค์ประกอบของความสุขของอาร์กิล มาอธิบายความสุขของพยาบาลวิชาชีพในการวิจัยครั้งนี้

1.3 เครื่องมือวัดความสุข

กรมสุขภาพจิต²⁹ ได้แบ่งองค์ประกอบสุขภาพจิตออกเป็น 4 องค์ประกอบได้แก่ สภาพจิตใจสมรรถภาพของจิตใจ คุณภาพของจิตใจ และปัจจัยสนับสนุน ซึ่งเป็นที่มาของแบบประเมินสุขภาพจิตฉบับเต็มมีจำนวน 55 ข้อ ฉบับย่อมีจำนวน 15 ข้อ เรียกแบบประเมินฉบับย่อนี้ว่าแบบประเมินความสุขคนไทย เนื่องจากกรมสุขภาพจิตประเมินว่าบริบทสังคมไทยสุขภาพจิตและความสุขเป็นเรื่องเดียวกัน

โดยค่าคะแนนความสุขจะมีความหมายครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบสุขภาพจิตทั้ง 4 ตามนิยามสุขภาพจิต แบบประเมินความสุขของ คนไทยจำนวน 15 ข้อนี้ ได้รับการพัฒนาข้อคำถามอย่างต่อเนื่อง และใช้วิธีการแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 3 ระดับ คือผู้ที่มีคะแนนต่ำกว่า 27 คะแนน ถือเป็นผู้มีระดับความสุขหรือสุขภาพจิตต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ย เป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสุขภาพจิต เรียกในรายงานของกลุ่มสุขน้อย ผู้ที่มีคะแนน ระหว่าง 28 ถึง 34 เป็นกลุ่มที่มีคะแนนอยู่ในเกณฑ์ปกติ หรือเรียกว่ากลุ่มสุขภาพปานกลาง ผู้ที่มีคะแนนสูงกว่า 35 ขึ้นไปเป็นผู้ที่มีความสุขมาก

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล¹⁸ พัฒนาเครื่องมือวัดระดับความสุข มีชื่อว่า Happinometer เป็นเครื่องมือวัดระดับความสุขของคนทำงาน ที่สนับสนุนแนวคิดองค์กรแห่งความสุข มีแบบวัดความสุขเป็นชุดคำถามตามมิติต่าง ๆ ทั้งฉบับเต็ม 56 ข้อคำถาม และฉบับสั้น 20 ข้อคำถาม มีแบบวัดความสุขให้เลือกใช้ได้ 3 แบบ ได้แก่ การกรอกในฉบับ (Paperbased) กรอกผ่านระบบออนไลน์ (Onlinebased) และกรอกผ่านระบบโทรศัพท์มือถือ (Mobile Appsbased) มีแบบวัดความสุขทั้งฉบับสั้น 20 ข้อคำถาม ฉบับเต็ม 56 ข้อ ประกอบด้วย ส่วนข้อมูลทั่วไปและมิติความสุข 9 มิติ ดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมกรอกบริโภคที่ปลอดภัย มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง
2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง การบริหารเวลาของบุคคลในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่ายสบาย
3. น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง การที่บุคคลมีเมตตากับคนรอบข้างจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม
4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึง คุณธรรม และศีลธรรม
5. ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง
6. สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่นรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย
7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความสามารถตามศักยภาพอยู่เสมอ
8. สุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน

9. การงานดี (Happy Work-life) หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขสบายใจในการทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

แบบวัดความสุขของไดเนอร์ Diener et., al. (2003)²¹ วัดองค์ประกอบ 4 ด้านของความสุข ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวกและอารมณ์ ทางลบ

แบบวัดความสุขออกฟอร์ด (The Oxford Happiness Questionnaire: OHQ)¹² ของ ปีเตอร์ ฮิลล์ และไมเคิลอาร์กิล (Peter Hills and Michel Argyle) วัดองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ ประกอบด้วยข้อถาม 29 ข้อ

แบบวัดความสุขออกฟอร์ด (Oxford Happiness Questionnaire) ได้พัฒนาการมาจาก Oxford Happiness Index (OHI) Argyle, Martin and Crossland (1989)³⁰ สร้างขึ้นเพื่อใช้วัดความสุขของบุคคล ซึ่งใช้ในภาควิชาจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยออกฟอร์ด ในช่วงคริสต์ศักราช 1980 ซึ่งการพัฒนาค่าปรับคุณต่าง ๆ นั้น จะเหมาะสมกับบุคคลในประเทศนั้น ๆ เท่านั้น ด้วยเหตุนี้จึงมีการนำ OHI ไปประยุกต์และพัฒนาใช้กับหลาย ๆ ประเทศ เช่น ในประเทศอังกฤษ Furnham and Brewin (1990)³¹ และ Joseph and Luwis (1998)³² ประเทศสเปน Sanchez (1998)³³ และประเทศสหรัฐอเมริกา Valiant (1993)³⁴ เป็นต้น ตลอดจนมีการประยุกต์ใช้ Oxford Happiness Index ในกลุ่มนักเรียนตัวอย่าง ซึ่งมีความหลากหลายวัฒนธรรมในประเทศต่าง ๆ เช่น ออสเตรเลีย แคนาดา อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา Francis, Bram, Lester and Philipchalk (1998)³⁵ ตลอดจนถึงชาวอิสราเอล Francis and Katz (2000)³⁵ แม้แต่ประเทศในแถบเอเชียก็ได้มีการนำ Oxford Happiness Index ไปใช้ ดังเช่น Chinese Happiness Inventory (CHI) ก็ได้มีรากฐานมาจาก Oxford Happiness Index ทั้งสิ้น อีกหนึ่งประเทศในเอเชียนั้นก็คือ ไต้หวัน Lu and Shin (1997)³⁷ ดังนั้น Oxford Happiness Index จึงเป็นทฤษฎีหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับและใช้กับแพร่หลายไปทั่วโลก หลักการพื้นฐานของพัฒนารูปแบบและออกแบบมาจาก Beck Depression Inventory (BDI) Beck, Ward, Mendelson, Hock and Erbaugh (1961)³⁸ ซึ่งได้เสนอ 20 ปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับความสุขของผู้เข้าร่วมทดลอง และได้มีการเพิ่มปัจจัยเพื่อให้ครอบคลุมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขสุดท้าย 29 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขได้ถูกพิจารณาใช้ใน Oxford Happiness Index และภายหลังได้พัฒนาไปถึงแบบวัดความสุขออกฟอร์ด (Oxford Happiness Questionnaire: 2002)¹² ซึ่งได้พัฒนาให้ง่ายต่อการพิจารณาเรื่องความหลากหลายของผู้ตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือวัดความสุขจึงมีหลากหลายตามแนวคิดของแต่ละบุคคล จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแบบวัดความสุขออกฟอร์ด (Oxford Happiness Questionnaire: 2002)¹² เป็นแบบสอบถามที่ได้รับการยอมรับและใช้กันอย่างกว้างขวาง มีข้อถามน้อยและความครอบคลุม ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามนี้

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะงาน

2.1 ความหมายของคุณลักษณะงาน

พรตนิภา สืบสุข³⁹ หมายถึง การรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ โดยมีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันทำงาน

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว⁴⁰ ให้ความหมาย คุณลักษณะงานว่า งานที่มีการใช้ทักษะที่หลากหลาย เป็นงานที่มีความสำคัญมีคุณค่า มีการร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจ ออกแบบการปฏิบัติงาน สามารถทำงานในหน่วยงานนั้นทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบ และได้รับทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำ

แฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham: 1979)⁷ กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็น การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะงานภายในองค์กรที่ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลสะท้อนกลับ ของงาน

สรุป คุณลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะหรือรูปแบบของงานที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn)⁴¹ การออกแบบคุณลักษณะงาน จะเริ่มจากงานที่ง่ายไปสู่ งานที่ยากผู้บริหารที่ดี องค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารที่ดีจะมีการออกแบบคุณลักษณะงานเหมาะสม กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานจากแนวคิดของ เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn) แบ่งการออกแบบ คุณลักษณะงานดังนี้

1. การจัดให้งานมีลักษณะง่าย (Job Simplification) เป็นการออกแบบคุณลักษณะงานโดยที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนงานการออกแบบลักษณะงานเป็นการกำหนดขอบเขตของงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยไม่เน้นรายละเอียดของงาน

2. การขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) การออกแบบลักษณะงานจะมีลักษณะให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้หลากหลายกิจกรรมไปด้วยกัน ซึ่งจะมีการออกแบบงานในลักษณะกว้าง ๆ

3. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการออกแบบลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ทุกรูปแบบงาน ลักษณะงานจะเป็นการหมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

4. การเพิ่มเนื้อหาของงาน (Job Enrichment) เป็นการออกแบบงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจในการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มคุณค่าของงาน

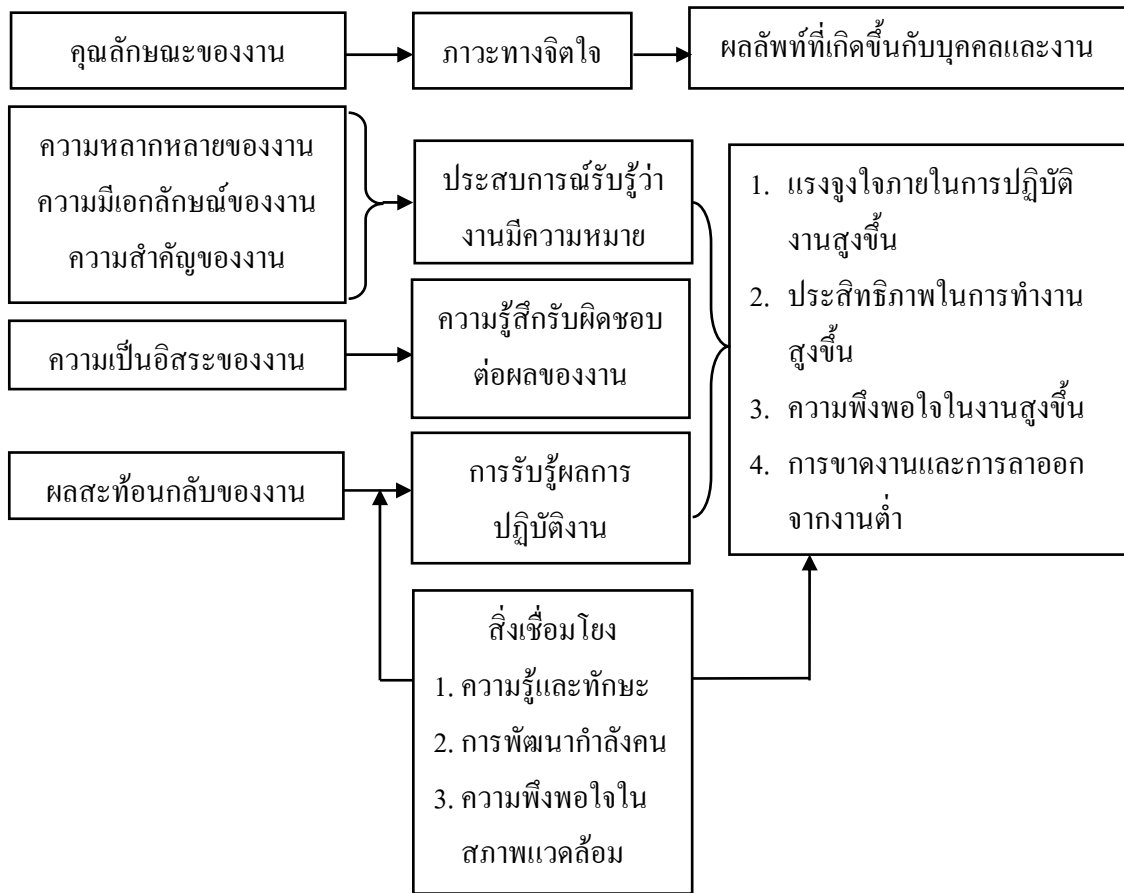
นิติพล ภูตะโชติ⁴²พบว่า ลักษณะของงานที่จะทำให้บุคคลเกิดความสนใจที่จะทำงานประกอบด้วย

1. งานที่มีความท้าทาย เป็นงานที่มีจำนวนคนไม่มากที่สามารถทำได้สำเร็จ เมื่อบุคคลได้ทดสอบความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จจะเป็นการแสดงให้เห็นถึง ความมีศักยภาพของบุคคลนั้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสามารถและความสำเร็จ
2. โอกาสก้าวหน้า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ถ้างานที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในอาชีพได้ จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนอยากจะทำงานนั้นเพราะมี มุมมองในอนาคตข้างหน้าในการประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
3. ความเป็นอิสระในการทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องการความเป็นอิสระในชีวิต ไม่ต้องการให้คนอื่นมาควบคุมจนไม่สามารถตัดสินใจได้ การเป็นอิสระในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการคิดประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ
4. เพื่อนร่วมงาน การที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำ เมื่อจำเป็น ทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุขสบายใจ อยากไปทำงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิต ที่ดีในการทำงานด้วย
5. ความรับผิดชอบในหน้าที่ การที่บุคคลได้รับผิดชอบในหน้าที่ที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ จะทำให้บุคคลนั้นพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ
6. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งผล ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
7. ชื่อเสียงบริษัท บริษัทที่มีชื่อเสียงจะเป็นสิ่งดึงดูดให้บุคคลอยากเข้าไป ทำงาน เพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีคนรู้จักและยอมรับมาก
8. ความมั่นคงในการทำงาน อาชีพที่มีความมั่นคงในการทำงาน จะทำให้ พนักงานเกิดความมั่นใจในอาชีพไม่กังวลเกี่ยวกับการตกงาน

แฮกแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham: 1979)⁶ ได้ศึกษาแนวความคิดด้านความ พึงพอใจในงานของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์งาน ซึ่งพัฒนาเป็น แบบจำลองคุณลักษณะของงาน 5 ลักษณะ ซึ่งคุณลักษณะงานจะส่งผลต่อภาวะทางจิตใจ (Psychological States) 3 ประการเมื่อบุคคลเกิดภาวะทางจิตใจ 3 ด้านนี้จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกับคนและงาน ดังแผนภาพ ที่ 2.3

แฮกแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham: 1979)⁶ อธิบายคุณลักษณะงานประกอบด้วย 5 ลักษณะ ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึงความหลากหลาย ความแตกต่างของความสามารถและทักษะในการดำเนินงานของบุคคล เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้นำทักษะและความสามารถของตนมาใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ทำให้เกิดการรับรู้ถึงความสำคัญของงานมากขึ้น
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ลำดับขั้นตอนของการทำงาน ชิ้นหนึ่งตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ ผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถระบุชิ้นงานได้ว่าเป็นผลงาน ของตนและผลงานที่ผลิตมีความสมบูรณ์ส่งผลต่อการรับรู้คุณค่าของงาน
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับที่ยอมรับว่างาน มีผลกระทบและมีความสำคัญต่อชีวิตคนในองค์กร เช่น ผลกระทบด้านร่างกาย จิตใจ และความผาสุก ไม่ว่าคนเหล่านั้นจะอยู่ในองค์กรใดก็ตาม
4. ความเป็นอิสระของงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความเป็นอิสระในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในด้านการตัดสินใจกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การจัดการการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความพยายามคิดริเริ่มและตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าการทำตาม คำสั่งของผู้บังคับบัญชาหรือทำตามขั้นตอนการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกตอบสนองต่อความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในงานและจะมีความรับผิดชอบ ต่อผลของงานที่เกิดขึ้น
5. ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง การดำเนินงานโดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลโดยตรงชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการปรับปรุงและสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ (Feedback from the Job Itself) และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน (Feedback from Agents)



แผนภาพที่ 2.3 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model)

ที่มา: Hackman J R and Oldham G R. (1979). Work Redesign. Massachusetts: Addison-Wesley: 90.⁵

คุณลักษณะของงาน 5 ลักษณะ จะส่งผลไปยังสภาวะทางจิตใจ (Psychological States) 3 ประการ คือ

1. ประสบการณ์รับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (Experienced Meaningfulness of Work) คือ การรับรู้ผลในการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าของตนเองและความพึงพอใจในผลงาน
2. ความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcomes) คือ บุคคลจะเชื่อมั่นในผลงานที่ปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดความพยายามทำให้รู้สึกภูมิใจในผลงานรวมทั้งมีรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น
3. การรับรู้ผลการกระทำ (Knowledge of Result) คือ บุคคลจะรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่ปฏิบัติได้ว่าผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นที่พึงพอใจหรือไม่

เมื่อบุคคลเกิดสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) ทั้ง 3 ประการ การปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดผลดังนี้

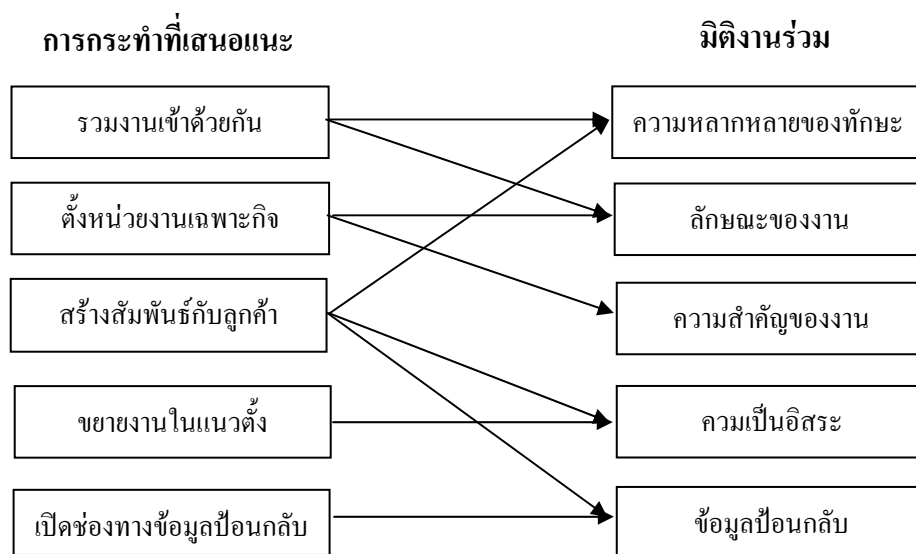
1. แรงจูงใจภายในการปฏิบัติสูงขึ้น (Hight Internal Work Motivation)
2. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น (Hight Quality Work Performance)
3. ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น (Hight Satisfaction with the Work)
4. การขาดงานและการลาออกจากงานต่ำ (Low Absenteeism and Turnover)

การกำหนดรูปแบบงานเพื่อคุณลักษณะงานที่สมบูรณ์⁴³

1. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงาน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการฝึกอบรมข้ามฝ่าย (Cross Training) เป็นการย้ายพนักงานจากงานหนึ่งไปสู่อีกงานอื่นระยะหนึ่ง เมื่องานนั้นไม่มีความท้าทายแล้ว พนักงานก็จะถูกย้ายไปสู่งานอื่นอีกซึ่งโดยปกติจะเป็นงานระดับเดียวกัน ประโยชน์ของการหมุนเวียนงาน การลดความเบื่อหน่าย (Boredom) และเพิ่มแรงจูงใจ (Motivation) โดยเปลี่ยนแปลงกิจกรรมหลายอย่างของพนักงาน นอกจากนี้ยังมีประโยชน์โดยอ้อมสำหรับองค์กร เพราะว่าพนักงานซึ่งมีทักษะกว้างขวางมากขึ้น จะทำให้การบริหารงานมีการยืดหยุ่น (Flexibility) มากขึ้นในการกำหนดตารางการทำงาน สามารถปรับตัว (Adapt) ต่อการเปลี่ยนแปลงและบรรจุพนักงานในตำแหน่งที่ว่างได้ (Filling Vacancies) ในทางตรงกันข้าม การหมุนเวียนงานก็ไม่ใช่ว่าจะไม่มีข้อเสีย คือ ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการฝึกอบรมก็จะเพิ่มขึ้น และผลผลิต (Productivity) จะลดลง การหมุนเวียนงานยังทำให้เกิดการแตกแยกระหว่างพนักงาน คือ หน่วยงานเดิมก็ต้องปรับตัวต่อพนักงานใหม่ และหัวหน้าทั้งหลายก็อาจจะต้องใช้เวลามากขึ้นในการตอบคำถามต่าง ๆ และสอนงานให้แก่พนักงานซึ่งถูกย้ายไปใหม่ ๆ

2. การขยายงาน (Job Enlargement) แนวคิดเกี่ยวกับการขยายงานต่างๆในระดับแนวนอน (Horizontal) หรือเรียกว่า การขยายงาน เป็นที่นิยมแพร่หลายทั่วไป จำนวนงานมีเพิ่มมากขึ้นและประเภทของงานก็มีหลากหลายมากขึ้น ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรจำเป็นต้องขยายเพื่อการรับรองงาน การขยายงานมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีคือ พนักงานอาจมีรายได้เพิ่มขึ้นเป็นการเพิ่มแรงจูงใจ ข้อเสียคือ พนักงานบางคนอาจต้องรับภาระงานมากขึ้น ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

3. การทำให้งานเจริญขึ้น (Job Enrichment) หมายถึง การขยายงานในแนวตั้ง (Vertical) คือ พนักงานมีบทบาทสำคัญในเรื่องการวางแผน (Planning) การจัดการ (Execution) และการประเมินผลงาน (Evaluation) งานที่มีความเจริญก้าวหน้าแล้วจะประกอบด้วยกิจกรรม เช่น อนุญาตให้พนักงานทำงานทุกขั้นตอนจนเสร็จสมบูรณ์ ให้เสรีภาพและอิสรภาพแก่พนักงาน เพิ่มความรับผิดชอบให้จัดหาข้อมูลป้อนกลับเพื่อการประเมินผลรายบุคคล และสามารถปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานด้วยตัวของพนักงานเองได้ เมื่อใช้รูปแบบลักษณะของงาน (Job Characteristics) มาใช้ในการบริหารทำให้งานเจริญก้าวหน้า โดยระบุชนิด (Type of Changes) ของการเปลี่ยนแปลงในงาน



แผนภาพที่ 2.4 แนวทางการทำให้งานเจริญขึ้น

ที่มา: รังสรรค์ ประเสริฐศรี และคณะ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด; 2554: 56.⁴³

รวมงานเข้าด้วยกัน ผู้บริหารควรร่วมงานต่าง ๆ ที่มีอยู่เดิมหรืองานย่อย ๆ มารวมไว้ด้วยกันเพื่อก่อตั้งเป็นหน่วยงานซึ่งใหญ่ขึ้น

ตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจ หมายความว่า งานต่าง ๆ ซึ่งพนักงานปฏิบัติจะทำให้คล่องตัวและเป็นประโยชน์มากขึ้น

สร้างสัมพันธ์ภาพกับลูกค้า ผู้บริหารควรพยายามสร้างสัมพันธ์ภาพโดยตรงระหว่างคนงานและลูกค้า

ขยายงานในแนวดิ่ง หมายถึง พนักงานมีความรับผิดชอบและอำนาจการควบคุมซึ่งแต่เดิมสงวนไว้สำหรับฝ่ายบริหาร

เปิดช่องทางข้อมูลป้อนกลับ ข้อมูลป้อนกลับทำให้พนักงานไม่เพียงแต่รู้ว่าเขาได้ปฏิบัติงานดีเพียงใด แต่รู้ว่าการปรับปรุงแก้ไข (Improving) เสื่อมลง (Deterioration) หรืออยู่คงที่ (Constant) โดยอุดมคติแล้วข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานควรได้รับโดยตรงจากการที่พนักงานปฏิบัติงาน (Does) มากกว่าจากหลักฐานการบริหารงาน (Management) บางโอกาส

คุณลักษณะงานของพยาบาล

การปฏิบัติงานของพยาบาล ถือเป็นลักษณะงานที่แสดงถึงความเป็นวิชาชีพ เนื่องจากการนำกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการแก้ไขปัญหา โดยมีเครื่องมือสำคัญที่แสดงถึง

ความเป็นวิชาชีพ นั่นคือ การปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการพยาบาล การเปรียบเทียบขั้นตอนการปฏิบัติการพยาบาล กับขั้นตอนการแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ งานของพยาบาลประกอบไปด้วยการส่งเสริมสุขภาพ การดูแลรักษา การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพ จากลักษณะงานที่พยาบาลต้องรับผิดชอบในการดูแล ให้การพยาบาลผู้ป่วยพยาบาลจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น ร่างกาย จิตใจ เป็นต้น การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จึงจะทำให้พยาบาลปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล ซึ่งผลการศึกษาของจูรีรัตน์ สายสมบัติ⁴⁴ และอัจฉริย อวยยะพัฒน์⁴⁴ พบว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.3 เครื่องมือวัดคุณลักษณะงาน

แบบสอบถามคุณลักษณะงาน แปลมาจากผลงานของแฮกแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1979) ซึ่งเป็นแบบสำรวจการวิเคราะห์งาน (Job Diagnostic Survey: JDS) แบบสอบถามมีทั้งหมด 21 ข้อ ประกอบด้วย 2 ส่วน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety)
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance)
4. ความเป็นอิสระของงาน (Autonomy)
5. ผลสะท้อนกลับของงานงาน (Feedback)

ส่วนที่ 3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ภายใต้สภาพการทำงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพและผลผลิตของงาน รวมทั้งจะส่งผลกระทบต่อทักษะ ความสามารถ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าสิ่งแวดล้อม ในการปฏิบัติงานไม่มีความสมดุล เช่น มีอุณหภูมิร้อนและหนาวมากกว่าปกติ เสียงดัง มีแสงสว่างมากเกินไป มีสิ่งรบกวน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจึงมี ความปรารถนาที่จะได้รับผลกระทบจากสิ่งเหล่านี้ในระดับที่น้อยที่สุด

องค์กรสามารถเลือกพนักงานที่มีความสามารถและเหมาะสมกับงาน สอนงานแก่พนักงานอย่างเต็มที่รวมทั้งยังสามารถพัฒนาพนักงานให้เป็นผู้ที่ดีขององค์กร และสามารถสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าภาพแวดล้อมทางกายภาพ ไม่มีความปลอดภัย การดูแลผลผลิตไม่มีคุณภาพ จะส่งต่อการจัดระบบการทำงาน เนื่องจากการจัดระบบการทำงานมีความ

สัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจ การลดความผิดพลาดในการทำงาน อุบัติเหตุ การขาดงาน และการลาออกจากงาน³ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมยังส่งผลต่อการแสดงออกและพฤติกรรมของบุคคล ในทางที่ดีและไม่ดี เนื่องจากสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมให้กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก เกิดประสบการณ์ที่ต่างกันส่งผลต่อความรู้สึก อารมณ์ ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใน ลักษณะที่ต่างกัน⁴⁵

ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพด้วยลักษณะงานที่ต้องหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนเวร ดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ส่งผลกระทบต่อร่างกาย เกิดความเบื่อหน่าย⁴⁴ ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขสบายในการทำงาน เกิดความตั้งใจและเกิด การเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน¹³ ให้ความหมาย คือ ธรรมชาติและสิ่งต่าง ๆ ทาง สังคมที่อยู่รอบ ๆ ร่างกายมนุษย์มีทั้งดีและไม่ดี

รังสิมา มั่นใจอารีย์⁴⁵ กล่าวว่าสิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพการณ์รวมถึงอิทธิพลภายนอก ของสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้สิ่งมีชีวิตมีพัฒนาการเปลี่ยนแปลงไป

แอล รอน ฮับบาร์ด¹⁷ กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สภาพเหมาะสม ใน การทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจน ครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

นิตยา และคณะ⁴⁶ กล่าวว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพ ทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือ ต่าง ๆ

นิติพล ภูตะโชติ⁴² สภาพแวดล้อมในที่ทำงานคือ บรรยากาศต่าง ๆ ในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาดของสถานที่ทำงาน ตารางเวลาทำงาน เสียง การระบายอากาศ อุณหภูมิที่ไม่ร้อนหรือเย็น เกินไป ความเสียงต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

ชูลท์ซ และชูลท์ซ (Schultz and Schultz)⁷ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง การที่บุคคลมีพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงานทั้งที่มองเห็นได้ และมองไม่เห็น โดยผ่านระบบประสาทสัมผัสทางร่างกาย และความรู้สึกทางจิตใจ

สรุป สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพของสิ่งต่างที่อยู่รอบ ๆ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่ง ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิทยา อยู่สุข⁴⁷ แบ่งสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว ในชีวิตประจำวันตลอด 24 ชั่วโมง ของบุคคลได้เป็น 4 ลักษณะ คือ

1. สภาพแวดล้อมทั่วไปของชุมชน (Community Environments) ในแต่ละชุมชนจะมีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน เช่น สภาพทางภูมิศาสตร์ สถานที่ตั้ง อุณหภูมิ ความชื้น อัตราฝนตก แสงแดด คุณภาพส่วนประกอบของอากาศในชุมชน คุณภาพของน้ำดื่ม น้ำใช้ การคมนาคม สิ่งก่อสร้าง สัตว์นำโรคในชุมชน ความหนาแน่นของประชากร การกระจายตัวของประชากร สภาพทางสังคมของชุมชน สภาพแวดล้อมเหล่านี้คนในชุมชนรับผลกระทบคล้ายกันเท่าเทียมกัน เช่น การหายใจเอาอากาศที่ไม่บริสุทธิ์เข้าไป รับเสียงดังจากชุมชนที่มีกิจกรรมเกี่ยวกับเสียง ฝุ่นละออง กลิ่นที่เป็นอันตรายที่แฝงอยู่ในแต่ละชุมชน

2. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (Workplace Environments) ตลอดระยะเวลาในการทำงานของทุกคนในสถานที่ทำงาน สำนักงาน งานราชการ งานภาคบริการของรัฐกิจเอกชน ในสถานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม (Workplace) สัมผัสประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ 54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สำหรับอุตสาหกรรมบริการ สภาพแวดล้อม ในการทำงานจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของงานที่ทำ ชนิดของอุตสาหกรรม เช่น สถานที่ทำงานบางแห่งเต็มไปด้วยมลพิษของสารเคมีที่ฟุ้งกระจายในบรรยากาศ เครื่องจักรที่เสียงดังสภาพที่ไม่ปลอดภัย การระบายอากาศไม่ดี แสงสว่างไม่เพียงพอ บริเวณการทำงานร้อน เย็นเกินไป มีการสั่นสะเทือนมากเกินไป ชั่วโมงการทำงานยาวนาน สภาพการทำงานแออัด การที่คนต้องทำงานในสถานที่ทำงานที่มีพิษภัยมากเช่นนี้ จะก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยแตกต่างไปจากบุคคลทั่วไป

3. สภาพแวดล้อมภายในบ้าน (Home Environments) บ้านพักอาศัยเป็นสภาพแวดล้อมส่วนที่ใกล้ชิดกับคนที่สุด คนส่วนใหญ่จะมีชีวิตอยู่ในบ้าน ทำงาน พักผ่อนอยู่กับครอบครัว ถ้าสภาพแวดล้อมในบ้านไม่ดี อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้พักอาศัยได้ เช่นห้องนอนที่ไม่ถูกสุขลักษณะ บ้านพักไม่มีการระบายอากาศที่ดีพอภายในอบอุ่นเกินไป การจัดแบ่งเนื้อที่ภายในบ้านไม่ถูกต้อง การใช้พลังงานต่าง ๆ การควบคุม บรรยากาศ แสงสว่าง อากาศที่ถ่ายเทไปมา น้ำดื่ม น้ำใช้ การกำจัดของเสีย สัตว์เลี้ยง ความแออัดของผู้พักอาศัย การใช้สารเคมี ยาฆ่าแมลง กำจัดปลวกและยุง สภาพต่าง ๆ นี้จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจ และกระทบด้านสังคม

4. สภาพแวดล้อมของสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (Recreational Environment) ในชีวิตประจำวันของคนนั้น จะต้องมีการพักผ่อน แต่ละคนเลือกวิธีการพักผ่อนแตกต่างกัน เช่น ที่สวนสาธารณะ สนามกีฬา สนามเด็กเล่น โรงภาพยนตร์ ร้านอาหาร สถานบันเทิง โรคที่เกิดขึ้นจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของการสัมผัส สถานที่ สนามกีฬามักจะเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บเป็นส่วนใหญ่ สถานบันเทิง ศูนย์การค้าอาจจะเกิดการติดเชื้อขึ้นได้

สุชาดา รัชชกุล⁴⁸ แบ่งสภาพแวดล้อมของสถาบันการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมด้านวัตถุ เช่น ห้องเรียนอุปกรณ์อำนวยความสะดวก แสงสว่าง โสตทัศนูปกรณ์ เสี่ยงรบกวน การถ่ายเทอากาศ ความสะดวก
2. สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ
3. สภาพแวดล้อมการบริหารและการจัดการ

ชุติมา มาลัย⁴⁹ แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขไว้ 3 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบุคคล หมายถึง ลักษณะที่เป็นอยู่ของบุคคลที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานของอาจารย์ ขนาดของกลุ่ม
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สถานที่เพียงพอและเหมาะสม ในการประชุม สถานที่ทำงานสะดวกต่อการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน อุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวก
3. สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง พฤติกรรมบุคคลที่อยู่รอบตัวอาจารย์พยาบาล มีอิทธิพลต่อจากอาจารย์พยาบาลในการปฏิบัติงานโดยมีปฏิสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อม

ชูลท์ซ และชูลท์ซ (Schultz and Schultz)⁷ กล่าวว่า พนักงานจะมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่

1. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Condition) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในบริเวณที่ทำงาน ตั้งแต่การระบายอากาศ และอุณหภูมิ เสียง สี แสงสว่างว่ามีความเหมาะสมและไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน รวมไปถึงการออกแบบพื้นที่ทำงาน สภาพและจำนวนเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ และสะดวกต่อการใช้งาน ตลอดจนพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
2. การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน (Work Schedules) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่า มีระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน และสามารถปรับตัวได้ดีเมื่อทำงาน เป็นการรวมทั้ง รู้สึกว่ามีช่วงเวลาพักระหว่างทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการทางร่างกาย และจิตใจของตนเอง
3. การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน (Psychological and Social Working Condition) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่า ในขณะที่ปฏิบัติงาน ตนเองไม่รู้สึกเบื่อหน่ายจากการทำงานที่

สรุปองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานในการวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาตามแนวคิดของ ชูลท์ซ และชูลท์ซ (Schultz and Schultz) คือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ
2. สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน
3. สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน

3.3 เครื่องมือวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นสิ่งที่หนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิต ในการทำงาน แนวคิดดั้งเดิมสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมุ่งไปทางด้านสุขภาพและความสุข

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสุขที่สำคัญสิ่งหนึ่งในองค์กร เนื่องจากเป้าหมายขององค์กรในอนาคตไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการทางกายภาพแก่พนักงานเท่านั้น แต่ต้องตอบสนองความต้องการทางด้านเวลาทำงาน และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมตามแนวคิดของชูลท์ซและชูลท์ซ (Schultz and Schultz) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามที่แปลมาจากการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) ของชูลท์ซและชูลท์ซ (Schultz and Schultz)

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาเกี่ยวกับความสุขและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงานการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขของคนในองค์กรจึงนำมากำหนดตัวแปรในการวิจัย คือ ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน ตามแนวคิดของแฮกแมน และโอล์ดแฮม (Hackman and Oldham) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามแนวคิดของชูลท์ซ และชูลท์ซ (Schultz and Schultz) ตัวแปรตาม คือ ความสุข ตามแนวคิดของอาร์กิล (Argyle) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว

ส่วนที่ 4 บริบทในการสร้างความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

คณะฯ ให้ความสำคัญเรื่องการจัดสวัสดิการ การดูแลความเป็นอยู่และการเสริมสร้างสุขภาวะแก่บุคลากรทุกสายงาน เพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคลากรทุกคนได้ทำงานอย่างมีความสุข โดยมอบหมายให้คณะอนุกรรมการสวัสดิการคณะฯ ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากภาควิชา/สำนักงานและ

หน่วยงาน จำนวน 15 คน ตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย อำนาจการและดำเนินการจัดสวัสดิการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรคณะอนุกรรมการสวัสดิการคณะฯ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “รามาริบัติ : บ้านดี บุคลากร มีสุข” โดยดำเนินการผ่านพันธกิจ 4 ด้าน คือ “ช่วยเหลือ ผูกพัน สุขสันต์ มั่นคง”⁵⁰

4.1 ด้านการช่วยเหลือค่าครองชีพ

- 1) เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร
- 2) เงินทุนการศึกษาบุตร
- 3) เงินยืมค่าเล่าเรียนบุตร
- 4) ศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัยรามาริบัติ
- 5) การให้เงินช่วยเหลือกรณีประสบอุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติหน้าที่
- 6) การให้เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยธรรมชาติ
- 7) เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยร่วมกับธนาคาร
- 8) การให้บริการร้านค้าและบริการ เช่น ศูนย์อาหาร ตู้กดเงินสดอัตโนมัติ (ATM) ร้านสะดวกซื้อ ร้านถ่ายเอกสาร ศูนย์หนังสือ เป็นต้น

4.2 ด้านการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

- 1) การเยี่ยมไข้ คลอดบุตร
- 2) รางวัลบุคลากรดีเด่นและทำชื่อเสียงให้คณะ
- 3) ของที่ระลึกแก่ผู้เกษียณอายุราชการ
- 4) ดอกไม้สำหรับพิธีศพญาติสายตรง
- 5) จัดทำนามบัตร

4.3 ด้านการสร้างความสุขสันต์ให้แก่บุคลากร

- 1) กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ เช่น การแข่งขันกีฬาภายในคณะฯ การแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น ๆ โครงการก้าวอย่างอย่างมีสติ เป็นต้น
- 2) โครงการพิเศษ เช่น งานทำบุญเดือนเกิดบุคลากร งานวันสามัคคี เป็นต้น

4.4 ด้านการเสริมสร้างความมั่นคงในอนาคต

- 1) ตรวจสุขภาพประจำปี
- 2) การจัดทำประกันอุบัติเหตุผู้เดินทางไปปฏิบัติราชการนอกเขตกรุงเทพฯ และต่างประเทศ

- 3) เงินฉาปนกิจศพเจ้าหน้าที่
- 4) โครงการร้านค้าสวัสดิการ

ส่วนที่ 5 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการบริการผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่ใกล้ชิดกับผู้รับบริการมาก การปฏิบัติงานพยาบาลที่มีการนำกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในเป็นลักษณะงานของความเป็นวิชาชีพ

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก⁵¹ คือ รับผิดชอบในการให้บริการแก่ผู้ป่วยและผู้มารับบริการ ร่วมกับการแก้ปัญหาทางสุขภาพและปัญหาการพยาบาลในแต่ละสาขา รวมทั้งควบคุมนิเทศการปฏิบัติการพยาบาล

หน้าที่หลักทางคลินิกของพยาบาลวิชาชีพ⁵²

1. การประเมินผู้ป่วยและผู้ให้บริการ เกี่ยวกับปัญหาความต้องการ รวบรวมข้อมูลทางการพยาบาลเพื่อการวินิจฉัยปัญหา วางแผนการพยาบาล และประเมินผลการพยาบาล รวมทั้งเฝ้าระวังติดตามดูแลอย่างต่อเนื่องถึงขั้นจำหน่าย
2. การช่วยบรรเทา จัดการกับอาการรบกวนต่าง ๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ
3. การดูแลความปลอดภัย
 - 3.1 โดยจัดให้ผู้ป่วยหรือผู้ให้บริการได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย เพื่อป้องกันการบาดเจ็บต่าง ๆ ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและการติดเชื้อในโรงพยาบาล
 - 3.2 ดูแลอุปกรณ์ทางการแพทย์และอุปกรณ์ที่ใช้ในการพยาบาล ให้มีความปลอดภัยเพียงพอและมีความพร้อมในการใช้งาน เพื่อให้สามารถดูแลผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นระหว่างรักษาพยาบาล ในผู้ป่วยแต่ละรายแต่ละกลุ่มอาการ รวมทั้งป้องกันป้องกันภาวะแทรกซ้อนจากผลข้างเคียงของการรักษา
5. ให้การดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องในผู้ป่วยแต่ละราย เช่น การเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่อง การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การส่งต่อผู้ป่วยระหว่างหน่วยงานหรือระหว่างโรงพยาบาล
6. สนับสนุนให้ผู้ป่วยและผู้ให้บริการดูแลสุขภาพตนเองและครอบครัว โดยการให้ความรู้ความเข้าใจและฝึกทักษะในการดูแลตนเองของผู้ป่วย การใช้ยา การป้องกันภาวะแทรกซ้อน การส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการมาตรวจตามนัด

7. สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ป่วยและผู้ให้บริการ โดยการสร้างสัมพันธภาพ สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ป่วยและผู้มารับบริการ ช่วยเหลือ เอาใจใส่ ให้ข้อมูลตามความต้องการของผู้ป่วย และผู้ให้บริการอย่างเหมาะสม

ส่วนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขมีหลายปัจจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้แบ่งเป็นปัจจัยหลักดังนี้

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. อายุ ผู้ที่มีอายุน้อย พึงจะสำเร็จการศึกษา และเริ่มทำงานมักจะมีอารมณ์ ร้อน ความอดทนในการทำงานต่ำ ดังนั้นจะไม่ชอบงานที่ย่งยากซับซ้อน และงานที่ต้องใช้ประสบการณ์ มาก⁴² อายุมีความเกี่ยวข้องกับพัฒนาการของบุคคล บุคคลใดมีพัฒนาการตามวัย ที่เหมาะสม จะสามารถ แก้ปัญหาและเผชิญกับปัญหาได้ดีทำให้เกิดความสุข ไดเนอร์ (Diener, et.al)⁵³ พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ กับความสุขซึ่งอาจขึ้นอยู่กับส่วนประกอบของเครื่องมือที่ใช้วัด จูริรัตน์ สายสมบัติ⁸ พบว่า อายุมีความ สัมพันธ์ทางบวกกับความสุข สอดคล้องกับ ภูซงค์ ไชยชิน⁵⁴ พบว่า อายุ ในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพที่มากจะทำให้มีความสุขในการทำงานมาก

2. รายได้ รายได้เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตในสังคม เมื่อบุคคลมี รายได้เพียงพอกับความต้องการต่าง ๆ จะทำให้มีความสุข ชาร์ลอตต้า (Charlotta)⁵⁵ พบว่าการศึกษาที่ ผ่านมาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขส่วนใหญ่คือเงิน และเงินเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเป็นอยู่ ที่ดี ดังนั้นจึงได้ศึกษาเกี่ยวกับต้นกำเนิดของความสุขจากปัจจัยโครงสร้างอื่นที่เกี่ยวข้องกับระดับของ การพัฒนาเศรษฐกิจ พบว่า ระดับของการพัฒนาเศรษฐกิจมีผลต่อความสุขเนื่องจากการมีรายได้ที่สูง ขึ้นในทางกลับกันรายได้จึงมีผลกระทบโดยตรงกับความสุขของผู้มีรายได้น้อยเช่นกัน สอดคล้องกับการ ศึกษาของ ทาคาชิ (Takashi)⁵⁶ พบว่าความเหลื่อมล้ำในแต่ละพื้นที่ทางด้านรายได้แต่ละพื้นที่จะทำให้ ความสุขลดลงโดยเฉพาะคนที่มีความอ่อนไหวง่ายต่อความไม่เท่าเทียมส่งผลให้มีความสุขต่ำกว่าคน ทั่วไป จูริรัตน์ สายสมบัติ⁸ พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของ แดเนียล (Daniel)⁵⁷ พบว่าการมีอิสระทางการเงินมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในระดับชาติและ รายได้ส่งผลทางบวกกับความสุข

3. ระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์และทักษะในการทำงานเกิดจาก ระยะเวลาในการทำงานที่นานส่งผลให้บุคคลมีความรู้ความชำนาญในงานที่ทำ ทำให้เกิดความสุขใน

การทำงาน ภูซังค์ ไชยชิน⁵⁴ พบว่าระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุข สอดคล้องกับ จูรีรัตน์ สายสมบัติ⁸ พบว่าระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมากขึ้นจะทำให้พยาบาล มีความสุขเพิ่มขึ้น

4. ลักษณะงาน นิติพล ภูตะโชติ⁴² กล่าวว่า ลักษณะของงานแต่ละประเภท มีความแตกต่างกัน ทำให้บุคคลถูกดึงดูดให้เกิดความสนใจในการทำงานสอดคล้องกับ รัชมน วรรณพิน²⁴ พบว่า การดูแลผู้ป่วยด้วยความเอาใจใส่ เฝ้ายูกับโรคที่เป็นรวมทั้งมีศักยภาพในการดูแลตนเองเป็นลักษณะงานที่ทำให้พยาบาลมีความสุข

5. สถานภาพสมรส ในการศึกษาเรื่องสถานภาพสมรส ความรับผิดชอบ วุฒิกาวะที่เพิ่มขึ้นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการแต่งงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีครอบครัวมักจะมีการขาดงาน และหลีกเลี่ยงการขาดงานได้น้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานที่โสดและยังมีการหมุนเวียนงานต่ำกว่า⁴²

6. จำนวนบุตร ในการศึกษาเกี่ยวกับการขาดงาน พบว่าในกลุ่มพนักงานหญิง ถ้ามีบุตรมากจะขาดงานมาก เนื่องจากการมีบุตรมากย่อมจะมีภาระงานมากจึงมีความต้องการความมั่นคง ทำให้รู้สึกพอใจที่มีงานทำ และการบุตรทำให้เกิดความต้องการที่แตกต่างในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ความต้องการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexitime) หรือความต้องการทำงานชั่วคราว (Temporary Job) หรือความต้องการแบ่งแยกงาน (Job Split) ความต้องการทางด้านศูนย์เลี้ยงเด็ก (Day Care Center) ⁴²

7. การมีเวลาให้ครอบครัว ในการทำงานพนักงานจะต้องมีเวลาให้แก่ครอบครัว เพื่อสร้างความอบอุ่นและความสุขในครอบครัว รวมทั้งมีวันหยุดพักผ่อนด้วย ถ้าพนักงานเคร่งเครียด แต่ในเรื่องการทำงานจนไม่มีเวลาให้แก่ครอบครัวจะส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตในที่ทำงานและครอบครัว ⁴²

6.2 คุณลักษณะงาน จากแนวคิดของแฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman & Oldham)⁵

กล่าวว่า คุณลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดผลงานที่ดี ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน รัชมน วรรณพิน²⁴ ได้ศึกษาการรับรู้และประสบการณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล พบว่า ความมีอิสระทางความคิด การกระทำให้ในการทำงานรวมทั้งการกระทำของพยาบาลที่ทำให้ผู้ป่วย และผู้ร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน จูรีรัตน์ สายสมบัติ⁸ พบว่าการรับรู้คุณลักษณะงานในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในด้านที่ดีจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ อัจฉรัช อุยพัฒน์⁴⁴ พบว่าคุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลและสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤติได้

6.3 การได้รับการส่งเสริมพลังอำนาจ จูรีรัตน์ สายสมบัติ⁸ พบว่าการเสริมสร้างพลัง

อำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข โดยการได้รับรางวัลและการรับรองความสามารถ ในระดับสูง การได้รับทรัพยากรที่เพียงพอ การได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง รวดเร็ว และเพียงพอ จะส่งผลให้พยาบาล วิชาชีพมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

6.4 แรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของหน่วยงานมากขึ้นทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขเพิ่มขึ้น จากการศึกษาของลักษมี สูดดี⁵⁸ พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ นิสารัตน์ ไวยเจริญ⁵⁹ พบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขเนื่องจากแรงจูงใจจะทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจทำงาน งานจึงสำเร็จพนักงานเกิดความภาคภูมิใจและเกิดความสุข ในการทำงาน สอดคล้องกับ นภาพร รักภกา⁵⁹ พบว่า การตระหนักในคุณค่าความเป็นคน เช่น การได้รับความคุ้มครอง ปกป้องลูกน้องให้กำลังใจ เอื้ออาทร เป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน

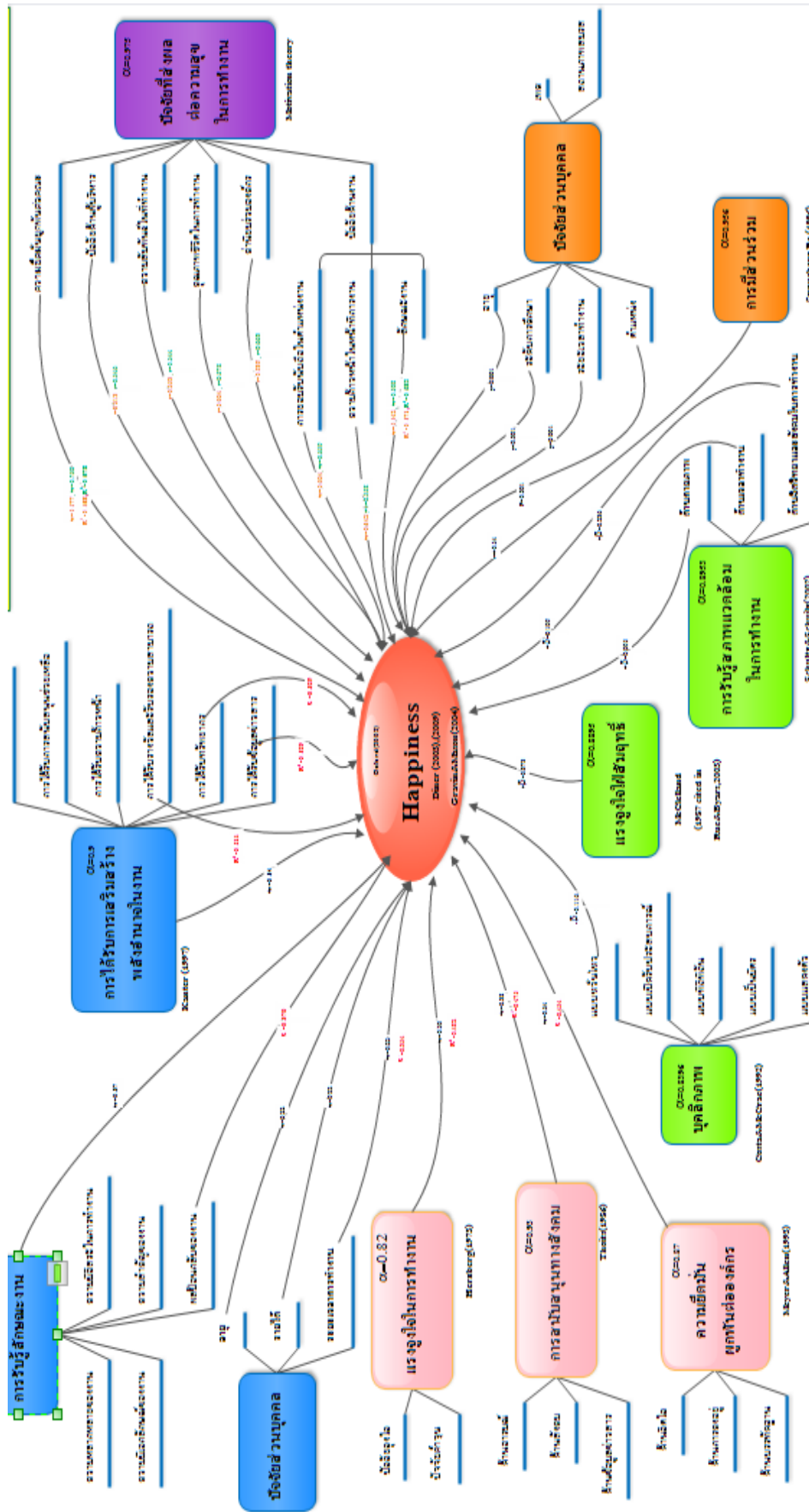
6.5 การสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนทางสังคมเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลร่วมกับการทำงานฝ่ายต่างๆ ลักษมี สูดดี⁵⁸ พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานเนื่องจากพยาบาลจะได้รับการสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านอารมณ์ ด้านสังคมและทรัพยากรในการทำงานจะทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่า ปฏิบัติงานด้วยความสะดวกส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ นภาพร รักภกา⁶⁰ พบว่าการสร้างสรรค์ระบบสู่ความสำเร็จจากการพัฒนาระบบให้เอื้อต่อการทำงาน การช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงาน และการจัดสรรเวลาให้สมดุลระหว่างงานกับครอบครัวเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน

6.6 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เมื่อพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เกิดความรักในองค์กร ส่งผลให้พยาบาลมีความสุขและมีความตั้งใจในการทำงาน จากการศึกษาของลักษมี สูดดี⁵⁷ พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์⁶⁰ พบว่าปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณค่าขององค์กร 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน (Identification) ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) มีความภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

6.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชูศรี มโนการ⁶¹ พบว่างานวิจัยที่ผ่านมาพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมจึงศึกษาองค์ประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร มี 6 องค์ประกอบ คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล ด้านคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านกลไกการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กมลรัตน์ กุณราช⁶² พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสมจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ดังนั้นเมื่อพยาบาลมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมมาก พยาบาลจะมีความพึงพอใจในงานมาก สอดคล้องกับ พิสมัย แจ่มสุทธีรวัฒน์⁶³

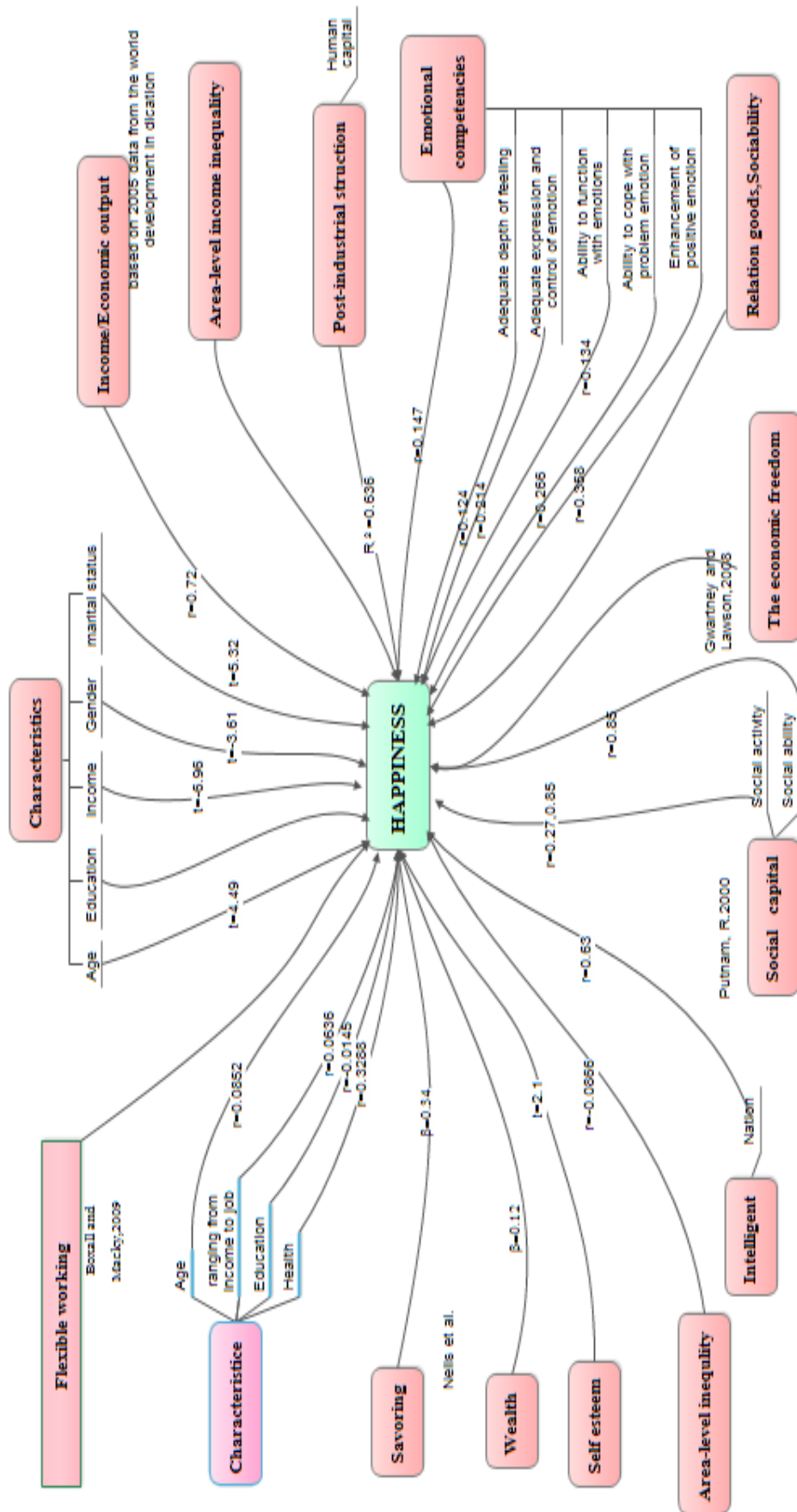
ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมกับการทำงานที่เป็นทีมของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลางพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ แสดงให้เห็นว่าการมีสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานจะทำให้พยาบาลปฏิบัติงานเป็นทีมได้ดี ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการได้สอดคล้องกับการศึกษาของ นิสารัตน์ ไวยเจริญ³ พบว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยา และสังคมในการทำงาน ด้านกายภาพ ด้านเวลาการทำงานสามารถร่วมอธิบายความผันแปรความสุขในการทำงานและยังส่งผลให้ความสุขของพนักงานสูงขึ้น นิติพล ภูตะโชติ⁴² กล่าวว่า การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง สี การระบายอากาศ และอื่น ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชมน วรรณพิน²⁴ ศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย สะท้อนให้เห็นว่าการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี อบอุ่นและปลอดภัยทำให้มีความสุขการทำงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 2.1

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข



แผนภาพที่ 2.5 สรุปตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสุขในงานวิจัยไทย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข



แผนภาพที่ 2.6 สรุปตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสุขในงานวิจัยต่างประเทศ

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อเรื่อง/ผู้แต่ง/ปี	ตัวแปร/เจ้าของแนวคิด	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการวิจัย
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสูญเสียในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ จุฬารัตน์ สายสมบัติ 2012	ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล - อายุ รายได้ - ระยะเวลาการทำงาน - การรับรู้ลักษณะงาน (Hackman and Oldham, 1980) - ความมีเอกลักษณะงาน - ความหลากหลายของงาน - ความมีอิสระในการทำงาน - ความสำคัญองงาน - ผลป้อนกลับของงาน การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน (Kanter, 1997) - การได้รับทรัพยากร - การได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ - การได้รับข้อมูลข่าวสาร - การได้รับความก้าวหน้า	ประชากร - พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 290 คน เครื่องมือ ตอนที่ 1 - แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 - แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ - แบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานของพยาบาล ตอนที่ 3 - แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ ระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.23, 0.22$ และ 0.22 ตามลำดับ) - การรับรู้ลักษณะงาน และการเสริมพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.37$ และ 0.54) - การได้รับรางวัลและรับรองความสามารถ การได้รับทรัพยากร การได้รับข้อมูลข่าวสาร ระยะเวลาในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของ

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่องผู้แต่ง/ปี	ตัวแปร/เจ้าของแนวคิด	สถิติ	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการวิจัย	
แรงงูใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมความยึดมั่นผูกพันต่อการ กับการกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลางลัดที่มี สถิติ 2555	- การได้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ	สถิติ - ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย	พหุคูณวิธีวิจัย	พหุคูณวิธีวิจัย ได้ ($R_2 = 0.211, 0.279, 0.329, 0.354$ และ 0.370 ตามลำดับ)	
	- การได้รับรางวัลและรับรอง				
	ความสามารถ				
	ตัวแปรตาม				
	Happiness (Diener, 2003)				
	- ความพึงพอใจในชีวิต				
	- ความพึงพอใจในการทำงาน				
	- ความพึงพอใจในอารมณ์ทางบวก				
	- ความพึงพอใจในอารมณ์ทางลบ				
	ตัวแปรอิสระ				
แรงงูใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมความยึดมั่นผูกพันต่อการ กับการกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลางลัดที่มี สถิติ 2555	แรงงูใจในการทำงาน (Herzberg, 1973)	- พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ขนาด 120 เตียง 25 แห่ง จำนวน 379 คน	เครื่องมือ	- แรงงูใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การยึดมั่นผูกพันต่อการมีความสัมพันธทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.00 ($r = 0.50, 0.38$ และ 0.64 ตามลำดับ)	

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่องผู้แต่ง/ปี	ตัวแปร/เจ้าของแนวคิด	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการวิจัย
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสูญเสียในการดำเนินงานของบริษัท ยูเอชเอ จำกัด (สำนักงานใหญ่) นิรารัตน์ ไวยเจริญ ศยามล เอกะกุลนันต์ 2554	การยึดมั่นผูกพันต่อการ (Meyer and Allen, 1993)	- แบบสอบถามการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	- ทางสังคม การยึดมั่นผูกพันต่อการสามารถพยากรณ์ความสูญเสียได้ในการทำงานของพยาบาลประจำการ
	- ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	- แบบสอบถามความสูงในการทำงาน	โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลางได้
	- ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	สถิติ	($R_2 = 0.482, 0.475$ และ 0.454 ตามลำดับ)
	- ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ	
	ตัวแปรตาม	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน	
	Happiness (Diener, 2003)		
	- ความพึงพอใจในชีวิต และในงาน		
	อารมณ์ทางบวก และทางลบ		
	ตัวแปรอิสระ	ประชากร	- แรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ
	- แรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ (Gavin and Mason, 2004)	- พนักงานปฏิบัติงานตำแหน่ง	การรับรู้สภาพแวดล้อมในด้านเวลาทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในด้านจิตวิทยา และสังคมในการทำงาน สามารถพยากรณ์ความสูงในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่องผู้แต่ง/ปี	ตัวแปร/เจ้าของแนวคิด	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการวิจัย
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขใน การทำงานของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กาญจณี พันธุ์โรจน์ 2555	- ด้านจิตวิทยา และสังคมในการทำงาน	- แบบสอบถามบุคลิกภาพ	ผู้แทนไทย จำกัด โดยมีความสัมพันธ์ใน
	- บุคลิกภาพ (Costa and McCrae, 1992)	- แบบสอบถามการรับรู้	ทิศทางบวก ($\beta=0.373$, 0.095 , 0.109
	- แบบหวั่นไหว แบบแสดงตัว แบบ	- สภาพแวดล้อมในการทำงาน	และ 0.236 ตามลำดับ), (P -value ≤ 0.05
	เปิดรับประสบการณ์ แบบเป็นมิตร	สถิติ	และ 0.01)
	และแบบพิถีพิถัน	- การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ	- บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสามารถพยากรณ์
	ตัวแปรตาม	ขั้นตอน	ความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติ
	- Happiness (Gavin and Mason, 2004)		การผลัดใบในบริษัทยูเทคไทย จำกัด โดยมี
	- ความรู้ในการทำงาน		ความสัมพันธ์ในทิศทางลบ ($\beta=-0.116$,
	- เสรีภาพในการทำงาน		p -value ≤ 0.05)
	- คุณธรรมในการทำงาน		
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขใน การทำงานของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กาญจณี พันธุ์โรจน์ 2555	ตัวแปรอิสระ	ประชากร	- ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน
	ปัจจัยส่วนบุคคล	- บุคลากรสายสนับสนุนและอาจารย์	($r = 0.508$, $p < 0.01$)ความก้าวหน้าใน
	- อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา	คณะพยาบาลศาสตร์	หน้าที่การงาน ($r = 0.558$, $p < 0.05$) การ
	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่คณะ ตำแหน่ง	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน	ยอมรับนับถือตำแหน่งงานด้านผู้บริหาร/
	งานปัจจุบัน รายได้ปัจจุบันปัจจัยที่	77 คน	บังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์ในที่
	ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน		ทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่องผู้แต่ง/ปี	ตัวแปร/เจ้าของแนวคิด	เครื่องมือ	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการวิจัย
ข้อเรื่องผู้แต่ง/ปี	Motivation theory	เครื่องมือ		
	- ปัจจัยด้านงาน	- แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล		ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้าน
	- ลักษณะของงาน	- แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อ		ความยึดมั่นผูกพันต่อคณะมีความ
	- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ความสุขในการทำงาน		สัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการ
	- การยอมรับนับถือตำแหน่งงาน	สถิติ		ทำงานของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
	- ด้านผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา	- การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย		มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ($r = 0.659$,
	- ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		$0.546, 0.644, 0.578, 0.663$ และ 0.750
	- ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ		$p < 0.01$)
	- ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	เพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์		- ปัจจัยด้านงาน "ได้แก่ ลักษณะของงาน
	ตัวแปรตาม	สหสัมพันธ์พหุคูณแบบขั้นตอน		($r = 0.629, p < 0.01$) ความก้าวหน้าใน
ข้อเรื่องผู้แต่ง/ปี	- Happiness (Diener, 2003)			หน้าที่การงาน ($r = 0.342, p < 0.05$) การ
				ยอมรับนับถือตำแหน่งงานด้านผู้บริหาร/
				ผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในที่
				ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
				ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้าน
				ความยึดมั่นผูกพันต่อคณะมีความ
				สัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการ

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่องผู้แต่ง/ปี	ตัวแปร/เจ้าของแนวคิด	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการวิจัย
- ทำงานของ บุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ($r = 0.504, 0.613, 0.653, 0.504, 0.539$ และ 0.677 $p < 0.01$) - ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อคณะและปัจจัยด้านงาน (ลักษณะของงาน ทำนายความสูงในการทำงานของอาจารย์ได้ร้อยละ 57.8 ($R_2 = 0.578$) และ 68.2 ($R_2 = 0.682$) ตามลำดับ - ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อคณะและปัจจัยด้านงาน (ลักษณะของงาน ทำนายความสูงในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 45.8 ($R_2 = 0.458$) และ 57.1 ($R_2 = 0.571$) ตามลำดับ			

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่องผู้แต่ง/ปี	ตัวแปร/เจ้าของแนวคิด	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการวิจัย
ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานร่วมกันในการบริหารงานส่วนร่วมในการบริหารงานกับความสุขในการทำงานของวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลขนาด 60 เตียง จังหวัดบุรีรัมย์	ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล - เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานตำแหน่ง - การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (Swansberg Rc, 1996) ตัวแปรตาม - Happiness (Diener, 2000)	ประชากร - พยาบาลในโรงพยาบาลขนาด 60 เตียง จังหวัดบุรีรัมย์ 5 แห่ง 220 คน เครื่องมือ - แบบสอบถามความถี่ในการทำงาน - แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	- ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ($P = 0.001$) ระดับการศึกษา ($P = 0.001$) ระยะเวลาการทำงาน ($P < 0.001$) ตำแหน่ง ($P = 0.001$) ของวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลขนาด 60 เตียง จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์กับความถี่ - การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความถี่ของวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลขนาด 60 เตียง จังหวัดบุรีรัมย์ ($R_2 = 0.64$)
ความยืดหยุ่นในงานมีความสัมพันธ์กับความถี่ในการบริการสุขภาพแห่งชาติ Carol Atkinson and Laura Hall 2011	ตัวแปรอิสระ - ผลการดำเนินงาน - ความยืดหยุ่นในงาน ตัวแปรตาม - ความสุข - พฤติกรรมการตัดสินใจ	ประชากร - ผู้ปฏิบัติงานในการบริการด้านสุขภาพแห่งชาติ 43 คน เครื่องมือ - แบบสัมภาษณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน (high performance work system)	- ความยืดหยุ่นในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขของผู้ปฏิบัติงาน - ความยืดหยุ่นในการทำงานช่วยส่งเสริมความสุขและพฤติกรรมการตัดสินใจในการทำงาน - ความยืดหยุ่นในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขและผลการดำเนินงาน

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่องผู้แต่ง/ปี	ตัวแปร/เจ้าของแนวคิด	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการวิจัย
ความสัมพันธ์ระหว่างระดับ การศึกษาและความสุข Borja Lopez Noval Marta Guijarro Garvi 2011	ตัวแปรอิสระ - ลักษณะส่วนบุคคล (อายุ เพศ) - สุขภาพ - สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (รายได้ ระดับการศึกษา) - สภาพครอบครัว (สถานภาพสมรส จำนวนบุตร) - อาชีพ - การมีส่วนร่วมทางสังคม - การสำเร็จการศึกษา	ประชากร - กลุ่มคนเกษียณอายุในแถบยุโรป เครื่องมือ - ใช้ข้อมูลจากการสำรวจ สุขภาพ การเก็บรักษาอยู่ในยุโรป	- การสำเร็จการศึกษามีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการส่งเสริมความสุข - ความแตกต่างของสภาพครอบครัวการมีส่วนร่วมทางสังคมขึ้นอยู่กับระดับ ความสำเร็จของการศึกษา - ความพึงพอใจในวัยเด็กไม่มีผลกระทบ ต่อการมีระดับการศึกษาสูง - ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่อมีความพึงพอใจ ต่อการมีส่วนร่วมทางศาสนา
ตัวแปรตาม - ความสุข - ความพึงพอใจ			

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่อง/ผู้แต่ง/ปี	ตัวแปร/เจ้าของแนวคิด	ประชากร	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการวิจัย
การปฏิบัติงานด้วยความเมตตา เมตตา เพิ่มความสูงและการเห็นคุณค่าในตนเอง Myriam Mongrain Jacqueline M Chin Leah B Shapira 2010	ตัวแปรอิสระ - ลักษณะส่วนบุคคล (อายุ เพศ เชื้อชาติ ถิ่นที่อยู่อาศัย ศาสนา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร) ตัวแปรตาม - ความสุข (Seligman et al., 2005) - การเห็นคุณค่าในตนเอง (Rosenberg, 1965)	ประชากร - บุคคลที่สนใจเข้าร่วมศึกษาทางออนไลน์ เครื่องมือ - แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตนเองของโรเบิร์ต - แบบสอบถามดัชนีความสุข - แบบสอบถามภาวะทางอารมณ์ (Radloff, 1977) - แบบสอบถามประสบการณ์ (Brennan, et al., 1998)	- ระดับของความสุขมีความสัมพันธ์กับการรับรู้คุณค่าในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ - ระดับของการรับรู้คุณค่าในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มขึ้นของความสูง	
ความสุขไม่ได้ขึ้นกับเงิน? การตรวจทดสอบวิธีการที่มีประสิทธิภาพของบุคคลต่อระดับความสุข Martin Binder Tom Broekal 2012	ตัวแปรอิสระ - เพศ รายได้ สุขภาพ รายได้ในครัวเรือน การศึกษา อายุ ตัวแปรตาม - ความสุขทางใจ (Taylor, 2009) - ความพึงพอใจในชีวิต (Clark, et al., 2010)	ประชากร - ครอบครัวที่อยู่ในเขตสหราชอาณาจักร เครื่องมือ - แบบสอบถามความพึงพอใจในชีวิต - แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล	- ความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับรายได้ในครัวเรือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.0636, p < 0.001) - ความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.3288, p < 0.001)	

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่องผู้แต่ง/ปี	ตัวแปร/เจ้าของแนวคิด	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการวิจัย
- ความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.6315$, $p < 0.001$) - ความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.0852$, $p < 0.001$) - ความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.0145$, $p < 0.001$) - ความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กับภาวะความสุขทางใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.5535$, $p < 0.001$)			

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่องผู้แต่ง/ปี	ตัวแปร/เจ้าของแนวคิด	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการวิจัย
ทุนสังคมมีความสัมพันธ์กับ ความสุขในประเทศ สหรัฐอเมริกา Christian Bjornskov 2008	ตัวแปรอิสระ - ทุนทางสังคม (ความไว้วางใจทาง สังคมการรู้จักทางสังคมอย่างเป็น ทางการ การรู้จักทางสังคมอย่างไม่เป็น ทางการ) ตัวแปรตาม - ความสุข	ประชากร - ประชากรในประเทศสหรัฐอเมริกา เครื่องมือ DDB Needham (2007) - แบบสอบถามความสุข	- ภาวะความสุขทางใจมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการประเมินภาวะสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.3799$, p < 0.001) - ความไว้วางใจทางสังคมมีความสัมพันธ์ กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.85$) - การรู้จักทางสังคมอย่างเป็นทางการมี ความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.85$) - การรู้จักทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการมี ความสัมพันธ์กับความสุขอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.27$)

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่องผู้แต่ง/ปี	ตัวแปร/เจ้าของแนวคิด	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการวิจัย
ความเหลื่อมล้ำด้านความสัมพัทธ์ กับความสุขในเมื่องจีน Russell Smyth Xiaolei Qian 2008	ตัวแปรอิสระ - ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ เพศ การศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส) ตัวแปรตาม - ความสุข (Ferrer-i-Carbonell & Frijters, 2004)	ประชากร - ประชากร 31 เมือง ในประเทศจีน เครื่องมือ - แบบสอบถามส่วนบุคคล - แบบสอบถามความสุข	- ผู้ที่รับรู้ความเหลื่อมล้ำของรายได้มี ความสุขอยู่ในระดับต่ำ - การรับรู้ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของ ผู้มีรายได้สูงร้อยละ 20 มีความสุขอยู่ใน ระดับสูง - เพศหญิง การศึกษาที่ดี ผู้ที่มีรายได้สูง ผู้ที่มีสุขภาพดี มีระดับความสุขอยู่ใน ระดับสูง - ความเหลื่อมล้ำของรายได้มีความ สัมพันธ์ทางลบกับความสุข ($t = -0.0866$, $p\text{-value} \leq 0.01$)
"Money Giveth, Money Taketh Away: The Dual Effect of Wealth in Happiness" Jordi Quoiabbach, et al. 2010	ตัวแปรอิสระ - Savoring (Nelis, et al.) - ความมั่นคง ตัวแปรตาม - ความสุข (Lyubomirsky & Lepper, 1999)	ประชากร - บุคลากรในมหาวิทยาลัยดีแอช จำนวน 374 คน เครื่องมือ - แบบสอบถามอารมณ์ทางบวก - แบบสอบถามความสุข	- ความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความ สุข ($\beta = 0.12$, $p < 0.05$) - Savoring มีความสามารถในการอธิบาย ความผันแปรกับความสุข - เมื่อรวม Savoring ability กับความมั่นคงในการอธิบายความผัน

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่องผู้แต่ง/ปี	ตัวแปร/เจ้าของแนวคิด	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการวิจัย
ความฉลาดเป็นต้นที่ตั้งแห่ง ความสูง?	ตัวแปรอิสระ ความฉลาด	ประชากร - การศึกษาระดับบุคคล ผู้เข้าร่วมวิจัย 10 ประเทศ จำนวน 15,827 คน	- แปรกับความสูง ความมั่นคงสามารถ อธิบายความผันแปรกับความสูงได้ มากขึ้น
Ruut Veenhoven Yowon Choi 2011	- ความฉลาดในการเรียน (Binet&Simon, 1916) - ความสามารถทางจิตใจ (Bar-On, 1997) - ความฉลาดรอบรู้	- การศึกษาระดับประเทศ จำนวน 139 ประเทศ	การศึกษาที่ 1 - การศึกษาระดับความฉลาดของบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความสูง - การรับรู้ความฉลาดของตนเองมีความ สัมพันธ์กับความสูง
	ตัวแปรตาม - ความสุข (Veenoven, 2010)	เครื่องมือ - แบบสอบถามความฉลาดทาง ปัญญา (Binet & Simon, 1916) - อุปกรณ์ทดสอบความคิดสร้างสรรค์ และการเอาใจใส่	การศึกษาที่ 2 - ความฉลาดทางปัญญาที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสูงในประเทศ (r = +0.63)
		- แบบสอบถามความสูง	

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่องผู้แต่ง/ปี	ตัวแปร/เจ้าของแนวคิด	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการวิจัย
ชนชั้นวรรณะของประเทศไทย	ตัวแปรอิสระ	ประชากร	- รายได้มีความสัมพันธ์กับความสูง (r = 0.80)
Charlotta Mellander	- ความพึงพอใจ ความสุข	- ประชากร อายุ 15 ปี ขึ้นไป	- ทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความสูง (r = 0.636)
Richard Florida	- รายได้/ผลผลิตทางเศรษฐกิจ	เครื่องมือ	- ประเทศที่มีรายได้สูงจะมีความสัมพันธ์
Jason Rentfrow	- ลักษณะการสร้างสรรค์	- แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล	ทางบวกระหว่างการสร้างสรรค์งานกับ
2011	ตัวแปรตาม	- แบบสอบถามผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ	ความสูง (r = 0.76)
	- ความพึงพอใจ ความสุข (Deaton et al., 2008)		- ประเทศที่มีรายได้ต่ำจะมีความสัมพันธ์
			ทางลบระหว่างการสร้างสรรค์งานกับ
			ความสูง (r = -0.31)
			- ความสูงมีความสัมพันธ์กับระดับของการบริการ (r = 0.45)
			- ระดับของงานการแบ่งปันการผลิตของแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับ
			ความสูง (r = -0.32)

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่องผู้แต่ง/ปี	ตัวแปร/เจ้าของแนวคิด	ประชากร	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการวิจัย
สมรรถนะทางอารมณ์และ ความสุขในกลุ่มครูฝึกการ อบรม	ตัวแปรอิสระ ความสามารถทางอารมณ์ - ความรู้สึกต่อต้านเด็ก	ประชากร - นักศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม แกร นไฮที่มีอายุระหว่าง 22-24 ปี จำนวน 80 คน		- ความสามารถทางอารมณ์มีความ สัมพันธ์กับความสุข ($r = 0.147$) - ความรู้สึกต่อต้านเด็กมีความสัมพันธ์ กับความสุข ($r = 0.124$)
Justin Joseph & Joseph, M I 2013	- การแสดงออกและการควบคุมอารมณ์ ที่เหมาะสม - ความสามารถของควบคุมอารมณ์ใน การทำงาน - การเพิ่มประสิทธิภาพของอารมณ์ ความรู้สึกในเชิงบวก ตัวแปรตาม - ความสุข	เครื่องมือ - แบบสอบถามสมรรถนะอารมณ์ (Sharma and Bhavadwaj, 2007) - แบบสอบถามความสุขออกพอร์ด (Hill and Argyle, 2002)		- การแสดงออกและการควบคุมอารมณ์ ที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความสุข ($r = 0.134$) - ความสามารถของควบคุมอารมณ์ใน การทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุข ($r = 0.266$) - การเพิ่มประสิทธิภาพของอารมณ์ ความรู้สึกในเชิงบวกมีความสัมพันธ์ กับความสุข($r = 0.358$)

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่อง/ผู้แต่ง/ปี	ตัวแปร/เจ้าของแนวคิด	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการวิจัย
เสรีภาพทางเศรษฐกิจและความสุข	ตัวแปรอิสระ - เสรีภาพทางเศรษฐกิจ (Gwartney and Lawson, 2008)	ประชากร - ข้อมูลจากประชากรมากกว่า 100 เมืองใน	- เสรีภาพทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสุข
Daniel M Gropper	ตัวแปรตาม	เครื่องมือ	- เสรีภาพทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับ ระดับความสุขประชาชาติ
Rober A Lawson			
Jere T Thome Jr.	- ความสุข (Norberg, 2010)	- แบบสอบถามความพึงพอใจ	
2011		- แบบสอบถามความสุข	
		- แบบสอบถามเศรษฐกิจและสังคม	
ความสัมพันธ์ที่ดี	ตัวแปรอิสระ	ประชากร	- การเข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมดมีความ สัมพันธ์กับการแสดงออกถึงความสุข
สัมพันธภาพและความสุข	- การเข้าร่วมชุมนุมทางสังคม	- กลุ่มตัวอย่างในเยอรมัน	
Leonardo Becchetti	- การเข้าร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรม	เครื่องมือ	
Alessandra Pelloni	- การมีส่วนร่วมในกีฬา	- แบบสอบถามทางเศรษฐกิจและ สังคม	
Fiammetta Rossetti	- การทำงานอาสาสมัคร		
2008	- การเข้าร่วมทางศาสนา	- แบบสอบถามเวลาเชิงสัมพันธ์	
	ตัวแปรตาม		
	- ความสุข		

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่องผู้แต่ง/ปี	ตัวแปร/เจ้าของแนวคิด	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการวิจัย
ความสัมพันธ์ระหว่างการ เป็นอาสาสมัคร สุขภาพ ความสูง Francesca Borgonovi 2008	- ตัวแปรอิสระ - อาสาสมัคร ตัวแปรตาม - สุขภาพและความสูง	- ประชากร - กลุ่มตัวอย่างจาก 41 ชุมชนจาก 29 รัฐในสหรัฐอเมริกา เครื่องมือ - แบบสำรวจเกณฑ์มาตรฐานทาง สังคม (SCCBS)	- การเป็นอาสาสมัครมีความสัมพันธ์กับ สุขภาพและความสูง ($r = 0.564$)
Personality and the perception of health and happiness C Robert Cloninger Ada H. Zohar 2010	ตัวแปรอิสระ - ภาวะอารมณ์และลักษณะส่วนบุคคล (Zahor and Cloninger, 2010) - พฤติกรรมและสถานสุขภาพ (Knauper and Turner, 2003) ตัวแปรตาม - ความพึงพอใจ, การสนับสนุนทางสังคม - พฤติกรรมและสถานสุขภาพ (Knauper and Turner, 2003)	ประชากร - ผู้สมัครเข้าร่วมวิจัย 1,102 คน ของ พื้นที่ซารอลีในประเทศอิสราเอล เครื่องมือ - The TCI-140 - แบบสอบถามสุขภาพทั่วไป - PANAS - แบบสอบถามความพึงพอใจ - แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม	- ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับ อารมณ์ทางบวกและทางลบ - ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อการรับรู้ด้าน สุขภาพสังคม อารมณ์ และความผาสุก ทางด้านร่างกาย

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อเรื่อง/ผู้แต่ง/ปี	ตัวแปร/เจ้าของแนวคิด	ระเบียบวิธีวิจัย	ผลการวิจัย
ความไม่เสมอภาคของรายได้	ตัวแปรอิสระ	ประชากร	- ความไม่เสมอภาคมีความสัมพันธ์กับ
แต่ละพื้นที่และความสุขส่วน	- ลักษณะประชากร	- ประชากรในญี่ปุ่น	ความสุขตามระดับความสุข
บุคคล: หลักฐานจากประเทศ	- ความไม่เสมอภาคในระดับพื้นที่	เครื่องมือ	- ผู้ที่มีความสุขต่ำจะมีความอ่อนไหวง่าย
ญี่ปุ่น	ตัวแปรตาม	- แบบสำรวจความเป็นอยู่ประชากร	ต่อความไม่เสมอภาคกว่าคนที่มีความสุข
Takashi Ishio	- ความสุข	เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการ (CSLCPHW)	ความสุข
Miki Kobayashi			
2010		- แบบสำรวจสังคมญี่ปุ่น (JGSS)	
		- แบบสำรวจทัศนคติพื้นฐาน	

สรุปในบทที่ 2 ได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวน ได้แก่ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามแนวคิดของฮิลและอาร์กิล (Hill & Argyle M, 2002) เป็นตัวแปรตาม ส่วนตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะงาน ตามแนวคิดของแฮกแมน และโอลด์แฮม (Hackman & Oldham, 1980) และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามแนวคิดของชูลท์ซและชูลท์ซ (Schultz & Schultz, 1998) ซึ่งจากกลุ่มตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกันดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแผนภาพที่ 1.1 ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 1 เพื่อใช้ในการดำเนินการวิจัยในบทที่ 3 ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง มีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
 - 3.2 วิธีการวิจัย
 - 3.3 หน่วยการวิเคราะห์
 - 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
 - 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.7 ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
 - 3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย
- ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยอธิบาย (Explanatory Research) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

3.2 วิธีการวิจัย

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data collection) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล
2. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 1,113 คน โดยคุณสมบัติต้องเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ และให้คำยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรในการตอบแบบสอบถาม

3. กลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) มีเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการสุ่มตัวอย่างประชากรโดยสำรวจจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับของรัฐแห่งนี้อันทั้งหมด 1,113 คน (ธันวาคม 2555)

การคำนวณขนาดตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คำนวณจากสูตรของ Rosner (2000)⁶⁴

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{n^*}{1-r^2}$$

$$\text{โดยที่} \quad n^* = \frac{[Z_{1-\alpha} + Z_{1-\beta}]^2}{Z_0^2} + 3$$

$$Z_0 = \frac{1}{2} \log \left[\frac{1+r}{1-r} \right]$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$Z_{1-\alpha}$ คือ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่นที่จะยอมรับการทดสอบ สมมติฐานหลัก

$Z_{1-\beta}$ คือ 1.64 ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ระดับความสามารถที่จะตรวจพบความแตกต่างของการทดสอบนี้

r คือ ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยใช้ข้อมูลโดยงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ค่าความสัมพันธ์จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากการศึกษาของ จูริรัตน์ สายสมบัติ⁽⁷⁾ 2012 พบว่าการรับรู้ลักษณะงานในองค์กรกับความสุข ค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.457 โดยกำหนดของเขตความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 0.05

คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$Z_0 = \frac{1}{2} \log \left[\frac{1+0.457}{1-0.457} \right] = 0.2143$$

$$n^* = \frac{[Z_{1-\alpha} + Z_{1-\beta}]^2}{Z_0^2} + 3 = \frac{[1.96+1.64]^2}{0.2143^2} + 3$$

$$n^* = 285.2024$$

ดังนั้น

$$n = \frac{n^*}{1-r^2} = \frac{285.2024}{1-0.457^2}$$

$$n = 360.4904$$

เพราะฉะนั้นต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง 361 คน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้อัตราการตอบแบบสอบถามกลับคืน 91.8%⁶⁵ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกประมาณร้อยละ 9 เพื่อป้องกันการส่งแบบสอบถามกลับมาไม่ครบ ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นจำนวน 33 คน รวมเป็น 394 คน

แบบแผนการสุ่มตัวอย่าง

1. คำนวณสัดส่วนตัวอย่าง ในแต่ละกลุ่มงานการพยาบาล จากขนาดประชากร ซึ่งมีจำนวนไม่เท่ากันโดยการคำนวณสัดส่วน จัดสรรตัวอย่างที่ต้องการลงตามกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มงานพยาบาล
2. คำนวณกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มงานการพยาบาล ตามขนาดประชากร ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) โดยเลือกตัวอย่างแบบไม่แทนที่ (Sample without Replacement)

3.3 หน่วยการวิเคราะห์

หน่วยการวิเคราะห์ข้อมูล (Unit of Analysis) คือ หน่วยการวิเคราะห์การวิจัยครั้งนี้อยู่ในระดับกลุ่ม คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งได้มีการจำแนกงานการพยาบาลที่ปฏิบัติในหอผู้ป่วยต่าง ๆ ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ 11 กลุ่ม ดังนี้

1. งานการพยาบาลป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ
2. งานการพยาบาลผ่าตัด
3. งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์
4. งานการพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา
5. งานการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต
6. งานการพยาบาลเวชศาสตร์ฉุกเฉิน
7. งานการพยาบาลศัลยศาสตร์
8. งานการพยาบาลอายุรศาสตร์
9. งานการพยาบาลบริการเฉพาะ
10. งานการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิกวิทยา
11. งานการพยาบาลออโรพิดิกส์

รวมจำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้อยู่ทั้งสิ้น 1,113 คน ในกลุ่มงาน 11 กลุ่มงาน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ณ วันที่ 20 สิงหาคม 2556) แสดงไว้ในตารางที่ 3.1

การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) โดยการสุ่มแบบไม่แทนที่ ตามสัดส่วนจำนวนพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับของรัฐแห่งนี้ของแต่ละกลุ่มงานการพยาบาล และจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่จะศึกษาข้างต้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มงานต่าง ๆ สามารถคำนวณหาได้และแสดงดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

ลำดับ ที่	กลุ่มงานการพยาบาล	จำนวน ประชากร	ร้อยละ	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
1	งานการพยาบาลป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ	31	3.00	31
2	งานการพยาบาลผ่าตัด	142	13.00	36
3	งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	188	17.00	47
4	งานการพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	84	8.00	21
5	งานการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต	19	2.00	19
6	งานการพยาบาลเวชศาสตร์ฉุกเฉิน	105	9.00	26
7	งานการพยาบาลศัลยศาสตร์	232	21.00	58
8	งานการพยาบาลอายุรศาสตร์	210	19.00	53
9	งานการพยาบาลบริการเฉพาะ	20	2.00	20
10	งานการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิกวิทยา	50	4.00	50
11	งานการพยาบาลออโรปีดิคส์	32	3.00	32
รวม		1,113	100.00	394

หมายเหตุ: เก็บหมดในกลุ่มที่มีประชากรน้อยกว่า 50 คน แล้วนำกลุ่มตัวอย่างที่เหลือคิดเป็นร้อยละ 100 คำนวณจากประชากรที่เหลือ ได้กลุ่มตัวอย่างดังสัดส่วนตามตาราง

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 4 ส่วน มีข้อถามรวมจำนวน 72 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน ผู้วิจัยแปลมาจากแบบสำรวจการวิเคราะห์งาน (Job Diagnostic Survey) ของแฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham (1979)^๕ ใช้วัดระดับของคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) และผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) แบบสอบถามมีทั้งหมด 18 ข้อ แบบสอบถามเป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1.1 มี 6 ข้อ เป็นข้อถามทางบวก ทั้ง 6 ข้อสามารถเลือกตอบได้ 7 ระดับ ตอนที่ 1.2 มี 12 ข้อ ข้อถามทางบวก 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 ข้อ 3 ข้อ 6 ข้อ 8 ข้อ 9 ข้อ 11 ข้อถามทางลบ 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2 ข้อ 4 ข้อ 5 ข้อ 7 ข้อ 10 ข้อ 12 สามารถเลือกตอบโดยใส่หมายเลข 1-7 ลงช่องว่างหน้าข้อถามได้ 7 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 2 กรณี คือ

ข้อถามทางบวก		ข้อถามทางลบ
7	หมายถึง ข้อถามตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด	1
6	หมายถึง ข้อถามตรงกับความคิดเห็นมาก	2
5	หมายถึง ข้อถามตรงกับความคิดเห็นมากรองลงมา	3
4	หมายถึง ข้อถามตรงกับความคิดเห็นปานกลาง	4
3	หมายถึง ข้อถามตรงกับความคิดเห็นปานกลางรองลงมา	5
2	หมายถึง ข้อถามตรงกับความคิดเห็นน้อย	6
1	หมายถึง ข้อถามตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด	7

แบบสอบถามทั้ง 2 ตอน ครอบคลุมคุณลักษณะงาน 5 ด้าน ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety)

ตอนที่ 1.1 : ข้อ 3

ตอนที่ 1.2 : ข้อ 1

ข้อ 4 กลับคะแนน (Reversed Score)

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)

ตอนที่ 1.1 : ข้อ 2

ตอนที่ 1.2 : ข้อ 9

ข้อ 2 กลับคะแนน (Reversed Score)

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance)

ตอนที่ 1.1 : ข้อ 4

ตอนที่ 1.2 : ข้อ 6

ข้อ 12 กลับคะแนน (Reversed Score)

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)

ตอนที่ 1.1 : ข้อ 1

ตอนที่ 1.2 : ข้อ 11

ข้อ 7 กลับคะแนน (Reversed Score)

5. ผลสะท้อนกลับของงาน (Feed Back)

5.1 ผลสะท้อนกลับจากตัวงาน (Feedback from the Job Itself)

ตอนที่ 1.1 : ข้อ 6

ตอนที่ 1.2 : ข้อ 3

ข้อ 10 กลับคะแนน (Reversed Score)

5.2 ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน (Feedback from Agent)

ตอนที่ 1.1 : ข้อ 5

ตอนที่ 1.2 : ข้อ 8

ข้อ 5 กลับคะแนน (Reversed Score)

การแปลผลคะแนน

ค่าคะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับความคิดเห็นด้านคุณลักษณะงานแบ่งออกเป็น 5 ระดับพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนโดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์

$$\begin{aligned}
 \text{พิสัยช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{7 - 1}{5} \\
 &= 1.2
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นด้านคุณลักษณะงาน
1.00 - 2.20	ต่ำมาก
2.21 - 3.40	ต่ำ
3.41 - 4.60	ปานกลาง
4.61 - 5.80	สูง
5.81 - 7.00	สูงมาก

ส่วนที่ 2 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแปลมาจากแนวคิดของชูลท์ซ และชูลท์ซ Schultz & Schultz (1998)⁷ ใช้วัดระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 ด้าน คือ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Condition) การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน (Work Schedules) การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา และสังคมในการทำงาน (Psychological and Social Working Condition) แบบสอบถามเป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) มีทั้งหมด 13 ข้อ เป็นข้อถามทางบวก 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 4 ข้อ 5 ข้อ 6 ข้อ 7 ข้อ 8 ข้อ 9 ข้อ 10 ข้อถามทางลบ 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3 ข้อ 11 ข้อ 12 ข้อ 13 สามารถเลือกตอบได้ 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 2 กรณี คือ

ข้อถามทางบวก		ข้อถามทางลบ
5	หมายถึง ข้อถามตรงกับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
4	หมายถึง ข้อถามตรงกับความคิดเห็น เห็นด้วย	2
3	หมายถึง ข้อถามตรงกับความคิดเห็น ไม่แน่ใจ	3
2	หมายถึง ข้อถามตรงกับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วย	4
1	หมายถึง ข้อถามตรงกับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

แบบสอบถามครอบคลุมการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Condition)

ข้อถามทางบวก : ข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 4 ข้อ 5

ข้อถามทางลบ : ข้อ 3 กลับคะแนน (Reversed Score)

2. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงาน (Work Schedules)

ข้อถามทางบวก : ข้อ 6 ข้อ 7 ข้อ 8 ข้อ 9 ข้อ 10

ข้อถามทางลบ : ไม่มี

3. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน (Psychological and Social Working Condition)

ข้อถามทางบวก : ไม่มี

ข้อถามทางลบ : ข้อ 11 ข้อ 12 ข้อ 13 กลับคะแนน (Reversed Score)

การแปลผลคะแนน

ค่าคะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับความคิดเห็นการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนโดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์

$$\begin{aligned}\text{พิสัยช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33\end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน
1.00 - 2.33	สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ไม่ดี
2.34 - 3.67	สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
3.68 - 5.00	สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุข ผู้วิจัยแปลมาจาก The Oxford Happiness Questionnaire ของ Hills P & Argyle M. (2002)¹² ใช้วัดระดับความสุขในการทำงานแบบสอบถามเป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) มีทั้งหมด 29 ข้อ เป็นข้อถามทางบวก 17 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 4 ข้อ 7 ข้อ 8 ข้อ 9 ข้อ 11 ข้อ 12 ข้อ 15 ข้อ 16 ข้อ 17 ข้อ 18 ข้อ 20 ข้อ 21 ข้อ 22 ข้อ 25 ข้อ 26 ข้อถามทางลบ 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 ข้อ 5 ข้อ 6 ข้อ 10 ข้อ 13 ข้อ 14 ข้อ 19 ข้อ 23 ข้อ 24 ข้อ 27 ข้อ 28 ข้อ 29 สามารถเลือกตอบได้ 6 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 2 กรณี คือ

ข้อถามทางบวก		ข้อถามทางลบ
6	หมายถึง ข้อถามตรงกับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
5	หมายถึง ข้อถามตรงกับความคิดเห็น เห็นด้วย	2

4	หมายถึง ข้อถามตรงกับความคิดเห็น เห็นด้วยเล็กน้อย	3
3	หมายถึง ข้อถามตรงกับความคิดเห็น ไม่แน่ใจ	4
2	หมายถึง ข้อถามตรงกับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วย	5
1	หมายถึง ข้อถามตรงกับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6

การแปลผลคะแนน

The Oxford Happiness Questionnaire ของ Hills P & Argyle M. (2002)¹² ค่าคะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับความสุขออกเป็น 7 ระดับโดยคิดคะแนนระดับความสุขดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{พิสัยช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{6 - 1}{7} \\
 &= 0.71
 \end{aligned}$$

คะแนน	แปลผล	ระดับความสุข
1.00-1.71	ไม่มีความสุขเลย	1
1.72-2.43	ไม่มีความสุขบ้าง	2
2.44-3.15	ไม่มีความสุข	3
3.16-3.87	มีความสุขบ้าง	4
3.88-4.59	ค่อนข้างมีความสุข	5
4.06-5.31	มีความสุขมาก	6
5.32-6.00	มีความสุขมากที่สุด	7

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี) จำนวนบุตร ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว ระยะเวลาการทำงานต่อวัน จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน การทำงานพิเศษ และสังกัดงานการพยาบาล โดยมีข้อถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำ รวมจำนวน 12 ข้อ

3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยนำเครื่องมือที่แปลมาจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษาและปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ และแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับประชากร ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่างโดยได้นำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 30 ราย แล้วนำแบบสอบถามคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค (Cronbach Alphas Coefficient) กำหนดค่าแอลฟาตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป⁶⁶ ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังตารางต่อไปนี้

ตัวแปร	ค่าความสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
	Correlated Item-	ของคอนบาค
	Total Correlation	Cronbach Alphas Coefficients
1. คุณลักษณะงาน	0.417-0.761	0.910
2. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.465-0.712	0.892
3. ความสุข	-0.097-0.635	0.896

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน เกี่ยวกับการทดลองในมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยมหิดล และผ่านการทดสอบความตรง และความเชื่อมั่นแล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้วิจัย ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาล เพื่อขออนุญาตและอนุญาตเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่ได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งถึงหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

3. ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้างานการพยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เกี่ยวข้อง
4. ส่งแบบสอบถามไปยังฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาล พร้อมแนบใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย
5. ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 4 สัปดาห์ หากครบกำหนดแล้วยังไม่ได้รับการตอบรับผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามซ้ำไปยังกลุ่มตัวอย่างอีกครั้ง
6. นำแบบสอบถามที่ได้กลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3.7 ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรม จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมตามประกาศเฮลซิงกิอย่างเคร่งครัด
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ต้องได้รับคำยินยอมจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยก่อนทุกครั้ง
4. แยกใบยินยอมตนออกจากแบบสอบถามใส่ในซองที่เตรียมให้ปิดผนึกก่อนส่งกลับฝ่ายการพยาบาลเพื่อป้องกันการเชื่อมโยงกันของข้อมูล
5. ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยสามารถบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดโดยไม่มีผลกระทบในเชิงลบแต่อย่างใด
6. การเคารพในความเป็นส่วนตัวและการรักษาความลับของผู้เข้าร่วมวิจัยโดยแยกใบยินยอมตนจากแบบสอบถามก่อนส่งกลับ แบบสอบถามจะไม่มีการระบุชื่อ นามสกุลของผู้ให้ข้อมูลและจะมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น
7. หลังจากเสร็จสิ้นโครงการวิจัยผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลด้วยวิธีการที่เหมาะสมโดยเครื่องทำลายเอกสารหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ยินยอมตนให้ทำการวิจัย

หลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ยินยอมตนให้ทำการวิจัย (Inclusion Criteria)

1. เกณฑ์การคัดเลือกผู้ยินยอมตนให้ทำการวิจัย (Inclusion Criteria) ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ผู้เข้าร่วมโครงการ

วิจัยจะเข้าร่วมด้วยความสมัครใจโดยลงนามยินยอมด้วยการได้รับบอกกล่าวและเต็มใจ และมีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการเมื่อใดก็ได้

2. ระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและการป้องกันแก้ไข
3. ระบุประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับด้านจริยธรรม
4. การบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยสามารถทำได้ทุกเมื่อทั้งก่อนเข้าร่วมโครงการ

วิจัยและขณะกำลังร่วมโครงการวิจัย

3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและสถิติต่าง ๆ ในการวิจัย ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

1.2 วิเคราะห์คุณลักษณะงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้สถิติการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และภาพรวม

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square Test)

2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ คุณลักษณะงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และใช้เกณฑ์การแปลความสัมพันธ์ของ อิลิฟสัน และคณะ⁶⁷ โดยแปลความหมายจากค่า r ซึ่งมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 แบ่งระดับได้ดังนี้

ไม่มีความสัมพันธ์	0.00
ความสัมพันธ์ต่ำ	0.01 ถึง ± 0.30
ความสัมพันธ์ปานกลาง	± 0.31 ถึง ± 0.70
ความสัมพันธ์สูง	± 0.71 ถึง ± 0.99
ความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์	± 1.00

2.3 วิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายความผันแปรของ คุณลักษณะงาน และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้ สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปบทที่ 3 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงอรรถาธิบาย กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการรวบรวมเก็บข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถามคุณลักษณะงานของแฮกแมนและ โอลด์แฮม การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของซูลท์ซ และซูลท์ซ และแบบสอบถามความสุข อ็อกฟอร์ด ของฮิล และอาร์กิล ได้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านเพื่อปรับแก้ความถูกต้องของภาษาและเนื้อหา และตรวจสอบ ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้วไปใช้กับกลุ่มที่เป็นพยาบาล วิชาชีพและมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลศิริราชจำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบราก (Cronbach Alphas Coefficients) ซึ่งกำหนดค่าแอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป โดยแบบสอบถาม คุณลักษณะงาน ความสุข และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราก เท่ากับ 0.910, 0.896, 0.892 ตามลำดับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และได้รับความเห็นชอบจากกรรมการสิทธิมนุษยชนเกี่ยวกับการทดลองในมนุษย์ ไปใช้ในการเก็บข้อมูล และนำมาประมวลผล ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลที่ได้จากการวิจัยในบทที่ 4

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูล คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานจริงในโรงพยาบาลแห่งนี้ จำนวน 394 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม ถึง 15 กันยายน 2557 แบบสอบถามที่ได้รับมีจำนวน 359 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.89 ส่วนที่มีความสมบูรณ์ และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ 345 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.34 เพื่อให้การวิจัยบรรลุจุดมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ
 - ส่วนที่ 2 คุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ
 - ส่วนที่ 3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
 - ส่วนที่ 4 ความสุขของพยาบาลวิชาชีพ
 - ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน
- ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

จากตารางที่ 4.1 จำนวนแบบสอบถามส่วนที่สมบูรณ์ ได้รับกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีจำนวน 345 คน คิดเป็นร้อยละ 87.34 จำแนกตามงานการพยาบาลตามที่ได้คำนวณไว้ในบทที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากงานการพยาบาลต่าง ๆ (n=345)

งานการพยาบาล	จำนวนแบบสอบถาม (ฉบับ)			
	ส่ง	ได้รับคืน	สมบูรณ์	ร้อยละ
งานการพยาบาลป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ	31	29	24	6.08
งานการพยาบาลผ่าตัด	38	34	34	8.61
งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	50	46	45	11.39
งานการพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	22	20	20	5.06
งานการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต	19	19	19	4.81
งานการพยาบาลเวชศาสตร์ฉุกเฉิน	28	26	24	6.08
งานการพยาบาลศัลยศาสตร์	61	57	57	14.43
งานการพยาบาลอายุรศาสตร์	56	40	34	8.61
งานการพยาบาลบริการเฉพาะ	20	20	20	5.06
งานการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิกวิทยา	38	38	39	9.87
งานการพยาบาลออโรปิดิกส์	32	30	29	7.34
รวม	395	359	345	87.34

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกำกับของ
รัฐแห่งหนึ่ง (n=345)

พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25-30 ปี รองลงมาคือมากกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.80 และ 24.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาคือปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 81.40 และ 18.30 ตามลำดับ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท รองลงมา มีรายได้ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.50 และ 33.30 ตามลำดับ มีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 78.80 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้อยู่ระหว่าง 1-10 ปี รองลงมาคือ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.90 และ 22.30 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร รองลงมามีบุตรจำนวน 1-2 คน คิดเป็นร้อยละ 83.80 และ 15.40 ตามลำดับ ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัวน้อยกว่า 5 วันต่อเดือน รองลงมาคือ 5-10 วันต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 60.90 และ 26.10 ตามลำดับ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวันจำนวน 8-16 ชั่วโมง รองลงมา น้อยกว่า 8 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 95.10 และ 3.80 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีจำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน 21-25 เวรต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 51.30 ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน ขึ้นทั้งเวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก รองลงมาขึ้นเฉพาะเวรเช้า คิดเป็นร้อยละ 73.90 และ 26.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ไม่ทำงานพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 72.50

สรุป พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ส่วนใหญ่ มีอายุ 25-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นระยะเวลา 1-10 ปี มีสถานภาพโสดและไม่มีบุตร ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว น้อยกว่า 5 วัน/เดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 8-16 ชั่วโมง/วัน มีจำนวนการขึ้นเวร 21-25 เวร/เดือน ลักษณะการขึ้นเวรเป็นการขึ้นทั้งเวร เช้า บ่าย และดึก ส่วนใหญ่ไม่ทำงานพิเศษ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง (n=345)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนที่ศึกษาทั้งหมด		
อายุ (ปี)		
< 25	81	23.50
25-30	127	36.80
31-35	54	15.70
>35	83	24.10
ระดับการศึกษา (คน)		
ปริญญาตรี	281	81.40
ปริญญาโท	63	18.30
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.30
รายได้ต่อเดือน (บาท)		
<20,000	11	3.20
20,001-30,000	164	47.50
30,001-40,000	115	33.30
>40,000	55	15.90
สถานภาพสมรส (คน)		
โสด	272	78.80
หม้าย	2	0.60
หย่า	2	0.60
สมรส	69	20.00

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง (n=345) (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)		
<1	46	13.30
1-10	179	51.90
11-20	77	22.30
21-30	37	10.70
>30	6	1.70
Mean = 9.44		
จำนวนบุตร (คน)		
ไม่มี	289	83.80
1-2	53	15.40
3-4	3	0.90
>4	0	0.00
ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว (วัน/เดือน)		
<5	210	60.90
5-10	90	26.10
11-15	17	4.90
16-20	9	2.60
>20	19	5.50
Mean = 5.93		
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวัน (ชั่วโมง)		
<8	13	3.80
8-16	328	95.10
>16	4	1.20
Mean = 11.84		

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง (n=345) (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน (เวร)		
<15		
15-20	15	4.30
21-25	104	30.10
>25	177	51.30
Mean = 17.33	49	14.20
ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน		
ขึ้นเฉพาะเวรเช้า	90	26.10
ขึ้นทั้งเวรเช้า เวรบ่าย เวรดึก	255	73.90
การทำงานพิเศษ		
ทำงานพิเศษในที่ทำงานปัจจุบัน	41	11.90
ทำงานพิเศษที่อื่นนอกจากที่ทำงานปัจจุบัน	27	7.80
ทำงานพิเศษทั้งในที่ทำงานปัจจุบันและที่อื่น	27	7.80
ไม่ทำงานพิเศษ	250	72.50

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ

คุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวมประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) ผลสะท้อนกลับจากตัวงาน (Feedback From The Job Itself) และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน (Feedback From Agents) จากตารางที่ 4.3 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ รับรู้คุณลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ (Mean = 3.01)

เมื่อพิจารณาคคุณลักษณะงานเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean = 3.69) รองลงมาคือ ความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.55) ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน และผลสะท้อนกลับจากตัวงาน อยู่ในระดับต่ำ (Mean = 3.32, 2.73, 2.59 และ 2.40 ตามลำดับ)

แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ มีการรับรู้คุณลักษณะงานระดับต่ำ โดยมีการรับรู้ความมีเอกลักษณ์ของงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความมีอิสระในการทำงาน ส่วนการรับรู้ความหลากหลายของงาน ความสำคัญ ของงาน ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน และตัวงานอยู่ในระดับต่ำตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ระดับความคิดเห็นคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาพรวมและรายด้าน (n=345)

คุณลักษณะงาน	M	ระดับ	ระดับความคิดเห็น											
			สูงมาก		สูง		ปานกลาง		ต่ำ		ต่ำมาก		n	%
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
ภาพรวม	3.01	ต่ำ	0	0.00	6	1.70	337	97.70	2	0.60	0	0.00		
รายด้าน														
ความหลากหลายของงาน	3.32	ต่ำ	0	0.00	137	39.70	180	52.20	28	8.10	0	0.00		
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.69	ปานกลาง	8	2.30	224	64.90	112	32.50	1	0.30	0	0.00		
ความสำคัญองงาน	2.73	ต่ำ	0	0.00	40	11.60	173	50.10	130	37.70	2	0.60		
ความมีอิสระในการทำงาน	3.55	ปานกลาง	11	3.20	187	54.20	128	37.10	19	5.50	0	0.00		
ผลสะท้อนกลับจากตัวงาน	2.40	ต่ำ	0	0.00	23	6.70	109	31.60	195	56.50	18	5.20		
ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน	2.59	ต่ำ	3	0.90	21	6.10	154	44.60	166	48.10	1	0.30		

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะงานรายชื่อในภาพรวมทั้งหมด พบว่า ข้อถามตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ทำ เป็นการทำงานทั้งหมดตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดงาน หรือทำงานส่วนเล็ก ๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งของงานทั้งหมด โดยมีผู้อื่นหรือใช้เครื่องมือเครื่องจักรร่วมทำเพื่อให้งานสำเร็จ (Mean = 5.88) รองลงมาคือ งานที่มีความหมายและความสำคัญตรงที่ผลการทำงานค่อนข้างมีผลต่อชีวิตและความผาสุกของคนอื่น และงานที่ทำนั้นเปิดโอกาสให้ได้ทำงานด้วยตัวเองหรือมีอิสระในการทำงาน (Mean = 5.76 และ 5.68 ตามลำดับ) ส่วนข้อถามตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คืองานที่ทำสำคัญมากในโครงการหรือแผนงานกว้าง ๆ (Mean = 2.39) รองลงมาคือการทำงานด้วยตัวเอง จะทำให้มีข้อมูลความสามารถในการทำงานโดยมีข้อกำหนดความงานที่ทำ ทำได้ดีหรือไม่ดีเพียงใดนั้นได้มาจากเพื่อนร่วมงานหรือจากผู้อื่นเทศงาน และผู้อื่นเทศงานและเพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลว่าทำงานดีเพียงใด (Mean = 2.60 และ 2.61 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาข้อถามรายชื่อในแต่ละด้านของคุณลักษณะงาน พบว่า

ความหลากหลายของงาน ข้อถามตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้เป็นตรงกับความคิดเห็นมากที่สุดคือ งานที่ทำการทักษะการทำงานในระดับที่ซับซ้อนหรือทักษะการทำงานในระดับสูง (Mean = 5.03) รองลงมาคือขอบเขตของงานที่ต้องการให้ทำงานที่แตกต่างหลายอย่างโดยใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย (Mean = 4.99) ส่วนข้อถามตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ งานเป็นงานที่ง่ายและทำซ้ำ (Mean = 2.89)

ความมีเอกลักษณ์ของงาน ข้อถามตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้เป็นตรงกับความคิดเห็นมากที่สุดคือ งานที่ทำ เป็นการทำงานทั้งหมดตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดงาน หรือทำงานส่วนเล็ก ๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งของงานทั้งหมด โดยมีผู้อื่นหรือใช้เครื่องมือเครื่องจักรร่วมทำเพื่อให้งานสำเร็จ (Mean = 5.88) รองลงมาคืองานทำให้มีโอกาสทำงานได้เสร็จสมบูรณ์เมื่อได้เริ่มทำงานตั้งแต่ต้น (Mean = 5.08) ส่วนข้อถามตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ เป็นงานที่ถูกจัดเตรียมไว้ให้แล้วดังนั้นจึงมีโอกาสทำงานทั้งหมดตั้งแต่ต้นจนถึงจบงาน (Mean = 3.19)

ความสำคัญของงาน ข้อถามตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้เป็นตรงกับความคิดเห็นมากที่สุดคือ งานมีความหมายและความสำคัญตรงที่ผลการทำงานค่อนข้างมีผลต่อชีวิตและความผาสุกของคนอื่น (Mean = 5.76) รองลงมาคือ งานที่ทำ มีผลต่อคนอื่นจำนวนมากจากการทำงานที่ทำดีหรือไม่ดี (Mean = 3.11) ส่วนข้อถามตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ งานที่ทำสำคัญมากในโครงการหรือแผนงานกว้าง ๆ (Mean = 2.39)

ความมีอิสระในการทำงาน ข้อถามตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุดคือ งานที่ทำนั้นเปิดโอกาสให้ได้ทำงานด้วยตัวเองหรือมีอิสระในการทำงาน (Mean = 5.68) รองลงมาคือ งานที่ทำนั้น เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดริเริ่มหรือคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง (Mean = 5.06) ส่วนข้อถามตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ มีอิสระในการทำงานโดยขอบเขตของงานอนุญาตให้ตัดสินใจด้วยตนเองถึงวิธีการทำงาน (Mean = 3.05)

ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ ข้อถามตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุดคือ จากการดำเนินงาน สามารถมีโอกาสที่จะทราบหรือประเมินได้ว่าทำงานได้ดีเพียงใด (Mean = 4.61) รองลงมาคือ งานที่ทำ ช่วยให้สามารถประเมินตนเองได้ว่าทำงานได้ดีผลงานออกมาดี (Mean = 2.74) ส่วนข้อถามตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ การทำงานด้วยตัวเองจะทำให้มีข้อมูลความสามารถในการทำงาน โดยมีข้อกำหนดว่า งานที่ทำ ทำได้ดีหรือไม่ดีเพียงใดนั้น ได้มาจากเพื่อนร่วมงานหรือจากผู้นิเทศงาน (Mean = 2.60)

ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน ข้อถามตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุดคือ หัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานบอกให้ทราบว่าทำงานได้ดี (Mean = 5.59) รองลงมาคือ ผู้นิเทศงานมักจะบอกให้รู้ว่าบ่อย ๆ ว่าผู้นิเทศคิดเห็นอย่างไรต่อการทำงาน (Mean = 2.62) ส่วนข้อถามตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ผู้นิเทศงานและเพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลว่าทำงานดีเพียงใด (Mean = 2.61)

แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้เห็นด้วยกับข้อถาม งานที่ทำเป็นการทำงานทั้งหมดตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดงาน หรือทำงานส่วนเล็ก ๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งของงานทั้งหมดโดยมีผู้อื่นหรือใช้เครื่องมือเครื่องจักรร่วมทำเพื่อให้งานสำเร็จ รองลงมาคือ งานมีความหมายและความสำคัญตรงที่ผลการทำงานก่อนข้างมีผลต่อชีวิตและความผาสุกของคนอื่น ตามลำดับ ข้อถามที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ งานที่ทำสำคัญมากในโครงการหรือแผนงานกว้าง ๆ รองลงมาคือ การทำงานด้วยตัวเองจะทำให้มีข้อมูลความสามารถในการทำงาน โดยมี ข้อกำหนดว่า งานที่ทำ ทำได้ดีหรือไม่ดีเพียงใดนั้น ได้มาจากเพื่อนร่วมงานหรือจากผู้นิเทศงาน

หมายความว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้พอใจกับการมีอุปกรณ์และมีผู้ช่วยเหลือในการทำงานทั้งหมดหรือบางส่วนเพื่อให้งานสำเร็จ ทำให้ผลของการทำงานนั้นส่งผลต่อชีวิตและความผาสุกของผู้ปฏิบัติงาน และพยาบาลวิชาชีพเห็นว่าในงานที่ทำสำคัญในโครงการหรือแผนงานกว้าง ๆ เพียงเล็กน้อย ในส่วนของงานที่ทำด้วยตนเองได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้ร่วมงานและผู้นิเทศงานเพียงเล็กน้อย

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพใน
ของรัฐ แห่งหนึ่งจำแนกตามรายชื่อ (n=345)

คุณลักษณะงาน	M	SD	ข้อมูลตรงกับความคิดเห็น								
			มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		ปานกลาง รองลง		
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ความหลากหลายของงาน (Skill Variety)											
1. ขอบเขตของงานที่ต้องทำให้ทำงานที่แตกต่างกันหลายอย่างโดยใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย	4.99	1.04	29	8.40	80	23.20	108	31.30	118	34.20	8
2. งานที่ต้องอาศัยการทำงานในระดับที่ซับซ้อนหรือทักษะการทำงานในระดับสูง	5.03	1.07	29	8.40	89	25.80	109	31.60	104	30.10	10
3. งานเป็นงานที่ง่ายและทำซ้ำ	2.89	1.22	2	0.60	6	1.70	14	4.10	49	27.20	90
ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)											
4. งานที่ทำ เป็นการทำงานทั้งหมดตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดงาน หรือทำงานส่วนเล็ก ๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งของงานทั้งหมด โดยมีผู้อื่นหรือใช้เครื่องมือเครื่องจักรร่วมทำให้งานสำเร็จ	5.88 _{HI}	1.06	123	35.70	105	30.40	71	20.60	43	12.50	3

H = High L = Low

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของบุคลากรหน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แห่งหนึ่งจังหวัดตามรายละเอียด (n=345) (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะงาน												
คุณลักษณะงาน	M	SD	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	รวม		
					จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	
5. งานทำให้ผู้ไม่เอาดีทางงานได้เสร็จ	5.08	0.99	27	7.80	89	25.80	126	36.50	94	27.20	7	2.00
	สมมุติฐานที่ 1: ผู้ไม่เอาดีทางงานได้เสร็จ											
	สมมุติฐานที่ 2: ผู้ไม่เอาดีทางงานได้เสร็จ											
	สมมุติฐานที่ 3: ผู้ไม่เอาดีทางงานได้เสร็จ											
	สมมุติฐานที่ 4: ผู้ไม่เอาดีทางงานได้เสร็จ											
6. เป็นงานที่ถูกต้องตรงตามที่ได้รับมอบหมาย	3.19	1.05	2	0.60	4	1.20	14	4.10	125	36.20	108	31.30
	สมมุติฐานที่ 1: เป็นงานที่ถูกต้องตรงตามที่ได้รับมอบหมาย											
	สมมุติฐานที่ 2: เป็นงานที่ถูกต้องตรงตามที่ได้รับมอบหมาย											
	สมมุติฐานที่ 3: เป็นงานที่ถูกต้องตรงตามที่ได้รับมอบหมาย											
	สมมุติฐานที่ 4: เป็นงานที่ถูกต้องตรงตามที่ได้รับมอบหมาย											
7. งานมีความเหมาะสมและ คุ้มค่า	5.76 ^{H2}	0.89	57	16.50	183	53.00	82	23.80	15	4.30	5	1.40
	สมมุติฐานที่ 1: งานมีความเหมาะสมและ คุ้มค่า											
	สมมุติฐานที่ 2: งานมีความเหมาะสมและ คุ้มค่า											
	สมมุติฐานที่ 3: งานมีความเหมาะสมและ คุ้มค่า											
	สมมุติฐานที่ 4: งานมีความเหมาะสมและ คุ้มค่า											
8. งานที่ทำมีผลต่อคนก่อนจำนวนมาก	3.11	1.49	2	0.60	21	6.10	45	13.00	70	20.30	68	19.70
	สมมุติฐานที่ 1: งานที่ทำมีผลต่อคนก่อนจำนวนมาก											
	สมมุติฐานที่ 2: งานที่ทำมีผลต่อคนก่อนจำนวนมาก											
	สมมุติฐานที่ 3: งานที่ทำมีผลต่อคนก่อนจำนวนมาก											
	สมมุติฐานที่ 4: งานที่ทำมีผลต่อคนก่อนจำนวนมาก											
9. งานทำให้ผู้ไม่เอาดีทางงานได้เสร็จ	2.39 ^{L1}	0.91	0	0.00	3	0.90	4	1.20	35	10.10	78	22.60
	สมมุติฐานที่ 1: งานทำให้ผู้ไม่เอาดีทางงานได้เสร็จ											
	สมมุติฐานที่ 2: งานทำให้ผู้ไม่เอาดีทางงานได้เสร็จ											
	สมมุติฐานที่ 3: งานทำให้ผู้ไม่เอาดีทางงานได้เสร็จ											
	สมมุติฐานที่ 4: งานทำให้ผู้ไม่เอาดีทางงานได้เสร็จ											

H = High L = Low

ตารางที่ 4.4 จำนวนร้อยละของผู้ป่วยและบุคลากรทางการแพทย์ที่ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคโควิด-19 ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดนนทบุรี กรุงเทพมหานคร และจังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมของผู้ดูแลระบบงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในลำดับของระดับแห่งหนึ่งจำแนกตามรายเพศ (n=345) (ต่อ)

ข้อมูลตามระดับความถี่หนึ่ง																								
คุณลักษณะงาน	M	SD	มากที่สุด		มาก	ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด														
			จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ															
ผลสะท้อนกลับ (Feedback)																								
จากผลงานที่ปฏิบัติ	13. การทำงานส่วนใหญ่ของจะทำงานโดยมีข้อ	2.60 ^{L2}	1.39	6	1.70	7	2.00	21	6.10	46	13.30	74												
จากผู้ที่ปฏิบัติงาน	14. จากการทำงาน สามารถมีโอกาสนี้จะ	4.61	1.31	15	4.30	79	22.90	101	29.30	92	26.70	29												
15. งานที่ช่วยให้สามารถประเมินตนเอง	2.74	1.20	3	0.90	8	2.30	17	4.90	52	15.10	88	25.50												
เพื่อจะได้																								
ทราบหรือประเมินได้ว่าทำงานได้ดี																								
14. จากการทำงาน สามารถมีโอกาสนี้จะ																								
จากผู้เป็นเพื่อน																								
เพียงใ้คนนั้นได้มาจากเพื่อนร่วมงานหรือ																								
กำหนดว่างานที่ทำได้หรือไม่																								
ความสามารถในการทำงานโดยมีข้อ																								
13. การทำงานส่วนใหญ่ของจะทำงานโดยมีข้อ																								
จากผลงานที่ปฏิบัติ																								
ผลสะท้อนกลับ (Feedback)																								

H = High L = Low

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายวิชา ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ของครูผู้ ำเน่งงานจำแนกตามรายช่อ (n=345) (ต่อ)

ข้อมูลผลงาน														ค่าเฉลี่ย				ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน				ค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังสอง				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังสาม				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังสี่				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังห้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังหก				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังเจ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังสิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังสิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังสิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังสิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแปด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเก้า				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบ				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบเอ็ด				ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายกำลังยี่สิบแป			
-------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------	--	--	--	---------------------	--	--	--	--------------------------	--	--	--	--------------------------	--	--	--	----------------------------------	--	--	--	----------------------------------	--	--	--	----------------------------------	--	--	--	----------------------------------	--	--	--	---------------------------------	--	--	--	-----------------------------------	--	--	--	----------------------------------	--	--	--	-----------------------------------	--	--	--	----------------------------------	--	--	--	--------------------------------------	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	--------------------------------------	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--	---------------------------------------	--	--	--

H = High L = Low

ส่วนที่ 3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

การรับรู้สภาพแวดล้อมของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวมประกอบด้วยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Condition) การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน (Work Schedules) การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน (Psychological and Social Working Condition) จากตารางที่ 4.5 พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับไม่ต่ำ (Mean = 2.28) หมายความว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้รับรู้สภาพของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวและส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในระดับไม่ต่ำ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่าพยาบาลวิชาชีพ มีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลา และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้อยู่ในระดับไม่ต่ำ (Mean = 2.32, 2.36 และ 1.95 ตามลำดับ)

แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้รับรู้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านเวลา และด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานอยู่ในระดับไม่ต่ำทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานอยู่ในระดับไม่ต่ำมากที่สุด รองลงมาคือด้านเวลาการทำงานและด้านกายภาพ

ตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาพรวมและรายด้าน (n = 345)

การรับรู้สภาพแวดล้อม ในการทำงาน		ระดับการรับรู้								
		M	SD	ระดับ	ดี		ปานกลาง		ไม่ดี	
					n	%	n	%	n	%
ภาพรวม		2.28	0.47	ไม่ดี	99	28.70	243	70.40	3	0.90
รายด้าน										
ด้านกายภาพ		2.32	0.48	ไม่ดี	113	32.80	230	66.70	2	0.60
ด้านเวลาทำงาน		2.30	0.63	ไม่ดี	136	39.40	178	51.60	31	9.00
ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน		1.95	0.70	ไม่ดี	77	22.30	174	50.40	94	27.20

จากตารางที่ 4.6 เมื่อพิจารณาการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานรายชื่อในภาพรวมทั้งหมด เป็นพบว่า ข้อถามตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับแห่งนั้นรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานที่อยู่ในระดับดีมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บริเวณที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างเพียงพอ และอุณหภูมิในสถานปฏิบัติงานส่งผลต่องาน (Mean = 4.04) รองลงมาคือ ที่ตั้งสถานที่ปฏิบัติงานส่งผลต่องานและมีอุปกรณ์การปฏิบัติงานที่เพียงพอ (Mean = 3.91 และ 3.71 ตามลำดับ) ส่วนข้อมูลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ รับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี คือเสียงดังเป็นอุปสรรคต่องาน (Mean = 2.18) รองลงมาคือ รู้สึกเมื่อยล้าจากงานที่ทำและอยู่ในระดับปานกลาง คือ สามารถเลือกเวลาพักระหว่างปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม (Mean = 2.20 และ 3.21 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาข้อถามรายชื่อในแต่ละด้านของการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ข้อถามตามการรับรู้สภาพแวดล้อมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ดีมากคือ บริเวณที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างเพียงพอและอุณหภูมิในสถานปฏิบัติงานส่งผลต่องานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 4.04) รองลงมาคือ ที่ตั้งสถานที่ปฏิบัติงานส่งผลต่องานและมีอุปกรณ์การปฏิบัติงานที่เพียงพอ (Mean = 3.91 และ 3.71 ตามลำดับ) ส่วนข้อถามตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าไม่ได้คือ เสียงดังเป็นอุปสรรคต่องาน (Mean = 2.18)

การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน ข้อถามตามการรับรู้สภาพแวดล้อมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ระดับปานกลางมากที่สุดคือ มีระยะเวลาหยุดพักระหว่างปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 3.60) รองลงมาคือ การทำงานมีความยืดหยุ่นตั้งแต่เริ่มทำงานจนสิ้นสุดการทำงาน (Mean = 3.59) ส่วนข้อถามตามการรับรู้สภาพแวดล้อมของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปานกลางที่น้อยที่สุดคือ การทำงานล่วงเวลาเหมาะสมและจำนวนชั่วโมงในการทำงานเหมาะสม (Mean = 3.26 และ 3.42 ตามลำดับ)

ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ข้อถามตามการรับรู้สภาพแวดล้อมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ระดับปานกลาง คือ ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายทำให้สนใจในงานที่ทำระดับปานกลางมากที่สุด (Mean = 3.53) รองลงมาคือ งานสามารถทำให้สติปัญญาและจิตใจดีขึ้น (Mean = 3.31) ส่วนข้อถามตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ว่ายังอยู่ในระดับไม่ดีคือ รู้สึกเมื่อยล้าจากงานที่ทำ (Mean = 2.20)

แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้สภาพแวดล้อมในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ดีมากในด้านกายภาพมากที่สุด เกี่ยวกับบริเวณที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างเพียงพอ และอุณหภูมิในสถานที่ปฏิบัติงานส่งผลต่องาน รองลงมา ที่ตั้งสถานที่ปฏิบัติงานส่งผลต่องาน และสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพไม่ดีมากที่สุดคือ เสียงดังเป็นอุปสรรคต่องาน และรู้สึกเมื่อยล้าจากงานที่ทำ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งจำแนกตามรายชื่อ (n= 345)

การรับรู้สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	M	SD	ระดับความคิดเห็น									
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านกายภาพ												
1. ที่ตั้งสถานที่ปฏิบัติงานส่งผลต่องาน	3.91 _{H3}	0.95	90	26.10	180	52.20	35	10.10	34	9.90	6	1.70
2. บริเวณที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างเพียงพอ	4.04 _{H1}	0.83	94	27.20	199	57.70	30	8.70	17	4.90	5	1.40
3. เสียงดังเป็นอุปสรรคต่องาน	2.18 _{L1}	1.04	9	2.60	42	12.20	40	11.60	164	47.50	90	26.10
4. มีอุปกรณ์การปฏิบัติงานที่เพียงพอ	3.71 _{H4}	0.92	56	16.20	182	52.80	63	18.30	39	11.30	5	1.40
5. อุณหภูมิในสถานที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อ	4.04 _{H1}	0.83	99	28.70	185	53.60	36	10.40	25	7.20	0	0.00
งาน												
ด้านเวลาการทำงาน												
6. มีระยะเวลาหยุดพักระหว่างปฏิบัติงาน	3.60	0.99	48	13.90	176	51.00	68	19.70	40	11.60	13	3.80
7. สามารถเลือกเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน	3.21 _{L3}	1.12	32	9.30	136	39.40	78	22.60	71	20.60	28	8.10
ได้ตามความเหมาะสม												

H = High L = Low

ตารางที่ 4.6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งจำแนกตามรายชื่อ (n= 345) (ต่อ)

การรับรู้สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	M	SD	ระดับความคิดเห็น							
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
8. การทำงานมีความยืดหยุ่นตั้งแต่เริ่มทำงานจนสิ้นสุดการทำงาน	3.59	0.87	34	9.90	180	52.20	95	27.50	27	7.80
9. การทำงานล่วงเวลาเหมาะสม	3.26	1.01	21	6.10	147	42.60	98	28.40	58	16.80
10. จำนวนชั่วโมงในการทำงานเหมาะสม	3.42	1.02	31	9.00	167	48.40	83	24.10	43	12.50
ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน										
11. รู้สึกมีอยู่ดีจากงานที่ทำ	2.20 _{L2}	0.92	3	0.90	32	9.30	72	20.90	162	47.00
12. งานสามารถทำให้สติปัญญาและจิตใจดีขึ้น	3.31	1.08	49	14.20	106	30.70	111	32.20	62	18.00
13. รู้สึกเบื่อหน่าย ทำให้สนใจในงานที่ทำ	3.53	1.01	53	15.40	143	41.40	97	28.10	39	11.30

H = High L = Low

ส่วนที่ 4 ความสุขของพยาบาลวิชาชีพ

จากตาราง 4.7 พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ค่อนข้างมีความสุข (Mean = 5.13) หมายความว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ค่อนข้างมีอารมณ์ดี สนุกสนาน กระตือรือร้น เอาใจใส่และรักในงานที่ทำ

ตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในภาพรวม (n=345)

ความสุข	คะแนนเฉลี่ย	ระดับความสุข	จำนวน	ร้อยละ
ภาพรวม	5.13	ค่อนข้างมีความสุข		
		ไม่มีความสุขเลย	0	0.00
		ไม่มีความสุขบ้าง	0	0.00
		ไม่มีความสุข	8	2.30
		มีความสุขบ้าง	47	13.60
		ค่อนข้างมีความสุข	189	54.80
		มีความสุขมาก	91	26.40
		มีความสุขมากที่สุด	9	2.60

จากตารางที่ 4.8 เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความสุขรายข้อของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ พบว่าพยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการมีชีวิตเป็นสิ่งที่ค่า มีคะแนนเฉลี่ยความสุขมากที่สุด (Mean = 5.43) รองลงมาคือ มีความสุขมาก ชีวิตเป็นสิ่งที่ดี และจำเหตุการณ์ที่ทำให้มีความสุข (Mean = 5.30 และ 5.10 ตามลำดับ) และพบว่าพยาบาลวิชาชีพไม่มีความสุขถึงแม้ว่าจะพบเห็นสิ่งต่าง ๆ เป็นเรื่องตลกขบขัน และการตัดสินใจเป็นเรื่องง่ายทำให้รู้ว่าการตัดสินใจไม่ใช่เรื่องยาก (Mean = 3.02) และมีความสุขบ้างเมื่อไม่มีช่องว่างระหว่างสิ่งที่อยากทำและสิ่งที่ได้ทำลงไป และคิดว่าในอนาคตสวยงามเสมอไป (Mean = 3.32 และ 3.57 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
จำแนกรายชื่อ (n=345)

ความสุข	M	SD	ระดับความคิดเห็น											
			เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย เล็กน้อย		ไม่เห็นด้วย เล็กน้อย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง					
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
รายชื่อ														
1. รู้สึกพอใจในสิ่งที่เป็นอย่างยิ่ง	4.39	1.18	37	10.70	177	51.30	50	14.50	52	15.10	22	6.40	7	2.00
2. สนใจในผู้คนรอบข้างเป็นอย่างมาก	4.39	0.99	27	7.80	160	46.40	100	29.00	37	10.70	21	6.10	0	0.00
3. รู้สึกว่าชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสุข	5.43 _{H1}	0.75	185	53.60	135	39.10	17	4.90	5	1.40	2	0.60	1	0.30
4. ทุกคนในที่ทำงานทำให้รู้สึกอบอุ่น	4.63	0.97	50	14.50	175	50.70	72	20.90	39	11.30	7	2.00	2	0.60
5. ได้นอนแล้วรู้สึกผ่อนคลาย	4.09	1.24	21	6.10	151	43.80	65	18.80	68	19.70	27	7.80	13	3.80
6. คิดว่าในอนาคตสวยงามเสมอไป	3.57 _{L4}	1.39	21	6.10	90	26.10	69	20.00	69	20.00	76	22.00	20	5.80
7. พบว่าส่วนใหญ่สิ่งต่าง ๆ เป็นเรื่องตลก	3.02 _{L1}	1.07	2	0.60	32	9.30	83	24.10	94	27.20	123	35.70	11	3.20
ขบขัน														
8. มักจะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เสมอ	4.17	1.07	23	6.70	126	36.50	113	32.80	55	15.90	24	7.00	4	1.20
9. ชีวิตเป็นสิ่งที่ดี	5.30 _{H2}	0.77	150	43.50	163	47.20	18	5.20	13	3.80	0	0.00	1	0.30

H = High L = Low

ตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
จำแนกรายชื่อ (n=345) (ต่อ)

ความสุข	M	SD	ระดับความคิดเห็น							
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วยเล็กน้อย		ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
10. คิดว่าโลกนี้น่าอยู่	4.77	1.31	107	31.00	153	44.30	33	9.60	14	4.10
11. หัวเราะบ่อย	4.66	0.95	52	15.10	173	50.10	80	23.20	31	9.00
12. พอใจทุกสิ่งในชีวิต	4.43	1.04	33	9.60	164	47.50	94	27.20	31	9.00
13. คิดว่าตนเองมีเสน่ห์	4.28	1.23	42	12.20	139	40.30	86	24.90	38	11.00
14. ไม่มีช่องว่างระหว่างสิ่งที่อยากทำและสิ่งที่ได้ทำลงไป	3.32 _{L3}	1.11	6	1.70	43	12.50	106	30.70	103	29.90
15. มีความสุขมาก	4.44	0.93	28	8.10	160	46.40	107	31.00	39	11.30
16. พบความสวยงามในบางสิ่งบางอย่างที่ทำ	4.72	0.87	48	13.90	191	55.40	72	20.90	29	8.40
17. ทำให้ผู้อื่นรำเริงอยู่เสมอ	4.33	0.93	18	5.20	160	46.40	94	27.20	64	18.60
18. สามารถทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างลงตัวพอดีตามที่ต้องการ	4.22	0.91	10	2.90	144	41.70	119	34.50	57	16.50
19. รู้สึกว่าสามารถควบคุมสิ่งต่างๆ ในชีวิตได้	4.03	1.21	19	5.50	140	40.60	70	20.30	77	22.30

H = High L = Low

ตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
จำแนกรายชื่อ (n=345) (ต่อ)

ความสุข	M	SD	ระดับความคิดเห็น											
			เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย เล็กน้อย		ไม่เห็นด้วย เล็กน้อย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
20. รู้สึกว่าสามารถยอมรับสิ่งใด ๆ ได้	4.61	0.82	23	6.70	210	60.90	73	21.20	34	9.90	4	1.20	1	0.30
21. รู้สึกว่า ตนเองกระตือรือร้น	4.40	0.80	14	4.10	158	45.80	130	37.70	37	10.70	6	1.70	0	0
22. มีความสุขและความภาคภูมิใจเป็นประจำ	4.59	0.83	28	8.10	187	54.20	97	28.10	27	7.80	5	1.40	1	0.30
23. การตัดสินใจเป็นเรื่องง่ายทำให้รู้ว่าการตัดสินใจไม่ใช่เรื่องยาก	3.02 _{L1}	1.26	8	2.30	53	15.40	45	13	96	27.80	117	33.90	26	7.50
24. แน่ใจในความหมายและเป้าหมายของชีวิต	4.04	1.28	24	7.00	147	42.60	55	15.90	64	18.60	48	13.90	7	2.00
25. รู้สึกว่า มีพลังมาก	4.08	1.00	15	4.30	114	33.00	124	35.90	71	20.60	17	4.90	4	1.20
26. มักจะพบแต่เหตุการณ์ดี ๆ ที่มีอิทธิพลกับชีวิตเสมอ	4.29	1.00	26	7.50	138	40.00	112	32.50	49	14.20	20	5.80	0	0.00
27. สนุกสนานกับผู้คนรอบข้าง	4.57	1.01	41	11.90	190	55.10	55	15.90	46	13.30	11	3.20	2	0.60
28. รู้สึกว่า มีสุขภาพดี	4.25	1.22	38	11.00	148	42.90	66	19.10	55	15.90	32	9.30	6	1.70
29. จำเหตุการณ์ที่ทำให้มีความสุข	5.10 _{H3}	0.94	120	34.80	176	51.00	24	7.00	15	4.30	8	2.30	2	0.60

H = High L = Low

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ข้อมูลส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และใช้เกณฑ์การแปลความสัมพันธ์ของ อิลลิปสันและคณะ⁽⁶²⁾ โดยแปลความหมายจากค่า r ซึ่งมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 แบ่งระดับได้ดังนี้

ไม่มีความสัมพันธ์	0.00
ความสัมพันธ์ต่ำ	0.01 ถึง ± 0.30
ความสัมพันธ์ปานกลาง	± 0.31 ถึง ± 0.70
ความสัมพันธ์สูง	± 0.71 ถึง ± 0.99
ความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์	± 1.00

สมมติฐานที่ 1 อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี) จำนวนบุตร ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวัน จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน การทำงานพิเศษ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะงาน สถานภาพสมรส จำนวนบุตร การมีเวลาให้ครอบครัว กับความสุข ใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square Test) ดังตารางที่ 4.9 ผลการวิจัยพบว่า

อายุ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า **อายุไม่มีความสัมพันธ์**กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

ระดับการศึกษา เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า **ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์**กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า **รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์**กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.04$) โดยผู้ที่มียาได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 40,000 บาทจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

สรุป รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ส่วนอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน(ปี) จำนวนบุตร ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวัน จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน การทำงานพิเศษ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ดังนั้นจึง **ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1**

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง (n = 345)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุข				P-value
	ไม่มีความสุข		มีความสุข		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
อายุ (ปี)					0.10
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	67	19.40%	195	56.50	
มากกว่า 35 ปี	14	4.10%	69	20.00	
ระดับการศึกษา					0.32
ปริญญาตรี	69	20.00%	212	75.40	
สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.50%	52	15.10	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน(บาท)					0.04
≤ 40,000	74	21.40	216	62.60	
> 40,000	7	2.00	48	13.90	
สถานภาพสมรส					0.31
อยู่คนเดียว	68	19.70	208	60.30	
อยู่เป็นคู่	13	3.80	56	16.20	
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน					0.69
น้อยกว่า 30 ปี	80	23.20	259	75.10	
มากกว่า 30 ปี	1	0.30	5	1.40	
จำนวนบุตร (คน)					0.08
ไม่มีบุตร	73	21.20	216	62.60	
มีบุตร	8	2.30	48	13.90	

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง (n = 345) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุข				P-value
	ไม่มีความสุข		มีความสุข		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว (วัน/เดือน)					0.42
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	78	22.60	248	71.90	
มากกว่า 20 ปี	3	0.90	16	4.60	
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวัน (ชั่วโมง)					0.27
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 16 ชั่วโมง	81	23.50	260	75.40	
มากกว่า 16 ชั่วโมง	0	0.00	4	1.20	
จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน (เวร)					0.85
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 เวร	70	20.30	226	65.50	
มากกว่า 25 เวร	11	3.20	38	11.00	
ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน					0.97
เฉพาะเวรเช้า	21	6.10	69	20.00	
เวรเช้า เวรบ่าย เวรคึก	60	17.40	195	56.50	
การทำงานพิเศษ					0.22
ทำ	63	18.30	187	54.20	
ไม่ทำ	18	5.20	77	22.30	
สังกัดงานการพยาบาล					0.84
กลุ่มงานดูแลผู้ป่วยนอก	19	5.50	59	17.10	
กลุ่มงานดูแลผู้ป่วยใน	62	18.00	205	59.40	

สมมติฐานที่ 2 ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน
ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน มีความ
สัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของ
รัฐแห่งนี้

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของควมมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ผลสะท้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ใช้สถิติเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.10 ผลการวิจัยพบว่า

ในภาพรวมคุณลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้

เมื่อพิจารณารายด้านแต่ละด้าน พบว่า

ควมมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05 ($r=0.287, 0.127$ และ 0.117 ตามลำดับ)

ความสำคัญของงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05 ($r=-0.187, -0.208$ และ -0.274 ตามลำดับ) ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

หมายความว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพรับรู้คุณลักษณะงาน ด้านควมมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน และควมมีเอกลักษณ์ของงานเพิ่มขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้มีความสุขเพิ่มตามลำดับ

ส่วนการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ และจากหน่วยงานที่ทำ ถ้ามีมากขึ้นจะทำให้ความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับแห่งนี้ลดน้อยลงตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลา การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ใช้สถิติเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.10 ผลการวิจัยพบว่า

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05 ($r = 0.405$)

เมื่อพิจารณารายด้านแต่ละด้าน พบว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยา และสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด ($r = 0.451$) รองลงมาคือ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงาน และด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05 ($r = 0.252$ และ 0.143 ตามลำดับ) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 3

หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขของพยาบาลวิชาชีพโดยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานมากขึ้นจะทำให้ความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้เพิ่มมากขึ้น สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงาน และด้านกายภาพส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย แสดงว่าระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงาน และด้านกายภาพ ถ้าต้องการให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขต้องสนใจสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคม

ตารางที่ 4.10 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพีอาร์สัน คุณลักษณะงานและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสูงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง (n=345)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน									
		ความเครียด	ความวิตกกังวล	ความเหนื่อยล้า	ความหงุดหงิด	ความไม่พอใจ	ความไม่มั่นคง	ความไม่ปลอดภัย	ความไม่สบายใจ	ความไม่สบายใจ	ความไม่สบายใจ
คุณลักษณะงาน	1										
ความหลากหลายของงาน	.166*	1									
ความมีเอกสิทธิ์ของงาน	.266*	0.098	1								
ความสำคัญของการงาน	.439*	-.219*	-0.105	1							
ความมีอิสระในการทำงาน	.476*	.118*	0.027	-0.047	1						
ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ	.559*	-.191*	-0.093	.209*	-0.008	1					
ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน	.451*	-.267*	-0.09	.159*	-0.019	.244*	1				
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.008	.181*	0.058	-0.072	.179*	-.127*	-0.209*	1			
การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ	.118*	0.025	0.067	0.013	0.077	0.051	0.054	.479*	1		
การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน	0.016	.147*	-0.004	-0.039	.150*	-0.07	-.136*	.870*	.229*	1	
การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคม	-.136*	.181*	0.088	-.120*	.130*	-.231*	-.325*	.640*	-0.014	.335*	1
ความสูง	-0.071	.127*	.117*	-.187**	.287*	-.208*	-.274*	.405*	.143*	.252*	.451*

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 4 ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ได้

จากตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้

เมื่อพิจารณาที่ตัวแปร Model ที่ 1 พบว่า มี 5 ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของความสุข คือ การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และความสำคัญของงานตามลำดับ โดยสามารถอธิบายความผันแปรทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้เพิ่มขึ้นได้ร้อยละ 32.00 ($R^2=0.32$) ผลที่ได้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4

หมายความว่า ความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ร้อยละ 32.00 เป็นผลจากการรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และความสำคัญของงาน อีกร้อยละ 67.00 เป็นผลจากปัจจัยอื่นอีกหลายปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรม เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม การได้รับรางวัลและการรับรองความสามารถ การได้รับทรัพยากร การได้รับข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตลอดชีพที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการอธิบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง (n= 345)

สรุปผลการวิจัยในบทที่ 4 ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวนแบบสอบถามที่ส่งถึงกลุ่มตัวอย่าง 394 ชุด จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจำนวน 359 ชุด มีความสมบูรณ์ 345 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.34

ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุอยู่ในช่วง 25-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาทต่อเดือน สถานภาพโสด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-10 ปี ไม่มีบุตร ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัวน้อยกว่า 5 วันต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวัน 8-16 ชั่วโมง จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน 21-25 เปร และไม่ทำงานพิเศษเป็นส่วนใหญ่

ภาพรวมพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งก่อนเข้ามีความสุข การรับรู้คุณลักษณะงาน และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี) จำนวนบุตร ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวัน จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน การทำงานพิเศษ สังกัดงานการพยาบาล กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่ามีเฉพาะรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมคุณลักษณะงานกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันดังนั้นจึง ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านเวลา ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน สนับสนุนสมมติฐานที่ 3

วิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายความผันแปรพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และความสำคัญของงาน สามารถอธิบายความผันแปรกับความสุขได้ร้อยละ 32.00 ส่วนความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน ไม่สามารถอธิบายความผันแปรกับความสุขได้ ผลที่ได้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4 ผลวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยนำไปอภิปรายในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพรวมทั้งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ผลการวิจัยสามารถอภิปรายดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการวิจัย พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ โดยรวมค่อนข้างมีความสุข (ตารางที่ 4.7) เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการมีชีวิตเป็นสิ่งมีค่า ชีวิตเป็นสิ่งที่ดี และจำเหตุการณ์ที่ทำให้มีความสุขได้ คุณลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ (ตารางที่ 4.3) เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพพบว่า งานที่ทำสำคัญมากในโครงการหรือแผนงานกว้าง ๆ และการทำงานด้วยตนเองทำให้มีข้อมูลความสามารถในการทำงานโดนมีข้อกำหนดว่างานที่ทำ ทำได้ดีหรือไม่ดีเพียงใดนั้น ได้มาจากผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับไม่ดี (ตารางที่ 4.5) เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพพบว่า เสียงดังเป็นอุปสรรคต่องานและรู้สึกเมื่อยล้าจากงานที่ทำ จากผล การวิจัย ผู้วิจัย อภิปรายผลจากการตรวจสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จำนวนบุตร ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวัน จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน การทำงานพิเศษ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2 ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 4 ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญ ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงานการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1 อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จำนวนบุตร ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวัน จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน การทำงานพิเศษ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 โดยมีเฉพาะรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 รายได้เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิต จากผลการวิจัย พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 40,000 บาท จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ไม่ทำงานพิเศษ จึงอาจรู้สึกพอใจกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 40,000 บาท สอดคล้องกับการศึกษาของ กมลธรรณกุลธำ⁸⁸ พบว่าพยาบาลวิชาชีพเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมทำให้เกิดความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนมากขึ้นทำให้มีความสุขมากขึ้น

1. อายุ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพเป็นกลุ่มที่อยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งเดียวกัน ซึ่งการปฏิบัติงานจะอยู่ภายใต้นโยบายขององค์กรเดียวกัน ดังนั้นระบบงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ จึงมีความคล้ายคลึงกันทำให้พยาบาลวิชาชีพทั้งกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ มากกว่า 35 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ น้อยกว่า 35 ปี ทั้งสองกลุ่มมีความสุขเหมือนกัน

2. ระดับการศึกษา ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ดังนั้น ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จจึงอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ช่อทิพย์ บุญทูล⁸⁹ ที่พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุข อาจเกิดจากผู้ที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความกระตือรือร้น รักความก้าวหน้า เป็นผลให้มีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีการระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า

3. สถานภาพสมรส ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพในมีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ทำให้ลักษณะของภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวไม่แตกต่างกันมาก ไม่สอดคล้องกับ วิภาดา แก้วนิมชัยศรี⁷⁰ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ พบว่า พนักงานที่เป็นโสดจะมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวน้อยกว่า จึงมีเวลาทุ่มเทและมีความสุขในการทำงานเป็นองค์การแห่งความสุขได้มากกว่า อาจเป็นไปได้จากการศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีสถานภาพโสดถึง 78.80% จึงแตกต่างจากงานวิจัยข้างต้น

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ส่วนใหญ่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-10 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปี เพียง 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 เท่านั้น

5. จำนวนบุตร ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข เนื่องจากของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นโสดจึงยังไม่มีบุตร

6. ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข เนื่องจากส่วนใหญ่ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพใกล้เคียงกันคือ น้อยกว่า 5 วัน/เดือน ทำให้มีความสุขไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ เมธี วงศ์วีรพันธุ์⁷¹ พบว่าปัจจัยด้านครอบครัวของบุคลากรทางสุขภาพที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุข คือ ระยะเวลาของการใช้ชีวิตครอบครัวอาจเนื่องมาจากศึกษาในกลุ่มตัวอย่างต่างกัน

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวันของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข เนื่องจากของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ร้อยละ 95.10 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหนึ่งวันใกล้เคียงกันคือ 8-16 ชั่วโมง/วัน

8. จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมีจำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือนแตกต่างกัน แต่อาจมีการจัดแบ่งเวลาในการทำงานได้ดี จึงมีความสุขไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ลักขณา ศิริธิกุล⁷² พบว่าอาจารย์พยาบาลที่มีจำนวนวันในการฝึกต่อสัปดาห์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน

9. ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข เนื่องจากลักษณะการขึ้นเวรของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ ขึ้นทั้ง เวรเช้า เวรบ่าย เวรดึก ดังนั้นลักษณะการขึ้นเวร จึงค่อนข้างคล้ายคลึงกัน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการปรับตัวต่องานที่ทำได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชมน วรรณพิณ²⁴ พบว่าการทำงาน

พยาบาลมีทั้งวันที่มีความสุขมาก และมีความสุขน้อย ขึ้นกับมุมมองความเข้าใจ การปรับตัวให้เข้างาน การบริหารเวลา และการจัดการกับระบบการทำงานให้เหมาะสม

10. การทำงานพิเศษ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่ง นี้ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่ทำงานพิเศษ อาจขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ ช่อทิพย์ บุญทล^{๑๑} พบว่าการทำงานพิเศษไม่มีผลต่อความสุขของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากเป็นงานที่พยาบาลวิชาชีพทำด้วยความสมัครใจ

11. สังกัดงานการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข อาจเนื่องจากลักษณะการทำงานของแต่ละสังกัดงานการพยาบาลมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ช่อทิพย์ บุญทล^{๑๑} พบว่า กลุ่มงานการพยาบาลต่างกันมีความสุขต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานซึ่งส่งผลต่อความสุข

สมมติฐานที่ 2 ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 โดยคุณลักษณะงานในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้

คุณลักษณะงานรายด้าน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้

ส่วนคุณลักษณะงานรายด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยนี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกเนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพทราบว่า องค์กรที่ปฏิบัติมีอิสระในการทำงาน ในลักษณะของงานที่ทำนั้นเปิดโอกาสให้ทำงานด้วยตัวเองหรือมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำนั้นเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดริเริ่มหรือคิดวิเคราะห์ตัดสินใจด้วยตนเอง

2. ความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยนี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกเนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพทราบว่า องค์กรที่ปฏิบัติมีความหลากหลายของงาน โดยงานที่ทำ ต้องการทักษะการทำงานในระดับที่ซับซ้อนหรือทักษะการทำงานในระดับสูง ขอบเขตของงานที่ต้องการให้ทำงานที่แตกต่างหลายอย่าง โดยใช้ความสามารถที่หลากหลาย

3. ความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยนี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกเนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพทราบว่า องค์กรที่ปฏิบัติมีความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยงานที่ทำ เป็นการงานทั้งหมดตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดงาน หรือทำงานส่วนเล็ก ๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งของงานทั้งหมด โดยมีผู้อื่นหรือใช้เครื่องมือเครื่องจักรร่วมทำเพื่อให้งานสำเร็จ และงานทำให้มีโอกาสดำเนินการได้เสร็จสมบูรณ์เมื่อได้เริ่มทำงานตั้งแต่ต้น

4. ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยนี้มีความสัมพันธ์เชิงลบเนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพทราบว่า องค์กรที่ปฏิบัติ มีความสำคัญของงาน โดยผลการงานค่อนข้างมีผลต่อชีวิตและความผาสุกต่อคนอื่นจำนวนมาก จากการทำงานที่ดีหรือไม่ดี

5. ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยนี้มีความสัมพันธ์เชิงลบเนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพทราบว่า องค์กรที่ปฏิบัติมี ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติจากการทำงานด้วยตัวเอง จะทำให้มีข้อมูลความสามารถในการทำงานโดยมีข้อกำหนดว่า งานที่ทำ ทำได้ดีหรือไม่ดีเพียงใดนั้น ได้มาจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้สังเกตงาน

6. ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยนี้มีความสัมพันธ์เชิงลบเนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพทราบว่า องค์กรที่ปฏิบัติมีผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน โดยผู้สังเกตงานและเพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลว่าทำงานดีเพียงใด

7. คุณลักษณะงานในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพรับรู้คุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน และผลสะท้อนกลับจากตัวงานพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ในระดับต่ำ การรับรู้คุณลักษณะงานแต่ละด้านมีทั้งระดับต่ำถึงปานกลาง และด้วยบริบทของการปฏิบัติงานของพยาบาลแต่ละงานการพยาบาลอาจทำให้การรับรู้คุณลักษณะงานมีความแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความสุขแตกต่างกัน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ อัจฉริช อุยยะพัฒน์⁴⁴ พบว่าความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร และรัชมน วรรณพิน²⁴ พบว่าการปฏิบัติงานพยาบาลอย่างมีอิสระเป็นลักษณะของงานที่ทำให้มีความสุข

ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับอัจฉริช อุยยะพัฒน์⁴⁴ พบว่าลักษณะงาน ผลป้อนกลับของงาน ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จุริรัตน์ สายสมบัติ⁸ การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05 ($r = 0.405$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05 ($r = 0.451$) ส่วนการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงานและด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05 ($r = 0.252$ และ 0.143 ตามลำดับ) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพและด้านเวลาทำงาน มีระยะเวลาหยุดพักระหว่างปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่นตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงสิ้นสุดการทำงาน รับรู้ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน โดยไม่รู้สึกรับผิดชอบ ทำให้สนใจในงานที่ทำงานสามารถทำให้สติปัญญาและจิตใจดีขึ้น

สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชมน วรรณพิน²⁴ พบว่าการได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีอบอุ่นและปลอดภัยเป็นประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานพยาบาลโดยสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญกับความสุขคือ สภาพแวดล้อมเชิงปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันของผู้ทำงานและการมีสภาพแวดล้อมเชิงกายภาพที่ดี สุภาวดี ทองบุญส่ง⁷³ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุข

ในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด สุรมงคล นิมจิตต์⁷⁴ สภาพแวดล้อมทางกายภาพอื่น ๆ ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความสุขใน การทำงานของบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ กรมธนารักษ์⁶⁸ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

สมมติฐานที่ 4 ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญ ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงานการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4 การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงานที่ปฏิบัติ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และความสำคัญของงาน สามารถอธิบายความผันแปรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R^2 = 0.32$) แสดงว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และความสำคัญของงาน สามารถอธิบายความผันแปรความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งได้ ร้อยละ 32.00 ส่วนความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงานไม่สามารถอธิบายความผันแปรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งได้ ยังมีปัจจัยอื่นที่อาจจะมีผลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งได้เนื่องจากเมื่อพยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความเรียบง่ายของงานทางร่างกายและจิตใจสูงขึ้นจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับนิสาร์ตัน ไวยเจริญ³ พบว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงานสูงขึ้นความสุขในการทำงานของพนักงานจะสูงขึ้นด้วย

ความมีอิสระในการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ได้เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพสามารถตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นสอดคล้องกับ ธรรมวรรณพิน²⁴ พบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีผลต่อความสุขเพียงมีอิสระทางความคิดและการกระทำ

ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน สามารถอธิบายความผันแปรทางลบกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ได้ แสดงว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีผลสะท้อนกลับจากหน่วยงานมากขึ้นจะทำให้มีความสุขลดลง อาจเนื่องจากลักษณะงานมีความหมายกับแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าลักษณะงานที่ทำไม่ค่อยมีความหมาย จะทำให้การรับรู้ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงานน้อยลง ความสุขของพยาบาลวิชาชีพจะมีเพิ่มขึ้น ไม่สอดคล้องกับ จุริรัตน์ สายสมบัติ²⁵ พบว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงผลป้อนกลับของงานสูง จะทำให้มีความสุขในการทำงานสูง

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพสามารถอธิบายความผันแปรทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ได้ แสดงว่าเมื่อพยาบาลรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในที่ทำงานเช่นการระบายอากาศ อุณหภูมิ เสียง แสงสว่าง ความเหมาะสมของพื้นที่ปฏิบัติงานที่ดี รวมทั้งเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ นิสารัตน์ ไวยเจริญ²⁶ พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานสูงขึ้น

ความสำคัญของงาน สามารถอธิบายความผันแปรทางลบกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ แสดงว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงความสำคัญของงานลดลง ส่งผลให้ความสุขของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น อาจเนื่องจากการภาระงานที่เพิ่มขึ้นขาดความสนุกในงาน จึงทำให้การรับรู้ถึงความสำคัญของงานลดลง สอดคล้องกับ ดามรัมย์ รัตนากินทร²⁷ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้ถึงความสำคัญของงาน มีความสุขต่ำเนื่องจากมีความรู้สึกละเลยความสนุกในงาน ขาดความสนใจ ขาดโอกาสก้าวหน้า

สรุปการอภิปรายตามสมมติฐานทั้ง 4 พบว่า ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อมูลส่วนบุคคลมีเฉพาะรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อความสุข ส่วนข้อมูลส่วนบุคคลอื่นได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี) จำนวนบุตร ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวัน จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน การทำงานพิเศษ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสุข ปัจจัยคุณลักษณะงานในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมี

เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ผลสะท้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม และรายด้านประกอบด้วย การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลา การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ส่วนปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน มีผลต่อความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ในบทที่ 5 ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยสรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะในบทที่ 6 ต่อไป เพื่อให้องค์กรที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่มีความสนใจในงานวิจัยนี้ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาองค์กรต่อไป

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ใช้รูปแบบการวิจัยอธิบาย (Explanatory Research) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม ถึงวันที่ 15 กันยายน 2557 จำนวน 345 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.34

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องตามวัตถุประสงค์และความถูกต้องของภาษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน ตามแนวคิดของแฮกแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1978) จำนวน 18 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ = 0.910

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามแนวคิดของชูลท์ซ และ ชูลท์ซ (Schultz and Schultz, 1989) จำนวน 13 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ = 0.892

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุข จาก The Oxford Happiness Questionnaire ตามแนวคิดของ ฮิล และอาร์กิล (Hills P and Argyle M, 2002) จำนวน 29 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ = 0.896

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 12 ข้อ

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามผ่านงานการพยาบาลทั้ง 11 งานการพยาบาล ตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม ถึงวันที่ 15 กันยายน 2557 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป คุณลักษณะงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุข โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square Test) วิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณลักษณะงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายความผันแปรของคุณลักษณะงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

6.1 สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุระหว่าง 25-30 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีสถานภาพโสดมากที่สุด ระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-10 ปี ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร มีระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัวมากที่สุด น้อยกว่า 5 วัน/เดือน ในระยะเวลาหนึ่งวันทำงาน 8-16 ชั่วโมงเป็นส่วนใหญ่ จำนวนเวรที่ขึ้นในหนึ่งเดือน 21-25 เวน ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือนส่วนมาก ขึ้นทั้งเวรเช้า เรบ่าย และเวรดึก ส่วนใหญ่ไม่ทำงานพิเศษ

พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ค่อนข้างมีความสุข การรับรู้คุณลักษณะงานภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ รายด้านพบว่า การรับรู้คุณลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน และผลสะท้อนกลับจากตัวงานอยู่ในระดับต่ำ

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับไม่ดี รายด้านพบว่าด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านเวลาทำงาน และด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีเช่นกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า

สมมติฐานที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความสุข ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ แต่อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี) จำนวนบุตร ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวัน จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน การทำงานพิเศษ และสังกัดงานการพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ส่วนความสำคัญของงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} \leq 0.05$) ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามลำดับ ($p\text{-value} \leq 0.05$) ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพ และความสำคัญของงาน สามารถอธิบายความผันแปรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ได้ร้อยละ 32.00 ส่วนความหลากหลายของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน ไม่สามารถอธิบายความผันแปรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ได้ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4

6.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะระดับนโยบายสำหรับผู้บริหารและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้ปฏิบัติงานพยาบาล ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลและหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

1.1 รายได้ น่าจะ

กำหนดนโยบายส่งเสริมการเพิ่มรางวัลเป็นตัวเงิน โดยเพิ่มรายได้ ให้พยาบาลวิชาชีพที่มีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความภูมิใจและความรู้สึกมีความสุขต่องานที่ปฏิบัติงาน

1.2 คุณลักษณะงาน น่าจะ

1) กำหนดนโยบายเพิ่มปริมาณงานเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2) กำหนดนโยบายส่งเสริมการเพิ่มคุณค่าของงานเพื่อเพิ่มความสนใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

1.3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน น่าจะ

1) กำหนดนโยบายส่งเสริมความสุขในการทำงานโดยเฉพาะการสร้างเสริมบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกผ่อนคลายสามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการทางร่างกายและจิตใจ

2) กำหนดนโยบายตรวจวัดระดับเสี่ยงทุกหน่วยงานอย่างน้อย

ปีละ 1 ครั้ง

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

2.1 รายได้ น่าจะ

พัฒนาโครงการส่งเสริมการเพิ่มรางวัลให้กับบุคลากรในองค์กร

2.2 คุณลักษณะงาน น่าจะ

1) อบรมพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2) จัดทำแผน วิธีการและเทคนิคการเพิ่มคุณค่าในงานบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2.3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน น่าจะ

1) ประชุมเครือข่ายแต่ละหน่วยงาน เพื่อรวบรวมและแลกเปลี่ยนวิธีการสร้างความสุขของหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ

2) ให้ความรู้ผู้บริหารเกี่ยวกับการตรวจวัดระดับเสียงในหน่วยงาน

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ หัวหน้าหอผู้ป่วย

3.1 รายได้ น่าจะ

ดำเนินโครงการเพิ่มเงินรางวัลให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กร

3.2 คุณลักษณะงาน น่าจะ

1) พัฒนาความสามารถบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มปริมาณงานที่ปฏิบัติ

2) จัดเรียนรู้งานสำหรับพยาบาลให้กว้างขวางขึ้นและแตกต่างจากเดิมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงคุณค่าของงาน

3.3 การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน น่าจะ

1) จัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหอผู้ป่วยเกี่ยวกับวิธีการสร้างความสุขในแต่ละหน่วยงาน โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน การดำเนินงานให้เกิดความสำเร็จ รวมทั้งข้อเสนอแนะการเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากร

2) ฝ่ายการพยาบาลหาแนวทางแก้ไขเมื่อพบปัญหาหน่วยงานมีเสียงดัง เช่น การควบคุมเสียงที่แหล่งกำเนิด การควบคุมเสียงที่ทางผ่าน การควบคุมเสียงที่ผู้ปฏิบัติงาน

6.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นเช่น สวัสดิการ หนี้สิน สิ่งอำนวยความสะดวกในโรงพยาบาล สถานการณ์บ้านเมืองปัจจุบัน เป็นต้น
2. ควรเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอื่น
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มประชากรอื่น เช่น กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนงาน กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนรายได้ เป็นต้น

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
แห่งหนึ่ง

FACTORS RELATED TO THE HAPPINESS OF REGISTERED NURSES IN AN AUTONOMOUS
UNIVERSITY HOSPITAL

อารยา ขำสกุล 5537948 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ภูษิตา อินทรประสงค์, พบ.ค.(การบริหารการพัฒนา), จรรยา
ภัทรอาชาชัย, Sc.D.(BIOSTATISTIC)

บทสรุปแบบสมบูรณ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้การพัฒนาด้านอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีในปัจจุบัน มนุษย์ทุกคนต่างปรารถนา
ที่จะมีชีวิตที่มีความสุขเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การทำงาน
เป็นสิ่งที่สำคัญสิ่งหนึ่งที่ทำให้ได้มาซึ่งความสุขสมบูรณ์ของชีวิต การทำงานถือเป็นหน้าที่หนึ่งในการ
ดำเนินชีวิตที่ใช้เวลามากกว่าการทำกิจกรรมอื่น การทำให้ชีวิตมีความสุขนั้นคนทำงานจะต้องมีความสุข
โดยความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์และความรู้สึกพึงพอใจจากองค์ประกอบต่าง ๆ ของงานที่ทำ ทำให้
เกิดความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาระบบการทำงาน เกิดความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร รวมทั้งมีขวัญ
กำลังใจในการทำงาน บุคคลจะประเมินสถานการณ์โดยเชื่อมโยงถึงความสุข จากนั้นจะหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำ
ให้ไม่มีความสุขและเข้าหาสิ่งที่ทำให้มีความสุข ซึ่งจะเลือกทำกิจกรรมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและ
รู้สึกมีความสุข ลักษณะของงานที่ดีเป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความรู้สึกอยากปฏิบัติงาน
ทำให้ผลงานที่ปรากฏมีประสิทธิภาพ เมื่อผลงานออกมามีประสิทธิภาพจะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึก
อยากปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลงานที่ดี ดังนั้นลักษณะของงานที่ดีสามารถส่งผลต่อความสุขในการ
ทำงาน

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรสุขภาพที่มีจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรสุขภาพสาขาอื่น เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อการจัดบริการสุขภาพ เนื่องจากในปัจจุบันประชาชนเข้าถึงการบริการทางสุขภาพ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่เพิ่มขึ้นทั้งขนาดและจำนวนประชากรสูงวัย ร่วมกับการเปลี่ยนแปลงแบบแผนความเจ็บป่วย ของประชากรที่มีความเจ็บป่วยรุนแรง เรื้อรังและซับซ้อนมากขึ้น ทำให้เกิดความต้องการและการใช้บริการสุขภาพเพิ่มขึ้น เกิดความไม่สมดุลระหว่างภาระงาน และจำนวนพยาบาลร่วมกับลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นลักษณะงานที่จะต้องดูแลผู้ป่วย 24 ชั่วโมง ปฏิบัติงานหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพประสบกับความเหนื่อยล้า เบื่อหน่ายในการทำงาน

Schultz & Schultz (1998) กล่าวว่าในการปฏิบัติงานอาจเกิดการเหนื่อยล้าเบื่อหน่าย ความพึงพอใจในการทำงานลดลง การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานหรือทำให้รู้สึกมีความสุขและไม่มีความสุขในการทำงานได้ การสะท้อนความสุขอาจจะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมในรูปแบบที่หลากหลาย เช่นการขาดงานบ่อย ๆ การลาออกจากงาน หรือการหยุดงาน เป็นสัญญาณที่ต้องตระหนักว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเริ่มจะมีปัญหาจากพฤติกรรมในรูปแบบดังกล่าว

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งพยาบาลวิชาชีพมีแนวโน้ม การลาประเภทต่าง ๆ การมาสาย และการลาออกจากพยาบาลสูงขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ.2551 - 2555 อาจส่งผลต่อความไม่สมดุลระหว่างภาระงาน และอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้เป็นหน่วยงานหนึ่งในระดับภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์และเป็นสถานพยาบาลแห่งหนึ่งของรัฐ มีหน้าที่ทั้งสนับสนุนการรักษาพยาบาลการเรียนการสอนการวิจัย มีการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตพยาบาลวิชาชีพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการทำงานในโรงพยาบาล และในปัจจุบันมีการเปิดรับสมัครพยาบาลวิชาชีพจากสถานศึกษาอื่นเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพอาจจะไม่เพียงพอและไม่สมดุลกับภาระงาน ถ้าโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ไม่สามารถดูแลรักษาพยาบาลวิชาชีพอยู่ในองค์กรได้

ผู้วิจัยจึงสนใจค้นหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อ

1. วัดระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
2. วิเคราะห์ระดับความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี) จำนวนบุตร ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวัน จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน การทำงานพิเศษ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
5. วิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายความผันแปรระหว่าง ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน(ปี) จำนวนบุตร ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในหนึ่งวัน จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน การทำงานพิเศษ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
2. ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
3. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อม ด้านเวลาทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
4. ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรกับความสุข ในการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรตาม ได้แก่

ความสุข (Happiness) ใช้แบบวัดความสุข Oxford Happiness Questionnaire ของ Hills P & Argyle M. (2002)

2. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน(ปี) จำนวนบุตร ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวัน จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน การทำงานพิเศษ

2.2 ปัจจัยคุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ตามแนวคิดของ Hackman & Oldham (1980) ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) ประกอบด้วย ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ (Feedback From the Job Itself) และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน (Feedback From Agents)

2.3 ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามแนวคิดของ Schultz & Schultz (1998) ประกอบด้วย การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Condition) การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน (Work Schedules) การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา และสังคมในการทำงาน (Psychological and Social Working Condition)

ทบทวนวรรณกรรม

ความสุข (Happiness) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับอารมณ์ทางด้านบวกในจิตใจ อันเนื่องมาจากความพึงพอใจต่อสภาพการดำเนินชีวิตตามที่คาดหวังไว้ ก่อให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ทำให้มีการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ในทางบวก

ในการวิจัยนี้ใช้แบบวัดความสุขโดยแปลมาจาก The Oxford Happiness Questionnaire ของ Hills P & Argyle M. (2002) ใช้วัดระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง เนื่องจากมีความครอบคลุมในการประเมินความสุขของพยาบาลวิชาชีพ

คุณลักษณะงาน (Job Characteristic) หมายถึง ลักษณะหรือรูปแบบของงานที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) อธิบายคุณลักษณะงานประกอบด้วย 5 ลักษณะ ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง ความหลากหลาย ความแตกต่างของความสามารถและทักษะในการดำเนินงานของบุคคล เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้นำทักษะและความสามารถของตนมาใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ทำให้เกิดการรับรู้ถึงความสำคัญของงานมากขึ้น

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ลำดับขั้นตอนของการทำงาน ขึ้นหนึ่งตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ ผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถระบุชิ้นงานได้ว่าเป็นผลงานของตนและผลงานที่ผลิตมีความสมบูรณ์ส่งผลต่อการรับรู้คุณค่าของงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับที่ยอมรับว่างานมีผลกระทบและมีความสำคัญต่อชีวิตคนในองค์กร เช่น ผลกระทบด้านร่างกาย จิตใจ และความผาสุกไม่ว่าคนเหล่านั้นจะอยู่ในองค์กรใดก็ตาม

4. ความเป็นอิสระของงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความเป็นอิสระในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในด้านการตัดสินใจกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การจัดการการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความพยายามคิดริเริ่มและตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าการทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหรือทำตามขั้นตอนการทำงาน ความมีอิสระในการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกตอบสนองต่อความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในงานและจะมีความรับผิดชอบ ต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

5. ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง การดำเนินงานโดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลโดยตรงชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการปรับปรุงและสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ (Feedback from the Job Itself) และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน (Feedback from Agents)

ในการวิจัยนี้ ประยุกต์ใช้แบบสำรวจการวิเคราะห์งาน (Job Diagnostic Survey: JDS) ของ Hackman and Oldham (1980) ใช้ประเมินการรับรู้คุณลักษณะงานในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพของสิ่งต่างที่อยู่รอบ ๆ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Schultz and Schultz (1998) แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่รอบ ๆ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถรับรู้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ และส่งผลต่อการปฏิบัติงาน คือ

1. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Condition) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในบริเวณที่ทำงาน ตั้งแต่การระบายอากาศและอุณหภูมิ เสียง สี แสงสว่างว่ามีความเหมาะสมและไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานรวมถึงการออกแบบพื้นที่ทำงาน สภาพและจำนวนเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน ตลอดจนพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

2. การรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงาน (Work Schedules) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่ามีความเหมาะสมในระยะเวลาการทำงานในแต่ละวัน และสามารถปรับตัวได้ดีเมื่อทำงานเป็นการรวมทีม รู้สึกว่ามีช่วงเวลาพักระหว่างทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการทางร่างกายและจิตใจของตนเอง

3. การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน (Psychological and Social Working Condition) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่ามี ในขณะปฏิบัติงาน ตนเองไม่รู้สึกเบื่อหน่ายจากการทำงานที่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) โดยใช้วิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 394 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านเพื่อปรับแก้ความถูกต้องของภาษาและเนื้อหา และตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามคุณลักษณะงาน ความสุข และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ 0.910, 0.896, 0.892 ตามลำดับ แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามคุณลักษณะงาน แปลมาจากแบบสำรวจการวิเคราะห์งาน (Job Diagnostic Survey) จากแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลสะท้อนกลับของงาน แบบสอบถามมีทั้งหมด 18 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า เลือกตอบได้ 7 ระดับ เกณฑ์การแปลผลคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.20 คุณลักษณะงานอยู่ในระดับต่ำมาก คะแนนเฉลี่ย 2.21-3.40 คุณลักษณะงานอยู่ในระดับต่ำ คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.60 คุณลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.60-5.80 คุณลักษณะงานอยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 5.81-7.00 คุณลักษณะงานอยู่ในระดับสูงมาก 2) แบบสอบถามการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน แปลและประยุกต์มาจากแนวคิดของ Schultz & Schultz (1998) ประกอบด้วย การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านเวลาทำงาน ด้านจิตวิทยา และสังคมในการทำงาน แบบสอบถามมีทั้งหมด 13 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า เลือกตอบได้ 5 ระดับ เกณฑ์การแปลผลคะแนนแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 คะแนนเฉลี่ย 2.34-3.67 สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.68-5.00 สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี 3) แบบสอบถาม

ความสุข แปลมาจาก The Oxford Happiness Questionnaire จากแนวคิดของ Hills P & Argyle M. (2002) แบบสอบถามมีทั้งหมด 29 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า เลือกตอบได้ 6 ระดับ คะแนนเฉลี่ย 3.16-3.87 มีความสุขบ้าง คะแนนเฉลี่ย 3.88-4.59 ค่อนข้างมีความสุข คะแนนเฉลี่ย 4.06-5.31 มีความสุขมาก คะแนนเฉลี่ย 5.32-6.00 มีความสุขมากที่สุด (4) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลมีทั้งหมด 12 ข้อ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี) จำนวนบุตร ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว ระยะเวลาการทำงานต่อวัน จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน การทำงานพิเศษ และสังกัดงานการพยาบาล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 394 ชุด รับคืน 359 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.89 ส่วนที่มีความสมบูรณ์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ 345 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.34 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่สถิติไคสแควร์ (Chi-square Test) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน ส่วนใหญ่ มีอายุ 25-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นเวลา 1-10 ปี มีสถานภาพโสดและไม่เป็นบุตร ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว น้อยกว่า 5 วัน/เดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 8-16 ชั่วโมง/วัน มีจำนวนการขึ้นเวร 21-25 เวร/เดือน ลักษณะการขึ้นเวรเป็นการขึ้นทั้งเวร เช้า บ่าย และดึก ส่วนใหญ่ไม่ทำงานพิเศษ

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ รับรู้คุณลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ คุณลักษณะงานรายด้าน พบว่า รับรู้ความมีเอกลักษณ์ ของงานมากที่สุด รองลงมา คือความมีอิสระในการทำงาน ส่วนการรับรู้ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน และตัวงานอยู่ในระดับต่ำตามลำดับ

พยาบาลวิชาชีพรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับไม่ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ารับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านเวลา และด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีมากที่สุด รองลงมาคือด้านเวลาการทำงาน และด้านกายภาพ

พยาบาลวิชาชีพ ค่อนข้างมีความสุข หมายความว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ค่อนข้างมีอารมณ์ดี สนุกสนาน กระตือรือร้น เอาใจใส่ และรักในงานที่ทำ

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ส่วนอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี) จำนวนบุตร ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหนึ่งวัน จำนวนการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน การทำงานพิเศษ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ ดังนั้น ผลที่ได้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

ภาพรวมคุณลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05 ($r=0.287, 0.127$ และ 0.117 ตามลำดับ) ความสำคัญของงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05 ($r=-0.187, -0.208$ และ -0.274 ตามลำดับ) ดังนั้น ผลที่ได้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับ ปานกลางกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05 ($r=0.405$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด ($r=0.451$) รองลงมาคือ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงาน และด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05 ($r=0.252$ และ 0.143 ตามลำดับ) ดังนั้น ผลที่ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3

การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และความสำคัญของงานตามลำดับ สามารถอธิบายความผันแปรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้เพิ่มขึ้นได้ร้อยละ 32.00 ($R^2=0.32$) ดังนั้น ผลที่ได้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

จากสมมติฐานการวิจัยที่ 1 รายได้มีความสัมพันธ์กับความสุขเนื่องจาก เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิต จากผลการวิจัย พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 40,000 บาท จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ไม่ทำงานพิเศษ จึงอาจรู้สึกพอใจกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 40,000 บาท

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 คุณลักษณะงานในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ รายด้านพบว่า

ความสำคัญของงาน ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ และผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ

และความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ

เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพรับรู้คุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน และผลสะท้อนกลับจากตัวงานพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้อยู่ในระดับต่ำ การรับรู้คุณลักษณะงานแต่ละด้านมีทั้งระดับต่ำถึงปานกลาง และด้วยบริบทของการปฏิบัติงานของพยาบาลแต่ละงานการพยาบาลอาจทำให้การรับรู้คุณลักษณะงานมีความแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความสุขแตกต่างกัน

ความมีอิสระในการทำงาน ในลักษณะของงานที่ทำนั้นเปิดโอกาสให้ทำงานด้วยตัวเองหรือมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำนั้นเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดริเริ่มหรือคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจด้วยตนเอง

ความหลากหลายของงาน งานที่พยาบาลทำ ต้องการทักษะการทำงานในระดับที่ซับซ้อนหรือทักษะการทำงานในระดับสูง ขอบเขตของงานที่ต้องการให้ทำงานที่แตกต่าง หลายอย่างโดยใช้ความสามารถที่หลากหลาย

ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่พยาบาลทำ เป็นการทำงานทั้งหมดตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดงาน หรือทำงานส่วนเล็ก ๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งของงานทั้งหมด โดยมีผู้อื่นหรือใช้เครื่องมือเครื่องจักรร่วมทำเพื่อให้งานสำเร็จ และงานทำให้มีโอกาสมากขึ้นได้เสร็จสมบูรณ์เมื่อได้เริ่มทำงานตั้งแต่ต้น

ความสำคัญของงาน ผลการทำงานที่พยาบาลทำ ค่อนข้างมีผลต่อชีวิตและความผาสุกต่อคนอื่นจำนวนมากจากการทำงานที่ทำดีหรือไม่ดี

ผลสะท้อนกลับจากตัวงานที่ปฏิบัติ จากการทำงานด้วยตัวเองทำให้มีข้อมูลความสามารถในการทำงานโดยมีข้อกำหนดว่า งานที่ทำ ทำได้ดีหรือไม่ดีเพียงใดนั้นได้มาจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับงาน และ

ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพพบว่าระบบที่ปฏิบัติงานนำเสนอผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน โดยผู้เฝ้างานและเพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลว่าทำงานดีเพียงใด

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ด้านเวลาทำงาน และด้านกายภาพ มีความความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลาทำงานและด้านกายภาพ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพพบว่า มีระยะเวลาหยุดพักระหว่างปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่นตั้งแต่เริ่มทำงานจนสิ้นสุดการทำงาน โดยไม่รู้สึกรีบเร่งเกินไป ทำให้สนใจในงานที่ทำ งานสามารถทำให้สติปัญญาและจิตใจดีขึ้น

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 การรับรู้สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากหน่วยงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และความสำคัญของงาน สามารถอธิบายความผันแปรความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ได้ ร้อยละ 32.00 ส่วนการรับรู้สภาพแวดล้อมด้านเวลาทำงานไม่สามารถอธิบายความผันแปรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้ได้ แสดงว่ายังมีปัจจัยอื่นที่อาจมีผลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้อีกร้อยละ 68.00

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะระดับนโยบายสำหรับผู้บริหาร และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหาร ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลและหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

รายได้ น่าจะกำหนดนโยบายส่งเสริมการเพิ่มรางวัลเป็นตัวเงิน โดยเพิ่มรายได้ ให้พยาบาลวิชาชีพที่มีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความภูมิใจและความรู้สึกมีความสุขต่องานที่ปฏิบัติงาน

คุณลักษณะงาน น่าจะกำหนดนโยบายเพิ่มปริมาณงานเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการเพิ่มคุณค่าของงานเพื่อเพิ่มความสนใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน น่าจะกำหนดนโยบายส่งเสริมความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะการสร้างเสริมบรรยากาศใน การทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกผ่อนคลายสามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการทางร่างกายและจิตใจ และนโยบายตรวจวัดระดับเสียงทุกหน่วยงานอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ผู้บริหารทางการแพทย์

รายได้ พัฒนาโครงการส่งเสริมการเพิ่มรางวัลให้กับบุคลากรในองค์กร

คุณลักษณะงาน อบรมพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรใน การปฏิบัติงาน และจัดทำแผน วิธีการ และเทคนิคการเพิ่มคุณค่าในงานบุคลากรในการปฏิบัติงาน

การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประชุมเครือข่ายแต่ละหน่วยงาน เพื่อรวบรวมและแลกเปลี่ยนวิธีการสร้างความสุขของหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ และให้ความรู้ผู้บริหารเกี่ยวกับการตรวจวัดระดับเสียงในหน่วยงาน

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ หัวหน้าหอผู้ป่วย

รายได้ ดำเนินโครงการเพิ่มเงินรางวัลให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กร

คุณลักษณะงาน พัฒนาความสามารถบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มปริมาณงานที่ปฏิบัติ จัดการให้พยาบาลเรียนรู้งานที่กว้างขวางขึ้นและแตกต่างจากเดิมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงคุณค่าของงาน

การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสร้างความสุขในแต่ละหน่วยงาน โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน การดำเนินงานให้เกิดความสำเร็จ รวมทั้งข้อเสนอแนะในการเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากร และหาแนวทางในการแก้ไขเมื่อพบปัญหา หน่วยงานมีเสียงดัง เช่น การควบคุมเสียงที่แหล่งกำเนิด การควบคุมเสียง ที่ทางผ่าน การควบคุมเสียงที่ผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นเช่น สวัสดิการ หนี้สิน สิ่งอำนวยความสะดวกในโรงพยาบาล สถานการณ์บ้านเมืองปัจจุบัน เป็นต้น
2. ควรเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอื่น
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มประชากรอื่น เช่นกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนงาน กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนรายได้ เป็นต้น

FACTORS RELATED TO THE HAPPINESS OF REGISTERED NURSES IN AN AUTONOMOUS UNIVERSITY HOSPITAL

ARAYA KHAMSAKUN 5537948 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: BHUSITA INTARAPRASONG, Ph.D. (DEVELOPMENT ADMINISTRATION), JANYAPATTARA-ACHACJAI Sc.D. (BIOSTATISTICS)

EXTENDED SUMMARY

Background and Rationale

In the midst of the industrial and technological developments in the present day, human beings desire happiness in order to have a good quality of life in the changing society and environment. Work is an important factor that brings happiness to life. It is one of the daily life activities where we spend much more time than any other activity. In order to have a happy life, employees must be happy. Happiness in working is the emotion and satisfaction gained from working factors that make employees have creative ideas, working system development, commitment between human resources and the organization, including having encouragement while working. Persons evaluate situations by associating them with happiness and then they will avoid an issue that makes them unhappy and look for factors that make them happy. They will choose to do satisfying and happy activities. Good work characteristic is a factor that can motivate a person to be happy and would like to work on their job makes the result effective. When the job output is effective, it affects persons to want to do their job and create a good job that affects happiness in working.

Registered nurses comprise a large number of human resources compared to health personnel in other fields. It is a career that is important to health management

because at present people need access to health services. The changes in demography are increasing the quality and the number of senior citizens along with the changes in the treatment plans of people who have serious, chronic, and complicated illness, which need to avail of more health services. There is an imbalance between job obligations and the number of nurses including job characteristics of registered nurses that need to take care of patients 24 hours a day. They have to work in shifts that cause them to be exhausted and get bored in their job.

Schultz & Schultz (1998) mentioned that job implementation might be the cause of fatigue, boredom, and decrease in job satisfaction. Working environment perception is one factor that makes them satisfied or dissatisfied in working or makes them happy or unhappy in their work. Unhappiness may be manifested in many kinds of behaviour such as: absenteeism, turnover rate, or quitting from the job. It is a sign that human resources in the organization have started to have problems in their behaviour as mentioned above.

Registered nurses at an autonomous university hospital had a tendency to use their leaves, go to work late, and have a high turnover rate from 2008-2013. The high rate of turnover may have been the effect of the imbalance between job obligations and manpower rate of registered nurses. The autonomous university hospital is one of the departments in the academic level of the faculty of medicine and is one of the public hospitals that support nursing studies and research. The hospital educates registered nurses who will perform their job in the hospital. In the present day, there are other institutes that are open for registered nurse applicants. Therefore, the number of registered nurse personnel may not be enough and may create an imbalance with their duties if the autonomous university hospital cannot maintain registered nurses in their organization.

The researcher is interested in finding the association between happiness of working of registered nurses and personal factors, job characteristics, working environment awareness, for the benefit of human resource management, and to create happiness in the work of registered nurses.

Objectives

General Objective

To explain the association between personal factors, job characteristics, and working environment perception and working happiness of registered nurses at an autonomous university hospital.

Specific Objectives

1. Measure the working happiness of registered nurses at an autonomous hospital
2. Analyse the level of skills variety, task identity, task significance, task autonomy and task feedback, working condition perception, work schedule, and psychological and social work conditions of registered nurses at an autonomous university hospital
3. Analyse the association between skills variety, task identity, task significance, task autonomy and feedback from job itself, working condition awareness, work schedules, psychological and social work condition with working happiness of registered nurses at an autonomous hospital
4. Explain the variance of skills variety, task identity, task significance, task autonomy and feedback from job itself, working condition perception, work schedules, psychological and social work condition with working happiness of registered nurses at an autonomous university hospital.

Hypothesis

1. Age, education, average income per month, marital status, years of service, number of children, period of time spent on family activities, daily working hours, number of shifts in a month, and extra jobs are associated with working happiness of registered nurses at an autonomous university hospital.
2. Skills variety, task identity, task significance, task autonomy, feedback from work itself, and feedback from agents have a positive association with working happiness of registered nurses at an autonomous university hospital.

3. Working condition perception, work schedules, psychological and social work conditions have a positive association with working happiness of registered nurses at an autonomous university hospital.

4. Skills variety, task identity, task significance, task autonomy, feedback from work itself, and feedback from agents, working condition perception, work schedules, psychological and social work conditions can explain the variance of working happiness of registered nurses at an autonomous university hospital.

Research Variables

1. Independent variables are happiness according to the Oxford Happiness Questionnaire of Hills P & Argyle M. (2002).

2. Dependent variables are:

2.1 Personal factors which are age, education, average income per month, marital status, years of service, number of children, period of time having activities with family, daily working hours, number of shifts, characteristics of monthly shift, and extra job.

2.2 Job characteristics under Hackman & Oldham (1980), which are skills variety, task identity, task significance, and autonomy. Feedback from job means feedback from job itself and feedback from agents.

2.3 Work condition under the concept of Schultz & Schultz (1998) are working condition perception, work schedules, psychological and social working condition.

Literature Review

Happiness means the positive mental and emotional perception according to satisfaction with the expected lifestyle conditions that have self-value and create positive issues.

The Happiness Measurement Questionnaire was used in this research by translating from The Oxford Happiness Questionnaire of Hills, P. & Argyle, M. (2002).

It is a questionnaire that is used to measure happiness in working of registered nurses at an autonomous university hospital because it is a questionnaire that covers the assessment of their happiness.

Job characteristic means the character or pattern of the task that is important in performing the job that affects the achievement of the job that is being done.

This research used the concept of Hack and Oldham (1980) to explain job characteristics, which are:

1. Skills variety means differences in the abilities and implementation skills of a person. When the worker uses various skills in performing the job, it creates more awareness of the meaningfulness of the job.

2. Task identity means the process of working on the task from the beginning until the end. The implementer can identify what is the task and produces a complete and visible job outcome.

3. Task significance means the degree to which a task is perceived as important and affects the life of the people in the organization such as affecting the psychological and physical well being of others, wherever they are in the organization.

4. Job autonomy means the degree of independence while working in the aspects of decision making and planning the work procedures, setting the working schedule, etc. The worker can decide to use his creative ideas rather than just follow the instructions of the superior or follow working procedures. Job autonomy will make the worker responsible for the success or failure of the task and have more responsibility for the outcomes of the task.

5. Feedback means the worker who has direct responsibility receives direct information about the effectiveness of his performance and receives recommendations for improving his performance. Two kinds of feedback are: feedback from job itself and feedback from agent.

This research adapted the Job Diagnostic Survey (JDS) of Hack & Oldham (1980) to assess job characteristics of registered nurses at an autonomous university hospital.

Working condition perception means the condition of anything that surrounds the worker, whether physically or mentally. This research used the concept of Schultz & Schultz (1998). They divided the components of the working environment that could be perceived mentally and physically, and then transferred the implementation results, which are:

1. Physical working conditions means how a person feels about anything that is around the working area such as: ventilation and temperature, sound, color, and brightness, that are appropriate and are not obstacles to the performance of a job including the design of the working space, conditions and amount of equipment, machine and working equipment should be sufficient and convenient for performing a job, and satisfaction of convenience issues.
2. Work schedule means a person feels that his working period is appropriate everyday and can be flexible overall, and he feels that break time is appropriate and is associated with his physical and mental needs.
3. Perception in psychological and social working conditions means the person feels that he is having fun while doing his job.

Methodology

This research is an explanatory research with cross-sectional study to explain the association of individual factors, job characteristics, and working environment perception that are related to working happiness of registered nurses at an autonomous university hospital.

Sample group in the research were composed of 394 registered nurses at implementer level at an autonomous university hospital. This research used simple random sampling to select the sample group. Data were collected by questionnaires that passed quality inspection tools. The validity of content was inspected by 3 academic experts to adjust the language and contents of the questionnaires. Reliability of the tools was tested among the registered nurses who worked at Siriraj hospital. The value of Cronbach's alpha co-efficient of job characteristics, happiness, and perception of working environment were 0.910, 0.896, and 0.892 respectively.

The questionnaire was divided into 4 sections: 1) Job Characteristics that were translated from the Job Diagnostic Survey (JDS) using the concept of Hackman and Oldham (1980) that are: skills variety, job identity, task significance, job autonomy, and feedback. The questionnaire had 18 questions that were ranked into 7 levels. The standard score definition was divided into 5 levels as follows: average from 1.00-2.20 meant very low, average from 2.21 - 3.40 meant low level, average from 3.41 - 4.60 was moderate level, average from 4.60 - 5.80 was high level, and average from 5.81-7.00 meant very high level. 2) Working Environment Perception questionnaire was adapted and translated from the concept of Schultz & Schultz (1998) which consisted of: physical working conditions, work schedule, psychological and social working conditions. The questionnaire had a total of 14 questions. The answers were ranked into 5 levels. Score definition of working conditions was divided into 3 levels as follows: average from 1.00 - 2.33 was not too good level, average from 2.34 - 3.67 was moderate level, and average from 3.68 - 5.00 was good level. 3) Happiness Questionnaire that was translated from The Oxford Happiness Questionnaire using the concept of Hills P & Argyle M. (2002). The questionnaire had 29 questions. The answers were ranked into 6 levels. Definition of happiness score was divided into 7 levels: average from 1.00 - 1.71 meant not happy at all, average from 1.72 - 2.43 was happy sometimes, average from 2.44 - 3.15 was unhappy, average from 3.16 - 3.87 was happy, 3.88 - 4.59 meant quite happy, average from 4.60 - 5.31 was very happy, and average from 5.32-6.00 was the happiest. 4) Personal Factors Questionnaire had 12 questions: age, education, average income per month, marital status, years of service, number of children, period of time spent on family activities, daily working period, number of shifts in a month, character of work in a shift in a month, extra job, and nursing department. The researcher sent out 394 questionnaires and 359 questionnaires or 90.89 % were returned. 345 questionnaires or 87.34% were used for data analysis. Data were analyzed by explanatory statistics, frequency, percentages, mean, standard deviation, inferential statistics such as: chi square test, Pearson's product moment correlation co-efficient, and multiple regression analysis.

Results

345 registered nurses: Majority of them were 25-39 years old with a bachelor's degree and average income between 20,001 - 30,000 per month. They had service period from 1 -10 years. They were single and no children. Period of time spent with family was less than 5 days per month. Daily working period was 8-16 hours per day, working 21-25 shifts per month. Shift work was in the morning, afternoon, and night shifts. Most of them had no extra job.

Registered nurses who worked at the autonomous university hospital perceived job characteristics at low level. In the aspects of job characteristics, it was revealed that they perceived job identity the most, next was job autonomy, skills variety, task significance, feedback, and job itself at low level.

Registered nurses perceived working environment at a not good level. As each individual aspect was evaluated, it was revealed that physical working conditions, work schedule, and psychological and social working condition were in the not good level, especially psychological and social working condition was the not good level the most, next were work schedule and physical working conditions.

Registered nurses were quite happy means registered nurses at an autonomous university hospital were quite happy, enjoyed their job, were enthusiastic, paid attention in working, and loved their job.

Average income per month was associated with working happiness of registered nurses in terms of age, education, marital status, years of service, number of children, period of time spent for family activities, daily working hours, number of shifts, characteristics of monthly shifts, and extra job were not associated with working happiness of registered nurses at an autonomous university hospital. The results were not in accordance with hypothesis 1.

Overall picture of job characteristics had no association with working happiness of registered nurses at an autonomous university hospital. Upon evaluation of each aspect, it was found that job autonomy, skills variety, and job identity had a significant positive low-level association with working happiness of registered nurses at an autonomous university hospital, $p \leq 0.05$ ($r=0.287$, 0.127 and 0.117) respectively. Feedback from job itself and feedback from agent had a significant negative low level association with working happiness of registered nurses at an autonomous university

hospital, ≤ 0.05 ($r = -0.187, -0.208$ and -0.274) respectively. The results did not agree with hypothesis 2.

Working environment perception overall had a significant moderate positive association with working happiness of registered nurses at an autonomous university hospital ≤ 0.05 ($r = 0.405$). Upon consideration of individual aspects, each aspect revealed that working environment perception in psychological and social working conditions had the highest moderate positive association with working happiness of registered nurses ($r = 0.451$), next was work schedule and physical working condition which had a significant low-level positive association with working happiness of registered nurses at an autonomous university hospital ≤ 0.05 ($r = 0.252$ and 0.143 respectively). The results did not support hypothesis 3.

Psychological and social working conditions, job autonomy, feedback from job itself and feedback from agent, and physical working conditions could explain the variance of working happiness of registered nurses at an autonomous university hospital at 32.00% ($R^2 = 0.32$). The results did not support hypothesis 4.

Discussion

Hypothesis 1: Income is associated with happiness because it is necessary for daily life. According to the results, registered nurses had an average income of less than or equal to 40,000 baht. They were happier than the ones who had average income per month more than 40,000 baht.

Hypothesis 2: Job characteristics in the overall picture had no association with working happiness of registered nurses. If each aspect is scrutinized individually it can be seen that task significance, feedback from job itself, and feedback from agent has a negative association with working happiness of registered nurses. Job autonomy, skills variety, and task significance had a positive association with working happiness of registered nurses.

Registered nurses perceived job characteristics in job identity and job autonomy at a moderate level. Skills variety, task significance, feedback from agent and feedback from job itself of registered nurses were at a low level. Job characteristics perception was at low to moderate level. Context of nursing implementation of each

nursing job made them perceive different job characteristics that affected their happiness differently.

Job autonomy: Job characteristics of registered nurses made them open to do the job by themselves or be free in their work. The job provided them with an opportunity to have their own creative ideas or be able to analyse and make decisions.

Skills variety: They needed working skills in the complicated level or high skill level of working. Scopes of works made them work differently from others by using a variety of skills.

Job identity: The jobs that registered nurses were doing were from beginning to the end, or they were doing small jobs that were part of a big job with other employees and using equipment to produce a complete job.

Task significance: The result of the jobs that registered nurses were doing affected human lives and the happiness of many people according to good or bad implementation.

Feedback from job itself: The registered nurses performed the job by themselves, it made them know their capacity in their job, but there is a rule that how good they are comes from their colleagues or supervisors.

Feedback from agent made registered nurses know that the hospital presented feedback from supervisors and colleagues by providing information on how good is their work.

Hypothesis 3: Working condition perception overall had a moderate positive association with working happiness of registered nurses in terms of working condition. Psychological and social condition, work schedules, and physical working condition had a moderate positive association with work schedule and physical working condition because registered nurses knew that break time while they were working was very important. Work was flexible from the beginning until the end. They were enjoying their job, which made them more intelligent and gave them a good frame of mind.

Hypothesis 4: Psychological and social working conditions, job autonomy, feedback from agent, physical working condition, and task significance could account for 32.00% of working happiness of registered nurses at an autonomous university hospital. Work schedule could not explain the variance in working happiness of

registered nurses at this autonomous university hospital. It means that there were other factors that had an indirect effect on 68% of the working happiness of registered nurses at this autonomous university hospital.

Recommendations

Based on the research topic “Factors related to the happiness of registered nurses in an autonomous university hospital”. The researcher has the following policy administrative and policy recommendations:

1. Policy recommendations: Hospital administrators and head nurses should:

Income: Set up a promotion policy to provide monetary rewards to increase the income of registered nurses who work effectively in order to build up their pride and be happy to work in their jobs.

Job characteristics: Establish a policy to increase job quantity to increase the skills of human resources in working and provide support to increase job enrichment to add job interest in the organization.

Working Conditions: Establish a *Happy Workplace* policy especially in terms of the working atmosphere to make employees relax, be able to physically and mentally adjust themselves to their work appropriately. Feedback should also be collected from the departments at least once a year.

2. Academic recommendations: Nursing administrators should:

Income: Develop a promotion and awards project to increase rewards for the human resources in the organization.

Job characteristics: Conduct training to develop the potential and abilities of the human resources at work and to help improve planning methods, to increase the value of the performance of the personnel.

Working conditions: Hold network meetings in each department to collect and exchange the *Happy Workplace* method from successful departments and train administrators to measure the noise in the department.

3. Operation recommendations

Income: Implement projects to increase rewards for the human resources, to make them happier.

Job characteristics: Develop the ability of human resources to increase job quantity by allowing registered nurses to learn the job broadly and differently from before so that they will perceive job value.

Working conditions: Promote exchange of ideas in the *Happy Workplace* project by exchanging working experiences and successful implementation including suggestions to promote working happiness of human resources and methods of finding solutions to the problems that they are facing in the noisy departments such as: controlling the origin of the noise and voice control through the workers.

Recommendations for Future Research

1. There should be a study of other factors such as: benefits, debt, convenience devices in the hospital, and country crisis.
2. Comparison with other autonomous university hospitals.
3. Study other populations such as: university employee group, university employee group support, etc.

บรรณานุกรม

1. Fisher CD. Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*. 2009; 22(1): 12-23.
2. ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. องค์การแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ. วารสารหมอชาวบ้าน. 2551.
3. นิสารัตน์ ไวยเจริญ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท
ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่). วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี. 2554; 22(2): 273-88.
4. ริชาร์ด เลยาร์ด และคณะ. ความสุข หลากหลายข้อค้นพบของศาสตร์ใหม่แห่งความสุข. กรุงเทพฯ-
มหานคร: สำนักพิมพ์สวนเงินมีมา; 2551.
5. Hackman JR, Oldham GR. *Work redesign*: Addison-Wesley; 1979.
6. เรมวณ นันทสุภวัฒน์. การผลิตกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ของสถาบันการศึกษา
พยาบาลในประเทศไทย. วารสารสภาการพยาบาล 2551; 23(4): 41-53.
7. Schultz D, Schultz SE. *Work condition. Psychology & work today an Introduction to industrial
and organizational psychology*. 7th ed.: prentice-hall New Jersey; 1998.
8. จุริรัตน์ สายสมบัติ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2555; 24(3):
92-106.
9. ศิริพร จิรวัฒน์กุล และคณะ. ความสุขกับความพึงพอใจอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย. วารสารสภา
การพยาบาล 2555; 27(4): 26-42.
10. ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. ความสุขในที่ทำงาน. วารสารนักบริหาร *Executive journal* 2553; 30(1).
11. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีมหาวิทยาลัยมหิดล; 2551-2555.
12. Hill P, Argyle M. The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement
of psychological well-being. *Personality and Individual Differences* 2002; 33: 1073-
1082.
13. ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตย-
สถาน; 2546.
14. ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล. ความสุขกับการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานของมนุษย์.
นครปฐม: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล; 2553.

15. ปิยธิดา ตรีเดช. ความสุขกับสุขภาพขมอมองของนักศึกษาปี 4 คณะสาขารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารสาขารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล 2552; 39(2): 157.
16. อภิชัย มงคล และคณะ. ดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทย. ขอนแก่น: โรงพิมพ์พระธรรมจันทร์; 2550.
17. แอล รอน ฮับบาร์ด. หนทางสู่ความสุข แนวทางตามสามัญสำนึกเพื่อการใช้ชีวิตที่ดีขึ้น: มูลนิธิ The way to happiness foundation international; 2551.
18. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล; 2555.
19. นพมาศ อึ้งพระ. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2553.
20. Veenhoven R. Advances in understanding happiness. Revue Quebecoise de Psychologies 1997; 18: 29-74.
21. Diener, Oishi, Lucas. Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluation of life. Annual Review Psychology 2003; 54: 403-25.
22. Manion J. Joy at Work: Creating a Positive Work Place. Journal of Nursing Administration 2003; 33(12): 625-55.
23. Argyle M. The psychology of happiness. 3rd ed. London: Methuen; 2002.
24. ชัชมน วรรณพิน. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้ของรัฐ. รามาธิบดีสาร 2555; 18(1): 9-12.
25. Dalai Lama, Howard C Cutles. The Art of Happiness: a handbook for living. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต; 1998.
26. นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. ความสุขในองค์กร. ความสุขกับการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานของมนุษย์. นครปฐม: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง; 2553.
27. Carr A. Positive Psychology: the science of happiness and human strengths. New York: Routledge; 2004.
28. Argyle M. The psychology of happiness. London: Routledge; 2001.
29. ประเวศ ดันติพิวัฒนกุล และคณะ. คู่มือสร้างสุขระดับจังหวัด. นนทบุรี: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย; 2554.
30. Argyle M, Martin M, Crossland J. Happiness as a function of personality and social encounters. In J P Forgas, & J M Innes (Eds.). Recent advances in social psychology: An international perspective 1989: 189-203.

31. Furnham A & Brewin C R. (1990). Personality and happiness. *Personality and Individual Differences*, 11, 1093-1096.
32. Joseph S, Lewis CA. The Depression-Happiness Scale: Reliability and validity of a bipolar self-report scale. *Journal of Clinical Psychology* 1998; 54: 537-44.
33. Sanchez CJ. El bienestar psicologico subjective: Escalas de evaluacion. *Boletin de Psicologia Spain* 1998; 43: 25-51.
34. Valiant GL. Life events, happiness and depression: The half empty cup. *Personality and Individual Differences* 1993; 15: 447-453.
35. Francis LJ, Brown LB, Lester D, Philipchalk R. Happiness as stable extraversion: A cross-cultural examination of the reliability and validity of the Oxford happiness inventory among student in the UK, USA, Australia, and Canada. *Personality and Individual Differences* 1998; 24: 167-171.
36. Francis LJ, Katz YG. Internal consistency reliability and validity of the Hebrew translation of the Oxford happiness inventory. *Psychological Reports* 2000; 87: 193-196.
37. Lu L, Shin JB. Personality and happiness: Is mental health a mediator? *Personality and Individual Differences* 1997; 22: 249-256.
38. Beck T, Ward CH, Mendelson M, Hock J, Erbaugh J. An inventory for measuring depression. *Archives of General Psychiatry* 1961; 7: 158-216.
39. พรณิภา สืบสุข. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หรือผู้ปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต] (สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). กรุงเทพมหานคร: คณะพยาบาลศาสตรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2548.
40. ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2551.
41. Schermerhorn JR. Managing organization behavior essentials. New York: John Wiley and Sons; 1996.
42. นิติพล ภูตะโชติ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2556.
43. รังสรรค์ ประเสริฐศรี และคณะ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด; 2554.

44. อัจฉรัช อุยะพัฒน์. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานกับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤติโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2553; 22 (1-3): 131-143.
45. รังสิมา มั่นใจอารย์. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร; 2550.
46. นิตยา และคณะ. อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมในการทำงานและแรงสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี; 2555.
47. วิทยา อยู่สุข. อาชีวนามัยและความปลอดภัย. กรุงเทพมหานคร: หจก. เบสท์ กราฟฟิค เพรส; 2552.
48. สุชาดา รัชกุล. สภาพแวดล้อมของสถาบันการศึกษา ปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล. วารสารการศึกษา; 2547.
49. ชุตติมา มาลัย. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต] (สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2537.
50. รายงานประจำปี 2556 คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
51. คณะอนุกรรมการจริยธรรม. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: สภาการพยาบาล; 2545.
52. กองการพยาบาล. การประกันคุณภาพการพยาบาลในโรงพยาบาล: งานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข; 2544.
53. Ed Diener et al. Subjective Well-being. The Science of Happiness and Life Satisfaction; 2002: 63-70.
54. ภูษงค์ ไชยชิน. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลขนาด 60 เตียง จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารการแพทย์โรงพยาบาลศรีสะเกษ สุรินทร์ บุรีรัมย์ 2555; 27(3): 263-276.
55. Charlotta, et al. The creative class, post-industrialism and the happiness of nation. Cambridge Journal of regions, Economy and Society 2011: 1-13.
56. Takashi Oshio, et al. Inequality and Happiness in Urban China. Economics Bulletin 2008; 23(4): 1-10.

57. Daniel M, et al. Economic Freedom and Happiness. Cato Journal 2011; 31(2): 237-254.
58. ลักขมี สุดดี. แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันที่ต้ององค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง. วารสารเกื้อการุณย์ 2555; 19(2): 42-56.
59. นภาพร รักภกา. ความสุขในการทำงาน: มุมมองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา. วารสารสมาคมเวชศาสตร์ป้องกันแห่งประเทศไทย 2554; 1(2): 175-182.
60. กาญจน์ พันธุ์ไพโรจน์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 20(5): 379-88.
61. ชุศรี มโนการ. การศึกษาองค์ประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ. วารสารการพยาบาล 2550; 22(2): 57-71.
62. กุณาชา และคณะ ก. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไปเขต 3. วารสารการพยาบาลและการศึกษา 2556; 6(1): 130-142.
63. พิสมัย แจ่มสุทธีรวัดน์. สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง. วารสารการพยาบาล 2551; 23(1): 87-99.
64. Bernard Ra. Fundamental of Biostatistics. 5th ed; 2000.
65. ปภาวดี เหล่าพานิชย์เจริญ. ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามารับดี [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต] (สาขารณสุขศาสตร์) กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2553.
66. Nunnally JC. psychometric theory. newyork: McGraw-Hill; 1994.
67. Erickson J, et. al. The value of collaborative governance staff empowerment. journal of Nursing Administration 2003; 33(2): 96-104.
68. กมลรัตน์ กุณราชา และคณะ. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขต 3. การพยาบาลและการศึกษา 2556; 6(1): 139.
69. ช่อทิพย์ บุญทล. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับ ตติยภูมิ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร[วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต] (สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2555.

70. วิภาดา แก้วนิมชัยศรี. ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัด บึงกาฬ. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal 2556; 6(2): 509-510.
71. เมธี วงศ์วีรพันธุ์. ความสุขของบุคลากรทางสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดเชียงใหม่. จิตวิทยาคลินิก 2556; 44(1): 10.
72. ลักษณ์า ศิริถิรกุล และคณะ. คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี 2556; 24(1): 18.
73. สุภาวดี ทองบุญส่ง. ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal 2556; 6(2): 548.
74. สุรมงคล นิมจิตต์ และคณะ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารวิชาการ คณะบริหารธุรกิจ 2557; 9(2): 123-124.
75. คามรัมย์ รัตนนาคินทร์. ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขของเภสัชกร โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal 2557; 1(4): 28.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. มณี อากานันท์กุล
อาจารย์ประจำสาขาการพยาบาลพื้นฐาน โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพ สุวรรณเวช
อาจารย์ประจำสาขาเวชศาสตร์ทั่วไปและฉุกเฉิน
โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ดร.มาลาตี รุ่งเรืองศิริพันธ์
อาจารย์ประจำสาขาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต
โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ภาคผนวก ข

จริยธรรมวิจัย



คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
๒๗๐ ถนนพระราม ๖ แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กทม. ๑๐๔๐๐
โทร. (๐๒) ๒๕๐๑-๑๐๐๐

Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University.
270 Rama VI Road, Ratchathewi, Bangkok 10400, Thailand
Tel. (662) 201-1000

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

เลขที่ ๒๕๕๗/๒๙๔

ชื่อโครงการ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
เลขที่โครงการ/รหัส	ID ๐๕-๕๗-๕๗ ย
ชื่อหัวหน้าโครงการ	นางสาวอารยา ขำสกุล
ที่ทำงาน	ฝ่ายการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับแนวปฏิบัติฯ เหล่าซึ่ง
จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

ลงนาม

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในคน

(ศาสตราจารย์ แพทย์หญิงดวงฤดี วัฒนศิริชัยกุล)

ลงนาม

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ประทีป อภิประเสริฐสวัสดิ์)

วันที่รับรอง

๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗

ระยะเวลาในการศึกษา

๓ เดือน



คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
๒๗๐ ถนนพระราม ๖ แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กทม. ๑๐๔๐๐
โทร. (๐๒) ๒๐๑-๑๐๐๐

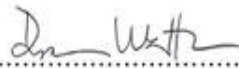
Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University.
270 Rama VI Road, Ratchathewi, Bangkok 10400, Thailand
Tel. (662) 201-1000

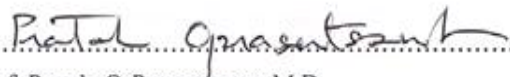
Documentary Proof of Ethical Clearance
Committee on Human Rights Related to Research Involving Human Subjects
Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University

MURA2014/294

Title of Project	Factor Related The Happiness of Registered Nurse in Government University Hospital
Protocol Number	ID 05-57-57
Principal Investigator	Miss. Araya Khamsakun
Official Address	Nursing Services Department Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital Mahidol University

The aforementioned project has been reviewed and approved by the Committee on Human Rights Related to Research Involving Human Subjects, based on the Declaration of Helsinki.

Signature of Secretary Committee on Human Rights Related to Research Involving Human Subjects	 Prof. Duangrudee Wattanasirichaigoon, M.D.
---	---

Signature of Chairman Committee on Human Rights Related to Research Involving Human Subjects	 Prof. Pratak O-Prasertsawat, M.D.
--	--

Date of Approval	June 17, 2014
------------------	---------------

Duration of Study	3 Months
-------------------	----------

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลรามาริบัติ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะงาน	จำนวน 18 ข้อ
ส่วนที่ 2 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน 13 ข้อ
ส่วนที่ 3 ความสุข	จำนวน 29 ข้อ
ส่วนที่ 4 ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 12 ข้อ

โปรดอ่านคำชี้แจงของแบบสอบถามแต่ละส่วนให้เข้าใจก่อนตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะงาน

ตอนที่ 1

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่า ข้อความใดตรงกับคุณลักษณะงานที่ท่านทำในปัจจุบันสามารถเลือกตอบได้ 7 ระดับ โดยวงกลม O ล้อมรอบตัวเลข 1-7 เพียงตัวเลขเดียวเท่านั้น โดยเลือกตัวเลขที่อธิบายคุณลักษณะงานที่ท่านทำ ให้ตรงกับงานที่ท่านทำในปัจจุบันให้มากที่สุด

1. ท่านมีอิสระในการทำงาน โดยขอบเขตของงานอนุญาตให้ท่านตัดสินใจด้วยตนเองถึงวิธีการทำงาน

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

น้อยมาก :	มีอิสระปานกลาง :	มากที่สุด :
งานนี้เกือบไม่มีโอกาสที่ จะให้พูดว่าควรทำงาน อย่างไรหรืองานจะเสร็จ เมื่อไหร่	งานหลายสิ่งมีมาตรฐานอยู่แล้ว และไม่อยู่ภายใต้การควบคุมของ ท่าน แต่ท่านสามารถตัดสินใจใน บางเรื่องได้	งานนี้ท่านสามารถรับผิดชอบเกือบ ทั้งหมดและสามารถที่จะตัดสินใจใน งานที่ท่านทำได้

2. งานที่ท่านทำ เป็นการทำงานทั้งหมดตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดงาน หรือทำงานส่วนเล็กๆที่เป็นส่วนหนึ่งของงานทั้งหมด โดยมีผู้อื่นหรือใช้เครื่องมือเครื่องจักรร่วมทำเพื่อให้งานสำเร็จ

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

งานของท่านเป็นแค่ส่วนเล็กๆ ของงานทั้งหมด ผลงานที่ทำไม่ ปรากฏให้เห็นในงานที่เสร็จสมบูรณ์	งานของท่านเป็นส่วนหนึ่งของงาน ทั้งหมด ผลงานจะปรากฏให้เห็นเป็น ส่วนหนึ่งของงานที่เสร็จสมบูรณ์	งานของท่านครอบคลุมทั้งหมด ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นงาน ผลงานปรากฏให้เห็นเด่นชัดใน งานที่เสร็จสมบูรณ์
---	--	--

3. ขอบเขตของงานที่ท่านทำ ต้องการให้ทำงานที่แตกต่างหลายอย่างโดยใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

น้อยมาก : งานนี้ต้องการให้ท่านทำเป็นประจำ ในสิ่งที่ซ้ำแล้วซ้ำอีก	มีความหลากหลายปานกลาง	มากที่สุด : งานนี้ต้องการให้ท่านทำหลายสิ่ง หลายอย่างด้วยทักษะและความ สามารถในหลากหลายด้าน
--	-----------------------	--

4. งานของท่านมีความหมายและความสำคัญตรงที่ผลการทำงานของท่านค่อนข้างมีผลต่อชีวิตและความผาสุกของคนอื่น

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

ไม่มีความสำคัญมากนัก: ผลจากการทำงานของท่านไม่ได้มี ความสำคัญและส่งผลกระทบต่อผู้อื่น	มีความสำคัญปานกลาง	มีความสำคัญมาก : ผลจากการทำงานของท่านมี ความสำคัญและส่งผลกระทบต่อ ผู้อื่นหลายอย่าง
---	--------------------	---

5. หัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานของท่านบอกให้ท่านทราบว่าท่านทำงานได้ดี

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

น้อยมาก : คนส่วนใหญ่ไม่เคยที่จะบอกว่าท่าน ทำงานได้ดีอย่างไร	ปานกลาง : บางครั้งมีคนบอกกล่าวให้ท่าน ทราบว่างานที่ท่านทำนั้นดี อย่างไร	มากที่สุด : หัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานได้บอก กล่าวให้ท่านได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอ ถึงผลงานที่ท่านทำว่าดีอย่างไร
---	--	--

6. การทำงานด้วยตัวเองจะทำให้ท่านมีข้อมูลความสามารถในการทำงานของท่าน โดยมีข้อกำหนดว่างานที่ท่านทำ ท่านทำได้ดีหรือไม่ดีเพียงใดนั้น ได้มาจากเพื่อนร่วมงานหรือจากผู้อื่นที่ทำงาน

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

น้อยมาก :

ปานกลาง :

มากที่สุด :

งานของท่านมีการกำหนดไว้แล้ว	บางครั้งงานที่ท่านทำ ทำให้ท่าน	งานที่ท่านทำ ท่านทราบผลจาก
ท่านสามารถทำงานได้โดยไม่ต้อง	ทราบหรือบางครั้งไม่ทราบผลถึงผล	การทำงานว่า ท่านทำงานได้ดี
ทราบว่าท่านทำได้ดีหรือไม่	จากการทำงานของท่านว่าดีเพียงใด	เพียงใด อย่างสม่ำเสมอ

ตอนที่ 1.2

คำชี้แจง โปรดเขียนหมายเลขในช่องว่างเพียงข้อละ 1 หมายเลขเท่านั้น

โดยพิจารณาให้ตรงกับคุณลักษณะงาน ที่ท่านทำในปัจจุบันมากที่สุด

- | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------------------|-----------|--|----------|-------------|--------|------------------|
| ไม่ตรง
ที่สุด | ไม่ตรงมาก | ไม่ตรง
เล็กน้อย | ไม่แน่ใจ | ตรงเล็กน้อย | ตรงมาก | ตรงมาก
ที่สุด |
| | 1. | งานที่ท่านทำ ต้องการทักษะการทำงานที่ซับซ้อนหรือทักษะการทำงานในระดับสูง | | | | |
| | 2. | งานของท่านเป็นงานที่ถูกจัดเตรียมไว้แล้ว ดังนั้นท่านจึงไม่มีโอกาสทำงานทั้งหมดตั้งแต่ต้นจนจบงาน | | | | |
| | 3. | จากการทำงานของท่าน ท่านสามารถมีโอกาที่จะทราบหรือประเมินได้ว่าท่านทำงานได้ดีเพียงใด | | | | |
| | 4. | งานของท่านเป็นงานที่ค่อนข้างง่าย และทำซ้ำ ๆ | | | | |
| | 5. | ผู้อื่นที่ทำงานและเพื่อนร่วมงานของท่านเกือบที่จะไม่เคยให้ข้อมูลท่านเลยว่า ท่านทำงานดีเพียงใด | | | | |
| | 6. | งานที่ท่านทำ มีผลต่อคนอื่นจำนวนมากจากการทำงานของท่านที่ทำดีหรือไม่ดี | | | | |
| | 7. | งานที่ท่านทำนั้น ไม่เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดริเริ่ม หรือคิดวิเคราะห์ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง | | | | |
| | 8. | ผู้อื่นที่ทำงานมักจะบอกให้ท่านรู้บ่อยๆว่า ผู้ที่เขาคิดเห็นอย่างไรต่อการทำงานของท่าน | | | | |
| | 9. | งานของท่านทำให้ท่านมีโอกาทำงานได้เสร็จสมบูรณ์เมื่อท่านได้เริ่มทำงานตั้งแต่ต้น | | | | |
| | 10. | งานที่ท่านทำ ช่วยให้สามารถประเมินตนเองได้ว่าท่านทำงานได้ดีขนาดไหน ผลงานนั้นออกมาดี เพียงใด | | | | |
| | 11. | งานที่ท่านทำนั้นเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานด้วยตนเองหรือมีอิสระในการทำงาน | | | | |
| | 12. | งานที่ท่านทำไม่ค่อยสำคัญมากในโครงการหรือแผนงานกว้างๆ | | | | |

ส่วนที่ 2 การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน
คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ใจ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ที่ตั้งสถานที่ปฏิบัติงานของท่าน ส่งผลต่องานของท่าน				
2. บริเวณที่ท่านปฏิบัติงาน มีแสงสว่างเพียงพอ				
3. เสียงดังเป็นอุปสรรคต่องานของท่าน				
4. ท่านมีอุปกรณ์การปฏิบัติงานที่เพียงพอ				
5. อุณหภูมิในสถานที่ปฏิบัติงานส่งผลต่องานของท่าน				
6. ท่านมีระยะเวลาหยุดพักระหว่างปฏิบัติงาน				
7. ท่านสามารถเลือกเวลาพักระหว่างปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม				
8. การทำงานมีความยืดหยุ่น ตั้งแต่เริ่มทำงานจนสิ้นสุดการทำงาน				
9. การทำงานล่วงเวลาของท่านเหมาะสม				
10. จำนวนชั่วโมงในการทำงานของท่านเหมาะสม				
11. ท่านรู้สึกเมื่อยล้าจากงานที่ทำ				
12. งานของท่านสามารถทำให้เสียปัญญาและจิตใจของท่านอย่าง				
13. ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย ทำให้ท่านไม่สนใจในงานที่ทำ				

ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย เล็กน้อย	ไม่เห็น ใจ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านรู้สึกไม่ค่อยพอใจในสิ่งที่ท่านเป็นอยู่					
2. ท่านสนใจในผู้คนรอบข้างเป็นอย่างมาก					
3. ท่านรู้สึกว่าชีวิตเป็นสิ่งมีค่า					
4. ทุกคนในที่ทำงานทำให้ท่านรู้สึกอบอุ่น					
5. ท่านแทบไม่เคยตื่นนอนแล้วรู้สึกอ่อนล้า					
6. ท่านคิดว่าในอนาคตท่านไม่ได้สวยงามเสมอไป					
7. ท่านพบว่า ส่วนใหญ่สิ่งต่าง ๆ เป็นเรื่องตลกขบขัน					
8. ท่านมักจะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เสมอ					
9. ชีวิตเป็นสิ่งที่ดี					
10. ท่านไม่ได้คิดว่าโลกนี้น่าอยู่					
11. ท่านหัวเราะบ่อย					
12. ท่านพอใจทุกสิ่งในชีวิตของท่าน					
13. ท่านไม่เคยคิดว่าตนเองมีเสน่ห์					
14. มีช่องว่างระหว่างสิ่งที่ท่านอยากทำ และสิ่งที่ท่านได้ทำลงไป					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย เล็กน้อย	ไม่เห็น ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
15. ท่านมีความสุขมาก					
16. ท่านพบความสุขภายในบางสิ่งบางอย่างที่ท่านทำ					
17. ท่านทำให้ผู้อื่นรำเริงอยู่เสมอ					
18. ท่านสามารถทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างลงตัวพอติดตามที่ต้องการ					
19. ท่านรู้สึกว่าคุณไม่สามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตได้					
20. ท่านรู้สึกว่า ท่านสามารถยอมรับสิ่งใด ๆ ได้					
21. ท่านรู้สึกว่า ตนเองกระตือรือร้น					
22. ท่านมีความสุขและความภาคภูมิใจเป็นประจำ					
23. การตัดสินใจเป็นเรื่องยาก ทำให้ท่านรู้ว่าการตัดสินใจไม่ใช่เรื่องง่าย					
24. ท่านไม่ค่อยแน่ใจในความหมายและเป้าหมายของชีวิต					
25. ท่านรู้สึกว่า ท่านมีพลังมาก					
26. ท่านมักจะพบแต่เหตุการณ์ดีๆ ที่มีอิทธิพลกับชีวิตเสมอ					
27. ท่านไม่สนุกสนานกับผู้คนรอบข้าง					
28. ท่านไม่รู้สึกว่า ท่านมีสุขภาพดี					
29. ท่านไม่เคยจำเหตุการณ์ที่ทำให้ท่านมีความสุขเลย					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน

1. อายุ (ปี) ☐ น้อยกว่า 25 ☐ 25-30 ☐ 31-35 ☐ มากกว่า 35
2. ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ สูงกว่าปริญญาโท
3. รายได้ต่อเดือน (บาท) ☐ น้อยกว่า 20,000 ☐ 20,001-30,000 ☐ 30,001-40,000 ☐ มากกว่า 40,000
4. สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ หม้าย ☐ สมรส ☐ 21-30 ☐ มากกว่า 30
5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี) ☐ น้อยกว่า 1 ☐ 1-10 ☐ มากกว่า 4
6. จำนวนบุตร (คน) ☐ ไม่มี ☐ 1-2 ☐ 3-4 ☐ 5-10 ☐ 11-15
7. ระยะเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว (วัน/เดือน) ☐ น้อยกว่า 5 ☐ 5-10 ☐ 11-15
8. ในระยะเวลาหนึ่งวันท่านทำงาน.....ชั่วโมง ☐ น้อยกว่า 8 ☐ 8-16 ☐ มากกว่า 16
9. จำนวนเวลาที่ขึ้นในหนึ่งเดือน (เวร) ☐ น้อยกว่า 15 ☐ 15-20 ☐ 21-25 ☐ มากกว่า 25
10. ลักษณะการขึ้นเวรในหนึ่งเดือน ☐ ขึ้นเฉพาะเวรเช้า ☐ ขึ้นทั้งเวร เช้า บ่าย ดึก ☐ ในที่ทำงานปัจจุบัน
11. ทำงานพิเศษอื่นหรือไม่ ☐ ไม่ทำ ☐ ทำที่..... ☐ ที่อื่น ☐ ทั้งในที่ทำงานปัจจุบันและที่อื่น
12. ท่านสังกัด งานการพยาบาล.....

ภาคผนวก ง

ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง ง1 ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

ข้อคำถาม	Mean	Std. Deviation	Scale Mean		Corrected		Cronbach's	
			if Item Deleted	49.330	Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted		
1. ขอบเขตของงานที่ทำ ต้องการให้ทำงานที่แตกต่างกันหลายอย่างโดยใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย	3.467	1.833		49.330	0.553		0.906	
2. งานที่ต้องการทักษะการทำงานที่ซับซ้อนหรือทักษะการทำงานในระดับสูง	2.800	1.901		50.000	0.647		0.903	
3. งานเป็นงานที่ค่อนข้างง่ายและทำซ้ำ ๆ	2.333	1.422		50.470	0.606		0.904	
4. งานที่ทำ เป็นการทำงานทั้งหมดตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงส่วนเล็ก ๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งของงานทั้งหมด โดยมีผู้สอนหรือใช้ เครื่องมือเครื่องจักรร่วมทำเพื่อให้งานสำเร็จ	2.500	1.106		50.300	0.600		0.905	
5. งานเป็นงานที่ถูกจัดเตรียมไว้แล้ว ดังนั้นจึงไม่มีโอกาสทำงาน ทั้งหมดตั้งแต่ต้นจนจบงาน	3.333	1.241		49.470	0.658		0.903	

ตาราง ง1 ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง (ต่อ)

ข้อคำถาม	Mean	Std. Deviation	Scale Mean		Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
			if Item Deleted	Deleted		Deleted	Deleted
6. งานทำให้มีโอกาการทำงานได้เสร็จสมบูรณ์เมื่อได้เริ่มทำงานตั้งแต่ต้น	2.300	1.489	50.500	0.630	0.903		
7. งานมีความหมายและความสำคัญตรงที่ผลการทำงานก่อนข้างมีผลต่อชีวิตและ ความผาสุกของคนอื่น	2.700	1.705	50.100	0.632	0.903		
8. งานที่ทำ มีผลต่อคนอื่นจำนวนมากจากการทำงานที่ทำได้หรือไม่ดี	3.167	1.763	49.630	0.761	0.899		
9. งานที่ทำไม่ค่อยสำคัญมากในโครงการหรือแผนงานกว้าง ๆ	3.567	1.695	49.230	0.554	0.905		
10. มีอิสระในการทำงาน โดยขอบเขตของงานอนุญาตให้ตัดสินใจด้วยตนเองถึงวิธี ทำงาน	3.167	1.642	49.630	0.548	0.905		
11. งานที่ทำนั้น ไม่เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นริเริ่ม หรือคิดวิเคราะห์ตัดสินใจ ได้ด้วยตนเอง	2.733	1.258	50.070	0.620	0.904		
12. งานที่ทำนั้นเปิดโอกาสให้ได้ทำงานด้วยตนเองหรือมีอิสระในการทำงาน	2.467	1.613	50.330	0.598	0.904		
13. การทำงานด้วยตัวเองจะทำให้มีข้อมูลความสามารถในการทำงานโดยมีข้อกำหนด ว่า งานที่ทำ ทำได้หรือไม่ดีเพียงใดนั้น ได้มาจากเพื่อนร่วมงานหรือจากผู้นิเทศ งาน	2.800	1.215	50.000	0.655	0.903		
14. จากการทำงานสามารถมีโอกาที่จะทราบหรือประเมินได้ว่าทำงานได้ดีเพียงใด	3.567	1.569	49.230	0.480	0.907		

ตาราง ง1 ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง (ต่อ)

ข้อคำถาม	Mean	Std. Deviation	Scale Mean		Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
			if Item Deleted	Deleted		
15. งานที่ช่วยให้สามารถประเมินตนเองได้ว่าทำงานได้ดีขนาดไหน ผลงานนั้นออก มาดีเพียงใด	2.900	1.155	49.900	0.417	0.909	
16. หัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานบอกให้ทราบว่าทำงานได้ดี	3.100	1.373	49.700	0.433	0.908	
17. ผู้บังคับงานและเพื่อนร่วมงานเกือบจะไม่เคยให้ข้อมูลเลยว่า ทำงานดีเพียงใด	2.967	2.008	49.830	0.459	0.910	
18. ผู้บังคับงานมักจะบอกให้รู้บ่อย ๆ ว่าผู้บังคับคิดเห็นอย่างไรต่อการทำงาน	2.933	1.617	49.870	0.571	0.905	

Number of case = 30 Reliability coefficient = 18 Items Alpha = 0.910

ตาราง ง3 ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

ข้อคำถาม	Mean	Std. Deviation	Scale Mean if Item Deleted		Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. รู้สึกไม่ค่อยพอใจในสิ่งที่เร้านอยู่	3.430	1.851	120.170	0.539	0.892	
2. สนใจในผู้คนรอบข้างเป็นอย่างมาก	3.230	1.278	120.370	0.479	0.893	
3. รู้สึกว่าชีวิตเป็นสิ่งมีค่า	4.230	1.357	119.370	0.505	0.892	
4. ทุกคนในที่ทำงานทำให้รู้สึกอบอุ่น	3.300	1.822	120.300	0.524	0.892	
5. เทบไม่เคยตื่นนอนแล้วรู้สึกห่อนคลาย	4.400	1.070	119.200	0.403	0.894	
6. คิดว่าในอนาคต"ไม่ได้สวยงามเสมอไป	4.600	1.102	119.000	0.5	0.892	
7. พบว่า ส่วนใหญ่สิ่งต่างๆ เป็นเรื่องตลกขบขัน	3.730	1.530	119.870	0.503	0.892	
8. มักจะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆเสมอ	3.970	1.159	119.630	0.488	0.892	
9. ชีวิตเป็นสิ่งที่ดี	4.130	1.502	119.470	0.586	0.89	
10. "ไม่ได้คิดว่าโลกนี้น่าอยู่	4.370	1.159	119.230	0.5	0.892	
11. หัวเราะบ่อย	4.530	1.008	119.070	0.529	0.892	
12. พอใจทุกสิ่งในชีวิต	4.730	0.980	118.870	0.629	0.891	
13. "ไม่เคยคิดว่าตนเองมีเสน่ห์	5.000	0.788	118.600	0.529	0.893	
14. มีช่องว่างระหว่างสิ่งที่อยากทำ และสิ่งที่ได้ทำลงไป	4.570	1.040	119.030	0.400	0.894	
15. มีความสุขมาก	4.670	1.028	118.930	0.469	0.893	
16. พบความสวยงามในบางสิ่งบางอย่างที่ทำ	4.970	0.765	118.630	0.393	0.895	

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล

นางสาวอารยา จำสกุล

วัน เดือน ปีเกิด

15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2530

สถานที่เกิด

จังหวัดอุทัยธานี

ประวัติการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหิดล; พ.ศ. 2549-2552

พยาบาลศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหิดล; พ.ศ. 2555-2558

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

วิชาเอกการบริหารสาธารณสุข

ภาควิชาบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์

ตำแหน่งและที่ทำงานปัจจุบัน

พยาบาลวิชาชีพ ประจำหอผู้ป่วยสังเกตอาการหญิง
โรงพยาบาลรามาริบดี